

## AValiação da Atitude sobre a Influência do Incentivo Financeiro na Motivação para o Trabalho

Flavio Rodrigues Costa<sup>1</sup>  
Danyele Cristina Santos Lima  
Marilaine Bittencourt Freitas Lima

Nos estudos e formulações teóricas sobre os fatores capazes de gerar motivação para o trabalho nos ambientes organizacionais, as divergências acabam por confundir mais do que esclarecer. Muito se pesquisa nesta área em virtude da relevância do tema que parece dominar as discussões sobre estratégias gerenciais. Artigos científicos ou não costumam apontar a influência de vários fatores para o aumento da motivação de trabalhadores no desempenho de suas tarefas profissionais. De todas as variáveis já pesquisadas, não há dúvida que uma das mais polêmicas remete à eficácia dos incentivos financeiros diretos ou indiretos para motivar as pessoas. A certeza de que o dinheiro é um gerador motivacional é defendida com tanta veemência como é o seu contrário. O problema despertou o interesse dos autores em função dos equívocos estratégicos que se podem cometer nas gestões organizacionais. Se de fato o dinheiro não é visto pelos profissionais como uma fonte capaz gerar motivação, as decisões de se investir maior gasto financeiro pode apenas onerar as instituições, sem que com isso se atinja os resultados esperados. Esta pesquisa teve com principal intenção verificar num grupo de 200 profissionais a crença que se tem sobre o papel que desempenha o dinheiro na capacidade de motivar os trabalhadores. Foram entrevistados 100 trabalhadores que compuseram o grupo denominado geridos motivacionais e desempenhavam suas tarefas sob supervisão gerencial. Igualmente foram entrevistados 100 profissionais que formaram o grupo dos gestores motivacionais, sob os quais existia um profissional ou grupo de pessoas que necessitavam de algum tipo de gestão motivacional. Os grupos eram compostos de participantes de ambos os sexos que residiam na região da grande Florianópolis-SC e trabalhavam em empresas públicas ou privadas. A faixa etária média foi de 31 anos, sendo o ensino superior a escolaridade majoritária nos gestores e o ensino médio, nos geridos. O questionário dos gestores continha, como ênfase investigativa, perguntas relacionadas quanto ao uso de dinheiro para motivar trabalhadores e se os resultados esperados foram de fato obtidos. Para os geridos foi questionado se já haviam recebido algum tipo de recurso financeiro para ficarem mais motivados e se isso de fato foi capaz de deixá-los com maior motivação para o trabalho. Os resultados mostraram, em valores estatisticamente significativos, que a maioria dos gestores (61) já usaram dinheiro para motivar seus geridos. Os dados apontam também que deste grupo apenas 18 não obtiveram resultados com o recurso empregado. Entre os geridos, 44 declararam nunca ter recebido incentivo financeiro para ficarem mais motivados. Contudo, 33 destes afirmaram que seriam capazes de se sentirem mais motivados com maior retorno monetário para suas atividades. Outros gráficos descritivos ilustram as diferenças e semelhanças de crenças que gestores e geridos têm sobre a influência dos incentivos financeiros sobre o fenômeno psicológico da motivação. As conclusões sugerem, entretanto, que o entendimento sobre a influência positiva do fator é maior nos gestores, ao mesmo tempo que indica uma tendência de expectativa dos geridos para outros tipos de variáveis como elogios, reconhecimento profissional e metas desafiadoras.

---

<sup>1</sup> Apresentador. UNISUL / SC. flavio@flarc.com.br