

TEORIAS DE MOTIVAÇÃO HUMANA: UMA ANÁLISE DOS ARTIGOS PUBLICADOS NO ENANPAD ENTRE 2004 E 2007

Eduardo Cassano Correa¹, Marcelo Rodolfo Dias da Silva², Vilma da Silva Santos³, Edson Aparecida de Araújo Querido Oliveira⁴

¹UNITAU/PRPPG, Rua Visconde do Rio Branco, 210, Centro, Taubaté/SP, emjcorrea@yahoo.com.br

²UNITAU/PRPPG, Rua Visconde do Rio Branco, 210, Centro, Taubaté/SP, marcelordias@yahoo.com.br

³UNITAU/PRPPG, Rua Visconde do Rio Branco, 210, Centro, Taubaté/SP, vilma70@gmail.com

⁴UNITAU/PRPPG, Rua Visconde do Rio Branco, 210, Centro, Taubaté/SP, edsonaaq@gmail.com

Resumo: A motivação é um tema utilizado em diferentes sentidos e seu conceito é de difícil definição. Portanto, o estudo motivou-se a quantificar os estudos sobre motivação em relação a todos os artigos publicados nos anais do ENANPAD entre 2004 e 2007, e identificá-los em relação às Teorias de Motivação Humana de Maslow e Herzberg. O resultado foi dividido em duas partes: a primeira apresenta a quantidade total de artigos publicados sobre o tema motivação em relação a todos os artigos publicados nos anais o ENANPAD entre 2004 e 2007 e a segunda parte apresenta o resumo dos modelos teóricos identificados nos artigos selecionados e a importância das abordagens nas relações humanas.

Palavras-chave: Motivação. Teoria de Motivação. Necessidades Humanas.

Área do Conhecimento: VI -Ciências Sociais Aplicadas

Introdução

Segundo Bueno (2002) a motivação humana tem sido para psicólogos e gestores de empresa um dos maiores desafios na gestão organizacional. Inúmeras pesquisas têm sido elaboradas e diversas teorias buscam explicar como funciona esta força aparentemente misteriosa, ou desconhecida, que movem os seres humanos para alcançar seus objetivos.

Neste sentido, este artigo aborda os temas relacionados à motivação, baseado na Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow e na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg.

Portanto, o objetivo deste trabalho foi quantificar os estudos sobre motivação em relação a todos os artigos publicados nos anais do ENANPAD entre 2004 e 2007, e identificá-los em relação às Teorias de Motivação Humana de Maslow e Herzberg.

Material e Metodologia

O desempenho de cada um é função não apenas da capacidade de cada funcionário, mas também de sua motivação, pois os indivíduos podem atuar eficaz ou ineficazmente, conforme destaca Cavalcanti (2007, apud MEGGINTON, 1998).

As teorias de descritas a seguir são consideradas teorias de conteúdo, pois "focalizam as necessidades dos indivíduos" (CAVALCANTI, 2007, P. 87 apud SCHERMERHORN, 1999). Bergamini (1997, p. 71) menciona que a noção de necessidade permeia a maior parte dos conceitos no campo da motivação.

Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow

O princípio das teorias das necessidades é que os motivos do comportamento humano estão no próprio indivíduo, sua motivação em realizar algo e seu comportamento se deriva de forças que existem dentro dele. A teoria mais conhecida de Maslow se baseia na hierarquia das necessidades humanas (CHIAVENATO, 2006).

Aguiar (2002, p. 296) descreve: "a teoria da motivação humana desenvolvida por Maslow tem suas origens na sua experiência clínica e nos fundamentos teóricos do funcionalismo de James e Dewey, no holismo da psicologia getáltica e no dinamismo de Freud, Reich, Jung e Adler."

Assim podemos dizer que sua teoria considera o ser humano em sua totalidade.

Segundo Maslow, as necessidades humanas estão dispostas em uma pirâmide de importância do comportamento humana (CHIAVENATO, 2006). Na base as necessidades primárias, segurança e necessidades fisiológicas, e as necessidade secundárias, sociais, estima, auto-realização.

As necessidades dos seres humanos, segundo Chiavenato (2006) estão descritas a seguir:

Necessidades fisiológicas: são necessidades inatas, como alimentação, sono e repouso, abrigo ou desejo sexual.

Necessidades de segurança: levam as pessoas a se protegerem de qualquer perigo real ou imaginário, físico ou abstrato.

Necessidades sociais: são as necessidades de associação, participação, aceitação por parte dos colegas, troca de amizades, afeto e amor.

Necessidades de estima: estão relacionadas com a maneira que a pessoa se avalia e se vê, isto é, com auto-avaliação e auto-estima.

Necessidades de auto-realização: são as necessidades mais elevadas, estão no topo da pirâmide. Levam as pessoas a se desenvolver continuamente seu próprio potencial ao longo de toda sua vida, expressa-se por meio do impulso das pessoas em torna-se mais do que é e de vir a ser tudo o que pode ser.

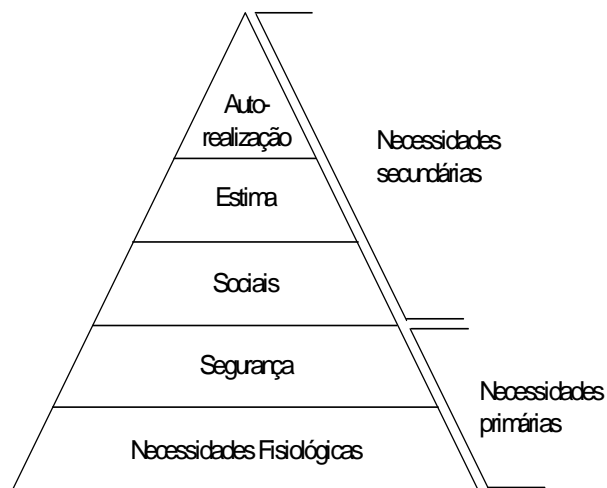


Figura 1 – Hierarquia das Necessidades Humanas segundo Maslow

Embora genérica a teoria de Maslow representa um valioso modelo de atuação sobre o comportamento das pessoas.

Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

A base da teoria dos dois fatores de Herzberg está no ambiente externo e no trabalho do indivíduo, enquanto Maslow está embasada na teoria da motivação nas diferentes necessidades humanas, segundo Chiavenato (2006).

Segundo Bueno (2002), Frederick Herzberg, psicólogo, consultor e professor universitário americano, como base de sua teoria, afirma que o comportamento humano no trabalho depende de dois fatores, os higiênicos e os motivacionais, conforme apresentado no Quadro 1.

Fatores Higiênicos: são as condições ao redor quando está trabalhando, engloba condições físicas e ambientais no trabalho, benefícios, políticas da empresa, regulamentos internos, as oportunidades recebidas e etc. No entanto quando são precários provocam insatisfação, com isso os fatores higiênicos constituem o contexto do cargo, segundo Chiavenato (2006).

Fatores Motivacionais: são constituídos pelo próprio conteúdo do cargo e incluem: delegação de responsabilidade, liberdade no trabalho, oportunidades de promoção, uso das habilidades pessoais, estabelecimento e avaliação dos objetivos, simplificação dos cargos e ampliação

ou enriquecimento do cargo horizontalmente ou verticalmente, segundo Chiavenato (2006).

FATORES QUE PREVINAM A INSATISFAÇÃO (HIGIÊNICOS)	FATORES QUE GERAM SATISFAÇÃO
SALÁRIOS	REALIZAÇÃO
CONDIÇÕES DE TRABALHO	RECONHECIMENTO
RELAÇÕES COM PARES, COM SUPERVISOR E COM SUBORDINADOS	RESPONSABILIDADE
SEGURANÇA	PROGRESSO
POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA COMPANHIA	DESENVOLVIMENTO

Quadro 1 – Fatores higiênicos e motivacionais

Conforme Chiavenato (2006, p. 70), a teoria dos dois fatores afirma que:

1. A satisfação no cargo é função do conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes do cargo: são chamados os fatores motivadores.
2. A insatisfação no cargo é função do ambiente, da supervisão, dos colegas e do contexto geral do cargo: são os chamados fatores higiênicos.

Herzberg conclui que os fatores de satisfação são distintos dos fatores de insatisfação profissional.

Segundo Chiavenato (2006), a abordagem na prática coloca os fatores motivacionais, que na maioria das vezes não são desprezados pela organização nas tentativas de elevar os níveis de satisfação do pessoal.

A pesquisa tem natureza exploratória e qualitativa, pois busca através da descrição, análise dos temas, identificar como as teorias de Maslow e Herzberg foram citadas ao longo dos últimos 4 anos nos anais do ENANPAD.

A coleta de dados foi realizada em fases descritas a seguir:

Fase 1 – Foram selecionados os artigos publicados nos anais do ENANPAD de 2004, 2005, 2006 e 2007, através da busca com a palavra-chave “motivação”. Foram encontrados 54 artigos.

Fase 2 – Uma nova seleção foi obtida através da leitura do resumo de cada artigo, separando todos aqueles que não tratavam diretamente do tema estudado, apesar de conter a palavra motivação em seu resumo, como por exemplo, “a motivação para este trabalho fundamenta-se na premissa...”.

Fase 3 – Após a seleção dos artigos, que resumiu-se a 14 no total, apresentados no Quadro 2, buscou-se identificar entre eles os artigos que citavam as Teorias de Maslow e Herzberg, quantificando-os dentro de cada ano de publicação.

Ano	Código ENANPAD	Título
2004	COR_0578	O Maslow Desconhecido: Uma Revisão de seus Principais Trabalhos sobre Motivação
2004	EPA_1871	Satisfação, Motivação e Comprometimento de Estudantes de Administração: Um Estudo Com Base nos Atributos de uma Instituição de Ensino Superior
2004	GRT_2512	Remuneração Acionária, Sentimento de Propriedade e Motivação dos Empregados: o Caso de uma Empresa do Setor Elétrico
2004	GRT_2933	A Importação dos Modelos de Governança Corporativa e Conseqüências Sobre a Gestão de Pessoas
2005	EOR-B1552	Motivação para Aprendizagem Informal no Trabalho
2005	EOR-B934	Comprometimento no Trabalho, Motivação e Estratégias de Aplicação como Preditores de Efetividade de Treinamento
2005	ESO-C1133	As Necessidades de Auto-realização e a Motivação do Empreendedor: uma Análise de Empreendedores de Micro e Pequenas Empresas da Região de Barueri
2006	EORB280	Elementos do Comportamento Organizacional no Trabalho Voluntário: Motivação na Pastoral da Criança à Luz da Teoria da EXpectância
2006	GPRA1177	Trabalhos Enriquecidos, Trabalhadores Empobrecidos?
2006	GPRA827	Fatores de Motivação no Trabalho: O Que Pensam os Líderes
2006	GPRB2500	A Remuneração Variável Na Percepção Dos Empregados E Suas Conseqüências Na Motivação E No Desempenho.
2007	ADIC320	Fatores Críticos de Sucesso em Treinamentos Corporativos a Distância via Web: Evidências Empírico-EXploratórias a partir de um Estudo de Caso
2007	ADIC346	A Influência da Motivação ao Contato Social dos Estudantes na Efetividade da Educação a Distância via Internet
2007	GPRA2106	Pesquisas de Clima Organizacional: O Uso de Categorias na Construção Metodológica e Análise de Resultados

Quadro 2 – Relação dos Artigos sobre Motivação publicados no ENANPAD entre 2004 e 2007

Resultados

O resultado foi dividido em duas partes. A primeira apresenta a quantidade total de artigos publicados sobre o tema motivação em relação a todos os artigos publicados nos anais o ENANPAD entre 2004 e 2007. A segunda parte apresenta o resumo dos modelos teóricos identificados nos artigos selecionados.

Observa-se, na Figura 2, que o número de publicações sobre motivação ao longo do período estudado manteve certa regularidade, variando de 0,31% a 0,50%. Nesta análise, é possível verificar que o tema é pouco mencionado quando comparado com a totalidade de artigos publicados.

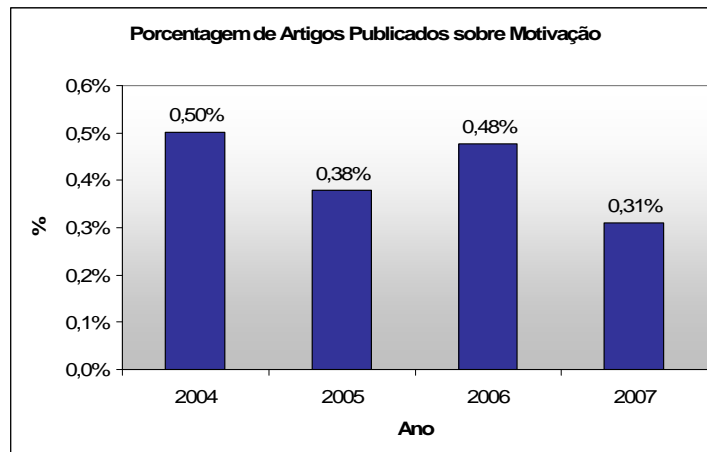


Figura 2 – Artigos publicados sobre Motivação

O Quadro 3 apresenta a distribuição das Teorias selecionadas ao longo dos artigos publicados nos anais do ENANPAD entre 2004 e 2007, onde observa-se que a Teoria de Maslow e de Herzberg são as mais citadas entre os artigos selecionados. Nota-se que dos 14 artigos publicados, 7 deles mencionaram a Teoria de Maslow e 6 a Teoria de Herzberg

Ano	Código ENANPAD	Maslow	Herzberg	Outros Autores
2004	COR_0578	X		
2004	EPA_1871			X
2004	GRT_2512	X	X	X
2004	GRT_2933			X
2005	EOR-B1552			X
2005	EOR-B934			X
2005	ESO-C1133	X	X	X
2006	EORB280	X	X	X
2006	GPRA1177	X	X	
2006	GPRA827	X	X	X
2006	GPRB2500	X	X	X
2007	ADIC320			X
2007	ADIC346			X
2007	GPRA2106			X

Quadro 3 – Distribuição das Teorias Selecionadas

Discussão

O estudo realizado fundamentou-se na análise dos artigos publicados no ENANPAD entre os anos de 2004 e 2007. Entende-se que é importante conhecer e analisar pesquisas já realizadas contribuindo para a identificação e mapeamento da discussão atual sobre o tema.

Conclusão

Este trabalho teve como objetivo quantificar os estudos sobre motivação em relação a todos os artigos publicados nos anais do ENANPAD entre 2004 e 2007, e identificá-los em relação às Teorias de Motivação Humana de Maslow e Herzberg.

Com isso, é possível considerar que um pequeno número, menor que 0,50%, das publicações retratam a literatura existente sobre motivação, assunto tão importante para o sucesso das organizações.

Em relação às teorias mencionadas, conclui-se que Maslow e Herzberg são os autores mais mencionados nas publicações, o que demonstram a sua importância para a humanidade.

Referências

- AGUIAR, M. A. F. **Psicologia aplicada à administração**. 3. ed. São Paulo: Excellus Editora, 1992.
- BUENO, M. As Teorias de motivação humana e sua Contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. In: REVISTA DE CENTRO DE ENSINO SUPERIOR DE CATALÃO, 6., 2002.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- CAVALCANTI, V. L. **Liderança e Motivação**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.