Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.2
2022/02 ISSN 2178-6925

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

QUALITY OF LIFE AT WORK: MOTIVATION IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

Charleston Sperandio de Souza
Mestre e Professor de Administração pela Alfa Unipac, Aimorés/MG, Brasil
E-mail: charleston.sperandio@yahoo.com.br

Taynara Ferreira Raposa
Acadêmica do 8º período em Administração pela Alfa Unipac, Aimorés/MG, Brasil
E-mail: taynararaposa2016@gmail.com

Recebido: 25/01/2022 – Aceito: 17/02/2022

Resumo
Em uma organização empresarial, a qualidade de vida e a motivação ajudam a criar um ambiente produtivo lucrativo, ações mais competitivas, principalmente uma vida saudável para os colaboradores. O enfoque na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sempre foi um aspecto fundamental de várias empresas com base no bem-estar de cada funcionário e na eficiência organizacional, desempenho e cooperação entre os funcionários e a empresa, onde a empresa está em alta gestão. Em um ambiente de negócios altamente competitivo, as organizações procuram desenvolver condições mais humanas e aumentar a satisfação de toda a equipa, o que é fundamental para aumentar a produção, pois proporcionará processos internos qualitativos, tendo em conta a relação entre organização/empresa, a qualidade de vida no trabalho e produtividade. Para o desenvolvimento do artigo foram realizados estudos bibliográficos e os resultados mostraram que, em termos de competitividade, as atividades produtivas devem estar relacionadas à estrutura organizacional e à otimização de recursos, portanto, o QVT comprova a importância de observar as necessidades dos funcionários e promover melhorias para motivar e satisfazer os colaboradores que premeiam ao nível da qualidade e produtividade, promovendo assim o sucesso da empresa.

Palavras-chave: Motivação; qualidade de vida no trabalho; produtividade.

Abstract
In a business organization, quality of life and motivation help to create a profitable productive environment, more competitive actions, especially a healthy life for employees. The focus on Quality of Life at Work (QVT) has always been a fundamental aspect of several companies based on the well-being of each employee and on organizational efficiency, performance and cooperation between employees and the company, where the company is in top management . In a highly competitive business environment, organizations seek to develop more human conditions and increase the satisfaction of the entire team, which is essential to increase production, as it will provide qualitative internal processes, taking into account the relationship between the

organization/company, the quality of life at work and productivity. For the development of the article, bibliographic studies were carried out and the results showed that, in terms of competitiveness, productive activities must be related to the organizational structure and the optimization of resources, therefore, the QWL proves the importance of observing the needs of employees and promoting improvements to motivate and satisfy employees that reward the level of quality and productivity, thus promoting the company's success.

Keywords: Motivation; quality of life at work; productivity.

1. Introdução

O trabalho é essecial na vida das pessoas, mas em variadas partes do mundoé restringido por várias condições sociais estipuladas. De acordo com Kanaane (1999), essas condições sociais inspiram vários graus de motivação e satisfação do trabalhador. Não basta considerar a premências como determinantes no comportamento dos trabalhadores, também precisa considerar o grau de sua percepção as condições que existem no ambiente organizacional, seja um facilitador ou não, para adquirir seus objetivos e necessidades.

Uma organização que se preocupa e tem ações voltadas à qualidade de vida de seus funcionários passará confiança aos mesmos, pois são organizações que se preocupam com o bem-estar, satisfação, segurança, saúde e a motivação de seus funcionários (BORTOLOZO e SANTANA, 2011).

De acordo com Chiavenato (1999), a qualidade de vida tem se tornado um fator de grande importância nas organizações e está diretamente relacionada à maximização do potencial humano, e isto depende de tão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização.

Segundo Chiavenato (2004, p. 448) “A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”. Estudos vigentes ilustram que baixa motivação para a produtividade, desprovimento de atenção e a alta taxa de rotatividade dentro da organização estão interligadas a inexistência de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

De acordo com França (2014), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações adotadas na empresa para proporcionar a melhoria no ambiente organizacional, como a definição de procedimentos da tarefa e o cuidado com o ambiente físico. Dessa forma, é preciso investir na Qualidade de Vida no Trabalho para proporcionar bem-estar aos colaboradores, pois as requerem ser motivadas para aumentar a produtividade e

desenvolver trabalhos de alta qualidade, mas para isso precisam se sentir valorizados e satisfeitos com o trabalho que realizaram.

O presente estudo justifica-se em compreender a importância da Qualidade de Vida no Trabalho, enfatizar o quão importante é o investimento no programa QVT, e como abrange as estratégias utilizadas para agregar a valorização de capital humano.

As empresas inovadoras e investidoras que se adequam a Qualidade de Vida no Trabalho mostram que eles se preocupam com aqueles que fazem parte da organização. Com isso, as pessoas se sentirão valorizadas, e quando elas estão cientes e reconhecem todos os investimentos e preocupações da empresa, elas buscam envolver-se mais com os objetivos da organização. Portanto, a Qualidade de Vida Profissional busca um equilíbrio entre os objetivos dos funcionários e os objetivos da empresa.

Diante dessa conjuntura, propõe-se averiguar soluções para a seguinte questão: Como a Qualidade de Vida no Trabalho influencia na execução individual e os resultados organizacionais?

É propício ressaltar que o objetivo deste estudo é demonstrar como atua a qualidade de vida no trabalho e sua repercussão no desempenho individual e nos desenlaces organizacionais. Com base nesse contexto, o objetivo inerente é a qualidade de vida para a consecução de eminentes resultados no trabalho, a transcendência do plano de qualidade de vida no trabalho e a importância do capital humano, ou seja, a relevância e a importância das pessoas na organização.

2.1. A motivação no ambiente de trabalho.

De acordo com DuBrin (2003), uma pessoa encontra-se motivado quando este empenha-se para atingir um propósito. Este empenho é devido ao desejo de satisfazer certas necessidades pessoais consideradas importantes. Nesse sentido, o interesse próprio pode ser considerado uma força fundamental.

A motivação no ambiente organizacional é o processo de comportamento dos indivíduos e grupos orientado em atingir as metas organizacionais.

Atualmente, as pessoas são consideradas talentos em competência na organização. Portanto, cabe à mesma empresa descobrir os talentos presentes por meio de planos estratégicos, sendo assim uma maneira dos trabalhadores se desenvolverem buscando sempre mostrar sua capacidade máxima, estando sempre contente com o mesmo (DUBRIN, 2003).

No entanto, percebe-se que cada indivíduo retém suas específicas motivações. Portanto, o estabelecimento das estratégias das empresas deve ser o de acatar e considerar os métodos aptos a não reprimir as forças motivacionais essenciais de cada indivíduo (BERGAMINI, 2008).

Para entender melhor as necessidades de cada indivíduo que conduzem à motivação, foram determinadas três teorias entre as mais consideráveis para o tema proposto, a saber: A teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, a Teoria do Reforço de Skiner e a Teoria de McGregor de X e Y.

2.2. A Hierarquia das Necessidades de Maslow

Um dos modelos de motivação mais renomados e estudados é a Hierarquia das Necessidades de Abraham H. Maslow. Segundo DuBrin (2003), sua teoria é baseada em cincunstância que o indivíduo possui necessidades psicológicas e de saúde básicas, que podem ser compreendidas do seguinte modo:

1) Necessidades fisiológicas: necessidades relacionadas à sobrevivência humana, pessoal (água, comida e descanso);

2) Requisitos de segurança: relacionados à obtenção de um ambiente seguro, não sujeitos a ameaças ambientais;

3) A necessidade de sociabilidade e amor: aceitação e comunicação com os outros;

4) Necessidades de respeito: autoimagem positiva, prestígio e reconhecimento;

5) A necessidade de autorrealização: o desenvolvimento do potencial individual.

Pessoas autorrealizadas são aquelas que se tornam o que são capazes de ser.Um ponto importante da teoria, comprovado por diversos autores (BERGAMINI 2008; DUBRIN, 2003; BOWDITCH; BUONO, 1999) é que as necessidades superiores são ativadas e as necessidades inferiores devem ser atendidas. Ou seja, o modelo com estrutura piramidal deve ser seguido. Quando uma necessidade é atendida, o indivíduo se interessa por um grau superior à necessidade, e assim por diante, até chegar ao nível de autoatualização, quando o foco está na continuidade do autodesenvolvimento, até atingir o potencial da plenitude.

2.3. Teoria do Reforço de Skiner

Na percepção de DuBrin (2003) e Bowditch e Buono (1999), a teoria do reforço desenvolvida por Skinner, estabelece que o comportamento é determinado por suas consequências. Na base nesta teoria, existe um acatamento operacional e as pessoas aprendem a repetir condutas que lhes dão resultados aprazíveis por meio degratificações, e detem aqueles que causam resultados desagradáveis para evitar sanções. Nesse sentido, na teoria do reforço, para obter funcionários motivados, é necessário constatar as necessidades e disponibiliza o reforço apropriado.

Segundo DuBrin (2003), existem quatro métodos fundamentais potencializar o comportamento individual ou em grupo, a saber:

1) Reforço positivo: ser uma pessoa com comportamento desejado aumentando a possibilidade de repetição de tal comportamento;

2) Reforço negativo: significa recompensar as pessoas pelos resultados infelizes;

3) Extinção: a remoção do reforço impedindo o indivíduo realize ações de forma indesejada;

4) Punição: apresentação de decorrências indesejáveis para um determinado resultado comportamental (revogação de certos privilégios, etc.).

Entre todas as execuções administrativas, a mais objetiva teoria do reforço é a recompensa dos comportamentos que sustentam os objetivos organizacionais (DUBRIN, 2003).

2.4. Teoria de McGregor de X e Y

Na visão de Rodrigues (2001), a teoria de McGregor se trata de recomendaçõespara satisfação no trabalho. O autor ressalta que o trabalho, quando atende as necessidades básicas do indivíduo não oferece oportunidade para atender às suas necessidades de autoconfiança, podendo ter críticas decorrências comportamental.

McGregor buscando preservar o comportamento humano e organizacional associou todos os pensamentos relacionados a indivíduos no trabalho e explicou duas teorias: X e Y.

A Teoria X diz que, para muitas pessoas, o trabalho é apenas uma forma receber seu salário, um castigo, o preço que você tem que pagar pela satisfação que obtém fora do ambiente. Portanto, quando a organização não oferece estrutura para que o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de seus funcionários é alto, posteriormente

começam a apresentar com má vontade, resistência à mudança e preguiça (RODRIGUES, 2001).

Portanto, a teoria sugere que os humanos agem com hostilidade perante o trabalho e buscam sempre evitá-lo. Nesse sentido, a maioria das pessoas prefere e precisam ser controladas, para que atinja os objetivos da organização, uma vez que buscam certas garantias (RODRIGUES, 2001).

Ainda segundo Rodrigues (2001), a teoria Y apresenta outra constatação em relação aos indivíduos, o esforço colocado no trabalho é tão natural quanto o descanso, e que o ser humano aprende nas condições certas, não só a aceitar, mas também buscando sempre a responsabilidade.

As dimensões enfatizadas por McGregor, ainda hoje, são consideradas importantes no programa QVT (RODRIGUES, 2001).

2.5. Estímulos que podem motivar

De um modo geral, a motivação é tudo o que leva uma pessoa a agir de certa forma, ou pelo menos uma tendência para certos comportamentos, podendo ter o desejo de agir por um estímulo externo (do ambiente) ou gerado internamente nos processos psicológicos pessoais (Chiavenato, 1999).

Segundo Gil (2001), os motivos não se devem apenas a diferentes necessidades de indivíduo para indivíduo, mas mesmo dentro da mesma pessoa, depende do momento. Estimular o entusiasmo das pessoas no ambiente de trabalho é uma tarefa difícil. No entanto, ainda é possível fazer algumas sugestões aos gestores, que quando aplicadas podem afetar o entusiasmo de seus funcionários de alguma forma.

Neste sentido, Gil (2001) destaca:

- Valorizar as pessoas: o gerente deve valorizar a todos, não favorecer ninguém. É importante notar que todos têm expectativas diferentes em relação aos gestores; portanto, nem sempre é possível ou necessário que a equipe goste de seu gerente, mas que gostem de trabalhar com ele;
- Reconhecer o progresso: muitas vezes incentiva os funcionários a progredir de acordo com o objetivo a ser alcançado. Portanto, deve-se reconhecer todo êxito e elogiados, sendo tal atitude os ajuda a se comprometer na continuidade a alcançar o sucesso;
- Ação inspiradora: o entusiasmo das pessoas é um dos sinais mais claros

em relação à motivação; portanto, recomenda-se criar condições favoráveis para os funcionários continuamente apresentando sugestões e soluções para problemas;

- Avaliação de conduta: a avaliação deve ser entendida como parte do plano desenvolvimento humano, porém permitem que os funcionários percebam seus desempenhos anteriores e assumir maior responsabilidade. Representam uma oportunidade de fornecer feedback, destacar suas realizações e, além disso, servir ao gestor como forma de verificar o desinteresse, assumindo passos necessários para revertê-lo.

3. Metodologia

Segundo Marconi e Lakatos (2001), o método é um conjunto de atividades que contribuem para a sistematicidade e racionalidade dos objetivos propostos e proporcionam maior segurança na execução; ajuda a definir o caminho a seguir, destaca erros e colaborando para tomar a decisão acertiva.

O método utilizado para estudo foi à pesquisa bibliográfica, que busca o levantamento e análise de forma crítica dos documentos publicados sobre o assuntode interesse, desenvolver conhecimentos e contribuir com pesquisas. Com o assunto temático definido e delimitado, os pesquisadores terão que seguir o caminho para desenvolver. A base da pesquisa bibliográfica são livros, artigos, teses e outros documentos publicados que contribuem para as questões levantadas na investigação do problema proposto (BOCCATO, 2006).

A pesquisa caracteriza em caráter explicativo, que visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência do fenômeno. Explana a compreensãoda realidade porque ela explica a razão, o "porquê" das coisas. Enquanto na ciência naturalmente, ele precisa usar métodos experimentais e, nas ciências sociais, precisa usar métodos de observação. De um modo geral, a forma de Pesquisa Experimental e Pesquisa Expost-facto (GIL, 1991).

Problemas relacionados ao comportamento humano nas organizações ainda causam muitos Incerteza. A teoria da motivação tenta traçar um caminho perfeito para fornecer A satisfação pessoal muitas vezes falha, porque as pessoas são diferentes e necessárias Como vimos neste trabalho, eles também são diferentes.

4. Resultados e Discussão

O presente artigo teve como objetivo apresentar quais medidas levam a desmotivação no ambiente de trabalho e o que pode ser feito para reverter essa desmotivação.

É importante destacar que a insatisfação é um fator muito comum em alguns aspectos, como salários, condições de trabalho, participação nas decisões da empresa, segurança, etc. Perante esta situação, é necessária uma rápida intervenção da área de gestão e recursos humanos da empresa para minimizar estes efeitos negativos.

Segundo Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos progrmas da qualidade de vida que está relacionado à premissa que, simplesmente prospera o que se pode medir, por isso é necessário tomar medidas para melhorar. Portanto, é necessário estimar sistematicamente os funcionários, porque através deste processo poderá detectar as percepções dos trabalhadores sobre os fatores de intervenção na qualidade de vida no trabalho organizacional.

Chiavenato (2008) relata que qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja físico, psicológico ou social. Isso traz um ambiente de trabalho agradável, amigável e aprimorado e melhorar significativamentea qualidade de vida das pessoas na organização.

Segundo Chiavenato (2004, p. 448) “Gestão da Qualidade total As organizações dependem fundamentalmente da otimização do potencial das pessoas". Estudos recentes têm mostrado que baixa motivação, falta de atenção, a baixa produtividade ea alta taxa de rotatividade dentro da organização estão agregadas a carência de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho e a motivação estão diretamente relacionadas a satisfação e felicidade dos colaboradores. A insatisfação de uma equipe de trabalho será extremamente prejudicial ao desenvolvimento e à produtividade da organização. Após o estudo realizado, verifica-se que os fatores de falhas nas organizações estão relacionados ao QVT de seus colaboradores, o que pode afetar no desenvolvimento daempresa.

Além de atividades que reconheçam a importância de cada funcionário paraa organização, a administração também precisa realizar mudanças importantes na implantação de programas de qualidade de vida no trabalho.

5. Conclusão

As adversidades relacionadas ao comportamento humano nas organizações ainda causam inumeras incertezas. As teorias motivacionais buscam traçar um caminho perfeito para propiciar a satisfação pessoal, sendo muitas vezes falha, porqueas pessoas e as necessárias de ambas são diferentes.

Um dos elementos primordiais desta pesquisa foi compreender a aceitação da cultura organizacional por parte dos membros, pois se faz necessária para a consistência dos valores pessoais aos profissionais. No entanto, os fatores que levamà percepção da cultura e dos valores organizacionais podem deferir de pessoa para pessoa. As próprias posições, tarefas e chefes podem estimular uma visão oposta entre muitos trabalhadores.

Deve-se considerar que as empresas não estão no mesmo nível em termos de motivação, mas é necessário atentar continuamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Portanto, pode-se perceber que motivação e qualidade de vida permeiam a mesma direçao, e não há como separar um do outro para obter satisfação no ambiente organizacional.

A prática da qualidade de vida no trabalho é uma ferramenta muito importante para proporcionar a satisfação dos funcionários. Além disso, ao promover essa satisfação durante a jornada de trabalho e considerando vários planos de QVT, a empresa pode escolher por vários programas que viabilizam fornecer aos funcionários alívio do estresse, incentive os cuidados de saúde para melhorar o desempenho das atividades profissionais e melhoria do clima organizacional.

É importante citar que um funcionário satisfeito e motivado torna-se mais criativo e mais produtivo no ambiente de trabalho, ele possue maior dedicação e tem melhor desempenho em todas as atividades pertinentes ao profissionalismo. Com isso,os funcionários executam suas funções com maior excelência. Isso gera proporcionamentos nos lucros e principalmente agrega valor à organização comparadacom as demais, pois adquire o reconhecimento pelo público externo perante o empenho ao trabalho para atrair e satisfazer sua equipe.

Para que um programa de qualidade de vida no trabalho possa realmente promover a satisfação de todos e maior motivação no ambiente de trabalho, as empresas devem ser fonte de encorajamento para as pessoas a ser proativa, proporcionar ambiente de trabalho atraente, melhor relacionamento interpessoal, e quetenha como resultado promoção na melhoria do clima organizacional, deve também proporcionar oportunidades para o desenvolvimento profissional e reconhecer o desempenho de cada colaborador.

Além disso, para que o plano seja bem sucedido, todos os membros da equipe

estejam comprometidos no processo, que os funcionários tenham consciência que a empresa está promovendo investimentos beneficentes para ambas as partes, que o avalie e considere muito importante para a organização.

A implementação de planos para melhorar a qualidade de vida no trabalho é uma estratégia competitiva que criam diferenciação de mercado, visando satisfazer colaboradores, de forma a obter rentabilidade. Mas para ter rentabilidade, a organização precisa ter pessoas envolvidas com as metas da organização, possuir pessoas dedicadas e que realizam suas atividades de maneira eficiente.

Desta forma, fica evidente que para o desempenho com qualidade dos produtosou serviços e para a sobrevivência no mercado, é necessário nas organizações a participação de pessoas, pois nada disso ocorre sem a participação do capital humano.

Conclui-se portanto, que as pessoas que trabalham na organização são responsáveis pelo bom andamento e execução das atividades. A alta qualidade dos funcionários é muito importante, a vida profissional e o ambiente organizacional sejam benéficos e adequados para o desenvolvimento das atividades, para que os colaboradores desenvolvam suas atividades de modo produtivo e obtenham os resultados.

Pessoas que estão satisfeitas e motivadas com a empresa tendem a compromissar mais com as atividades buscando realizá-las da melhor forma para atingir os objetivos definidos pela organização.

Por fim, recomenda-se que a presente pesquisa dê continuidade em suas investigações para encontrar novos resultados ou corroborarem os encontrados por essa.

Referências

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação**. Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. **Qualidade de vida no trabalho**: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica, 2011.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional.** São Paulo: Editora Pioneira, 1999.

CAMPOS, V. F. TQC - **Controle da qualidade total**. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas

organizações. RIO DE JANEIRO: CAMPUS, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning Ltda., 2003.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais.1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humanos nas organizações**, 1999.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.