

A IMPORTÂNCIA DOS ASPECTOS MOTIVACIONAIS, DIANTE DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS, PARA A MANUTENÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

Valdelice Brito¹

Elisângela Aparecida Souza²

Débora Conceição³

Fabiana Leal⁴

Daniela Quintino⁵

Luciana Santos⁶

RESUMO

Com os impactos da revolução tecnológica em diferentes esferas da sociedade, a busca de conhecimento e apropriação dessas ferramentas, desses instrumentos tecnológicos, os sujeitos são conduzidos, a uma mudança de comportamento, em especial, no âmbito organizacional. Diante da perspectiva de reestruturação do trabalho, esse estudo visa refletir acerca dos impactos dos avanços tecnológicos na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores diante dos aspectos motivacionais. É importante na atuação da prática profissional do psicólogo organizacional identificar os fatores motivacionais que podem influenciar no desempenho do trabalhador e compreender o que causa satisfação do sujeito em sua relação profissional com suas atividades funcionais.

Palavras-chave: Avanços tecnológicos, qualidade de vida, motivação.

ABSTRACT

With the impacts of the technological Revolution in different spheres of Society, Search for knowledge and appropriation of these tools, these technological instruments, the subjects are led to a change of behavior, especially in the organizational sphere. Given the perspective of work restructuring, this study aims to reflect on the impacts of technological advances in improving worker's quality of the live in the face of motivational aspects. It is importante in the performance of the organizational psychologist's professional practice to identify the motivational factors that may

¹ Discente do curso de Psicologia da Fundação Visconde de Cairu- Salvador/Ba- Brasil E-mail: xivaldelicexi@gmail.com

² Docente do curso de Psicologia da Fundação Visconde de Cairu- Salvador/Ba- Brasil E-mail: neuroeli@gmail.com

³ Discente do curso de Psicologia da Fundação Visconde de Cairu- Salvador/Ba- Brasil E-mail: deborascpereira@gmail.com

⁴ Discente do curso de Psicologia da Fundação Visconde de Cairu- Salvador/Ba- Brasil E-mail: fleal4997@gmail.com

⁵ Discente do curso de Psicologia da Fundação Visconde de Cairu- Salvador/Ba- Brasil E-mail: fanniquintino@gmail.com

⁶ Discente do curso de Psicologia da Fundação Visconde de Cairu- Salvador/Ba- Brasil E-mail: lucianareginasantos2013@gmail.com

influence worker performance and to understand what causes the subject's satisfaction in their professional relationship with functional activities.

Keywords: Technological advances, quality of life, motivation

INTRODUÇÃO

Atualmente a sociedade encontra-se em mudanças contínuas principalmente diante dos avanços tecnológicos que impactam a qualidade de vida no trabalho. A preocupação com o bem-estar do sujeito passa a ser um ativo de importância para as pessoas e organizações não só em suas vidas particulares, mas também profissionais.

O objetivo geral é refletir a cerca dos impactos dos avanços tecnológicos na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores diante dos aspectos motivacionais. Para tanto, como objetivos específicos é identificar os fatores motivacionais que podem influenciar no desempenho do trabalhador e compreender o que causa satisfação em sua relação profissional com suas atividades funcionais.

Para o desenvolvimento desse estudo, foi utilizada uma estratégia de abordagem qualitativa, por “é conhecida como sendo um empreendimento mais abrangente e multidimensional” (RAMPAZZO, 2011,61). Nesse sentido, percebe-se a sensibilidade do olhar que reconhece e não negligencia a presença da heterogeneidade e sua contribuição para a compreensão da dimensão múltipla da realidade.

Com intuito de aprofundar o conhecimento teórico para a análise e discussão, recorreremos à leitura de autores/pesquisadores que se debruçam sobre a temática, portanto fez-se necessário, termos como base, a pesquisa de revisão bibliográfica.

Logo, as fontes de pesquisa utilizadas contemplam publicações impressas e digitais sob de livros, fundamentadas por alguns estudiosos da área da psicologia. A partir da introdução, este trabalho encontra-se estruturado em desenvolvimento, conclusão e referências.

Em desenvolvimento, encontram-se as concepções da psicologia organizacional, sobre os avanços tecnológicos e impactos nas organizações, como também os aspectos motivacionais e a qualidade de vida do trabalhador.

E por fim, nas considerações finais, procura-se chamar a atenção para alguns pontos importantes com vistas a contribuir para a reflexão de atuação do profissional psicólogo na atualidade, pois mesmo diante de uma sociedade em plena era do conhecimento e de transformações frequentes, acentua a necessidade de investimentos nessa discussão.

Nessa perspectiva, acredita-se que um olhar mais apurado para os aspectos motivacionais e os avanços tecnológicos seja de significativa importância, no tocante à prática em psicologia organizacional, com intento de contribuir para o estreitando o diálogo sensibilizando profissionais da psicologia para a sua prática.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Avanços tecnológicos

Diante de uma era de mudanças tecnológicas onde os indivíduos se sentem pressionados a mudarem de comportamento e obrigados a se adequarem ao ambiente moderno. Para incentivar a inserção desses sujeitos no ambiente tecnológico é preciso, antes de tudo, conscientizá-los, no sentido de utilizar os novos recursos da melhor forma possível, a fim de proporcionar uma qualidade de vida satisfatória.

O avanço tecnológico de fato vem provocando, mudanças na organização da sociedade. Tais mudanças são explicadas a partir de Revolução Industrial, que significa um grande marco histórico para a economia, para as relações de trabalho, pois ocorre a transição da mão de obra artesanal para a economia industrial.

Com a crescente demanda do mercado, o capitalismo se consolida e impacta as relações sociais, culturais, econômicas. Emerge nesse sentido, uma nova configuração do trabalho e novas demandas. Nos anos de 1960, o computador torna-se importante para as empresas, mesmo que ainda de forma restrita, mas vai conquistando e ressignificando o cenário mundial com o processo de globalização.

Com a experiência da revolução tecnológica, os sujeitos são pressionados, a uma mudança de comportamento, mesmo que sem perceber, pois o cenário moderno, as pessoas necessitam dos recursos tecnológicos em diferentes esferas da sociedade e buscam conhecimento e apropriação dessas ferramentas, desses instrumentos tecnológicos.

A reestruturação do trabalho ocorre sobre impacto dos avanços tecnológicos, modifica-se a estrutura, a filosofia, a cultura, mas ocorre também impactos negativos, como por exemplo, o crescente desemprego e subemprego.

A empresa outrora organizada com viés burocrático, modelo organizado e hierárquico passa por transformações e a organização orgânica, sistêmica e de caráter empreendedor cresce em conquista de espaço diante do processo de humanização. Nesse sentido, a concepção de trabalhador como apêndice da máquina, o emprego como uma estabilidade de vida, segurança e por vez status são alterados.

A tecnologia, dessa forma, exerce significativa influência em diferentes âmbitos da sociedade, e o contexto no qual as organizações estão inseridas passa a vivenciar o cenário de transformações, com o objetivo de proporcionar as empresas mais eficiência, mais controle, segurança e até mesmo reestruturação e criatividade em suas produções. Nesse sentido, os funcionários precisam compreender que essas transformações ocorrem em um processo contínuo e que exigirá estratégias, dinamismo, mas também competitividade.

A sociedade está sujeita a constantes transformações e os avanços tecnológicos suscitam na vida cotidiana dos sujeitos mudanças de hábitos, de compras, de serviço. A internet e as possibilidades que a mesma viabiliza na comunicação, interação, economia, através dos dispositivos móveis, aplicativos contribui pra interações para além da distância do espaço geográfico.

É inegável que a tecnologia propicia benefícios aos diferentes setores da sociedade, mas não se devem negligenciar os impactos negativos que ela causa e poderá causar futuramente diante deste ciclo contínuo de praticidade e eficiência. Importante compreender que a tecnologia é a ferramenta e que precisa ser utilizada de maneira consciente em prol da sociedade e das gerações futuras, buscando minimizar os impactos negativos.

1.2 Qualidade de vida no trabalho

De acordo com Chiavero (2010), a qualidade de vida no trabalho atualmente tem sido uma preocupação das organizações com o intuito de proporcionar satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução das atribuições inerentes a sua função.

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho – QVT é uma produção complexa que envolve conjunto de fatores como: satisfação com o trabalho executado, as possibilidade de construir carreira na organização, o reconhecimento pelos resultados

obtidos, o salário, dos benefícios oferecidos, o relacionamento interpessoal dentro da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente.

A análise da QVT tem sido estimulada pela discussão veemente a respeito da qualidade total e das modernas técnicas de gestão de empresas. Uma vez que a qualidade das condições de vida e da saúde do trabalhador tem sido um tema de crescente importância, por influenciar direta ou indiretamente no desempenho, na produtividade e no resultado final obtido pela empresa.

Assim, qualidade de vida no ambiente de trabalho deve abranger todas as esferas de uma organização. A busca constante por um ambiente humanizado é uma entre as tantas atribuições da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

De acordo com Fernandes (1996) a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos influencia a cultura e revigora o clima organizacional, trazendo reflexo no bem-estar do trabalhador e, por consequência, na produtividade das empresas. Desta forma, não só na função do trabalhador, mas todos os fatores que interferem no seu bem-estar passam a ser conferidos. O ambiente físico, o complexo de relações humanas dentro da empresa, a forma de organização, sua duração, seus ritmos, os turnos e, inclusive os critérios de remuneração.

Para Vasconcelos (2001, p. 15) “a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial”. Portanto, já é considerado um consenso que há uma forte relação entre as condições da qualidade de vida e o desempenho do trabalhador.

De acordo com Bossardi (2004), não é possível haver empresas estrategicamente vitoriosas se não houver trabalhadores bem-sucedidos e tampouco organizações motivadas se não houver pessoas motivadas. Desta forma, entende-se que para que uma empresa obtenha sucesso é primordial que esta promova a QVT aos seus colaboradores.

O empenho, desempenho e a motivação do trabalhador precisam acontecer de forma espontânea, portanto de forma natural e tranquila, em um ambiente em que as pessoas tenham a liberdade de interagir com as decisões da organização e participar das atividades propostas de forma que transmitam satisfação, ou seja, devem ser vistos como verdadeiros colaboradores. Segundo Rodrigues (1994), “O trabalhador que não vive bem em seu âmbito familiar, tem o trabalho como o único meio para obter a satisfação de

muitas necessidades, principalmente, as relações sociais”. Sendo assim, o trabalho assume o papel importante na vida pessoal e profissional desse trabalhador.

1.3 Aspectos Motivacionais

A motivação encontra-se na construção histórica do ser humano, ao longo das décadas foram surgindo teorias motivacionais caracterizadas pelas necessidades humanas. As definições de motivação são amplas, porém o mais usual corresponde que a motivação pode ser considerada como uma ação dirigida a objetivos, sendo autorregulada, biológica, ou cognitivamente, persistente no tempo e ativada por um conjunto de necessidades, emoções, valores, metas e expectativas (SALAVONA; HOTANGS; PEIRÓ,1996).

É importante perceber que os avanços tecnológicos trouxeram inúmeras vantagens e melhorias nas organizações e sobretudo para os trabalhadores que obtiveram ganhos para vencer os obstáculos com o objetivo de superar as demandas do dia a dia. Pose-se dizer que a necessidade é a mola impulsionadora das tecnologias utilizadas atualmente, tecnologias estas que atuam como motivadores do comportamento humano no trabalho, de modo efetivo em seu pleno desenvolvimento que facilitam a motivação no trabalho.

Os fatores motivacionais como participação nos lucros, benefícios, promoções, metas, individuais, desempenho, necessidade de realização, suporte organizacional, independência das tarefas e perspectivas de crescimento constituem processos interativos da tecnologia auxiliando na realização de tarefas com eficácia.

De acordo com Gondim e Silva (2014), os psicólogos entendem que a maioria das razões da diversidade das condutas individuais provém de um processo denominado de “motivação”. E acredita-se que não existem dúvidas de que a motivação seja um dos principais processos que explicam a conduta do ser humano, notadamente no ambiente de trabalho.

Ainda Gondim e Silva (2014), traz que a palavra “motivação” é oriunda do latim motivos e refere-se a “tudo aquilo que pode fazer mover”, “que causa ou determina alguma coisa” ou “o fim ou a razão de uma ação”. Assim sendo, é coerente dizer que uma teoria da motivação é uma teoria da ação. E, como a ação humana é multicausal e contextual, isto abrange aspectos psicológicos, biológicos, culturais, sociológicos e históricos.

Para Salanova; Hontangas; Peiró (1996), a motivação enquanto processo psicológico básico pode ser vista como uma ação dirigida a objetivos, sendo

autorregulada, biológica ou cognitivamente, persistente cronologicamente e ativada por um conjunto de necessidades emoções, valores, metas e expectativas.

De acordo com Godoi (2002), os principais aspectos contidos no conceito de motivação e que ecoam na construção de teorias sobre o processo psicológico são: ênfase, foco, pergunta e resposta. Sendo que a ênfase é referente ao que se elege como fundamental para se abordar a motivação (ativação, direção, intensidade e persistência); o foco é o alvo ou objeto de aplicação que está intimamente relacionado com a ênfase de abordagem proposta (estado inicial, alvo, força e manutenção); a pergunta é a inquirição que se faz ao objeto; e a resposta é o nível de explicação, de esclarecimento ou de compreensão que se pretende obter.

Na construção histórica das teorias da motivação, ocorreu o processo de modificação no enfoque da abordagem que estava centrado nos processos adaptativos e na aquisição de conhecimento para sistemas especializados na regulação, efetivo no processo de tomada de decisão. Dessa forma, a resolução de problemas motivacionais requer a compreensão de variáveis regulatórias que contribuem na tomada de decisões.

Abraham MASLOW (1943), trata da hierarquia das necessidades. Ele explicita que as necessidades são biológicas e estão dispostas hierarquicamente, haja vista, que todo ser humano é predisposto a autodesenvolvimento, e, à proporção que as necessidades inferiores vão sendo atendidas, as superiores irão guiar a ação humana.

Conforme Bandura (1986), o comportamento humano é, na maioria das vezes, resultado da relação e do contato do sujeito com o outro no mesmo ambiente onde acontece a interação e que a intuição de autoeficácia, seria capaz de realizar de forma satisfatória uma tarefa. E que a eficácia seria derivada de, principalmente, quatro fontes. Seriam elas: a experiência pessoal; a aprendizagem; a influência social e; os indicadores fisiológicos. E complementa que, a avaliação das experiências vividas, principalmente aquelas bem-sucedidas, serve de estímulo e fortalece a autoeficácia, além de ampliar a tolerância diante de possíveis fracassos no desempenho da execução de uma atividade.

A compreensão e aplicação das teorias motivacionais podem fornecer subsídios para a realização de intervenções com intenção de contribuir para a motivação no trabalho, mas não se constituem artefato para solução de todos os problemas organizacionais, em especial, os que se referem à qualidade, à produtividade, à satisfação diante do compromisso organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos grandes avanços tecnológicos esquis apontam u impacto positivo nas questões motivacionais, a abrangência tecnológica vem melhorando em diferentes segmentos, destaque para as organizações, que vem investindo cada vez mais em novas tecnologias e gerando colaboradores motivados, devido à velocidade, fluidez das informações, fatores estes que evoluem a forma como as comunicações acontecem.

No entanto, avanços tecnológicos e qualidade de vida num sentido positivo não são elementos tão convergentes como se é possível supor. Ainda que historicamente tenham sido conquistadas condições mais satisfatórias na qualidade de vida do trabalho, o que humanizou o processo, as exigências impostas ao trabalhador, em contraponto, desumanizam os mesmos, pois a centralidade na esfera do trabalho altera as demais esferas da vida humana (familiar, social, cultural, econômica).

Ao utilizar as tecnologias nas organizações garante-se maior agilidade nas atividades rotineiras do dia a dia, otimizando o tempo nas atividades desenvolvidas, existe um melhor aproveitamento do tempo e as demandas são resolvidas com eficácia.

Existe uma gama de possibilidades quando o assunto é motivar pessoas e os avanços tecnológicos é uma ferramenta possível para gerar mudanças no ambiente organizacional, porém não basta somente conhecer estas tecnologias, deve-se usá-las e buscar o aprimoramento para um mundo globalizado que está em constantes mudanças e deve se buscar sempre estar inserido tecnologicamente neste mundo conectado. Assim será possível ofertar um ambiente organizacional com eficácia pessoal e profissional.

Finalizando, acredita-se que é possível se estabelecer uma relação positiva, construtiva em relação aos avanços tecnológicos e a qualidade de vida dos colaboradores das organizações. Ao considerar que a trajetória para alcançar tal objetivo já está sendo traçada, com pesquisas que visam contribuir para o êxito nesta relação, cujo primeiro passo é romper com os olhares, por vezes, estereotipados sobre os aspectos motivacionais e ênfase nos aspectos negativos de impacto social e cultural das tecnologias.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Agenor Manoel de. **O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção.** Evidências, Araxá, n.6. p. 153-172, 2000. Disponível em:

<https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/evidencia/article/viewFile/215/201> .

Acesso em 10 de agosto de 2019.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações.** Disponível em:

<http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf>. Acesso em 26 de outubro de 2019.

LUCAS, Lorena da Silva; Dal, Simoni Casagrande. **Os fatores motivacionais que podem influenciar no desempenho dos funcionários da empresa x.**

Disponível em: <<https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigofatoresmotivacionais.pdf>

>. Acesso em 18 de Outubro de 2019.

NORONHA, Nayara Silva de, BARBOSA, DEBORAH, Mara Siade Barbosa; CASTRO, Cleber Carvalho de. **Inovação tecnológica e o trabalho humano: o que mudou no mundo contemporâneo?** Bento Gonçalves: Enegep. Disponível em:http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_tn_sto_160_932_20272.pdf. Acesso em 10 de agosto de 2019.

PEDROSO, Daniel Oesley de Oliveira; FRANÇA, Natany de Sousa;

OLIVEIRA, Simony Santos de; OSAWA, Jose Luis Tamekishi. **Importância da Motivação dentro das Organizações.** Disponível em:

<http://revistareage.com.br/artigos/primeira_edicao/05_a_importancia_da_motivacao_dentro_das_organizacoes.pdf>. Acesso em 18 de outubro de 2019.

PEREIRA, Dante Luis. **Qualidade de vida no trabalho: influências dos avanços tecnológicos.** Disponível em:

http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/1383/1/PG_CEGI-CI_VII_2011_06.pdf. Acesso em 18 de outubro de 2019

VILARTA, Roberto. Qualidade de vida e novas tecnologias. Gustavo Luiz Gutierrez, Teresa Helena Portela Freire de Carvalho, Aginaldo Gonçalves (Organizadores). Campinas: IPES editorial, 2007. Disponível em: <file:///C:/Users/Daniela/Downloads/Qualidadedevidaenovastecnologias.pdf>. Acesso em 18 de outubro de 2019.

ZANELLI, José Carlos; ANDRADE, Jairo Eduardo Borges; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Org.), **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014, cap 4.