

A relação existente entre a atitude ao dinheiro e a orientação motivacional para o trabalho

Autoria: Danielli Leite Campos Monteiro, Verónica Peñaloza, Leonardo Victor de Sá Pinheiro

RESUMO

A motivação humana tem exercido fascínio e curiosidade nos últimos anos. Sendo assim, o que move as pessoas e como direcioná-las para a ação são perguntas que permeiam a mente de gestores, professores, técnicos ou pais, todos parecem preocupados em entender as razões da diversidade de condutas individuais. Apesar do grande avanço nos estudos motivacionais, no Brasil, as orientações motivacionais extrínsecas e intrínsecas no campo do trabalho ainda são pouco estudadas. Contudo, o conhecimento do perfil motivacional dos trabalhadores é estrategicamente interessante, pois possibilitará que as organizações planejem a direção dos seus esforços de suporte motivacional. Portanto, do ponto de vista do trabalho, é importante estudar as orientações motivacionais e o significado que os indivíduos atribuem ao dinheiro para, desse modo, entender se o dinheiro é um fator importante no direcionamento dos indivíduos para a ação. Assim, o esteio teórico do estudo teve base em obras de autores como Deci e Ryan (1985^a, 2000), Amabile et al. (1994) e Luna-Arocas e Tang (2004), entre outros pesquisadores respeitados no contexto dos assuntos abordados na presente pesquisa. Diante disso, o estudo pretende responder ao seguinte questionamento: qual a relação existente entre a atitude ao dinheiro e a orientação motivacional para o trabalho? Para responder a essa questão, determinou-se como objetivo geral dessa pesquisa investigar as relações existentes entre as orientações motivacionais dos trabalhadores e a atitude ao dinheiro desses indivíduos. Os dados foram trabalhados com o *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 18.0, módulos de estatística descritiva, análise fatorial, correlação e agrupamento. Visando identificar a orientação motivacional dos trabalhadores e a atitude ao dinheiro desses indivíduos, inicialmente, uma Análise Fatorial Exploratória foi realizada, de modo a reduzir as variáveis em constructos mais simples de serem analisados. Desse modo, a Análise Fatorial da escala WPI (AMABILE *et al.*, 1994) agrupou os itens em dois fatores, denominados: motivação intrínseca e motivação extrínseca. Por sua vez, A Análise Fatorial da escala LOMS (LUNA-AROCAS; TANG, 2004), agrupou os itens em três fatores, denominados: orçamento, motivador e dinheiro vil. A técnica de Correlação Bivariada foi aplicada para investigar as relações existentes entre os constructos. As associações encontradas sugerem que a orientação motivacional para o trabalho pode estar associada com a atitude ao dinheiro que o indivíduo possui. As investigações realizadas demonstraram que pessoas com diferentes perfis em relação ao dinheiro têm orientação motivacional diferente. Assim, o suporte motivacional utilizado para esses indivíduos deve variar conforme o significado atribuído ao dinheiro e a orientação motivacional que possuem, conseqüentemente, o dinheiro pode servir de reforço positivo ou negativo para execução de tarefas e alcance dos objetivos.

1 Introdução

A motivação humana tem exercido fascínio e curiosidade nos últimos anos. Sendo assim, o que move as pessoas e como direcioná-las para a ação são perguntas que permeiam a mente de gestores, professores, técnicos ou pais, todos parecem preocupados em entender as razões da diversidade de condutas individuais. Para Bergamini (1990, p.24), “a diversidade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar de forma razoavelmente clara, a crença segundo a qual as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões”, sendo assim, os indivíduos buscam seus próprios motivos para direcionar o comportamento e despendem a energia necessária para ação.

No cenário corporativo, onde o interesse é sempre direcionado para melhorar o desempenho dos trabalhadores e movê-los em direção aos objetivos da organização, a motivação humana para o trabalho permanece ainda como um dos grandes desafios, visto que, nesse ambiente complexo, coexistem pessoas com interesses diversos e orientações motivacionais também distintas (BERGAMINI, 1990). Assim a forma e os meios utilizados para mover as pessoas para a ação, dentro de um ambiente complexo e diverso é um dos assuntos de interesse para as organizações.

Na perspectiva de Deci e Ryan (1985a), as teorias psicológicas são vistas como motivacionais quando estas buscam conhecer a direção e a potência do comportamento humano. Na metade do último século os estudos sobre a motivação se intensificaram. Desse modo, vários teóricos estudaram a motivação (DECI; RYAN, 1985a; HERZBERG; MAUSNER; SNYDERMAN, 1959; LOCKER; LATHAM, 2002; MASLOW, 1970; SKINNER, 2003; VROOM, 1970), porém, apesar desses estudiosos não divergirem quanto ao objeto de pesquisa, ou seja, a motivação, seus estudos sofreram influências diferentes. Assim, alguns são influenciados pela psicologia cognitivista, outros pela humanista, e existem ainda os estudos de motivação que seguem a escola behaviorista. Desse modo, conclui-se que o campo de estudos da motivação é um vasto e complexo emaranhado teórico, e suas teorias podem ser orientadas pelos movimentos Behaviorista, Cognitivista, Humanista e Psicanalítico (PENNA, 2001).

Como parte desse amplo campo teórico de estudos motivacionais, Deci e Ryan (1985a) desenvolveram a teoria da autodeterminação, que está centrada na interação entre as forças extrínsecas agindo sobre as pessoas, nas motivações intrínsecas próprias do indivíduo e nas necessidades inerentes à natureza humana. Na perspectiva de Deci e Ryan (1985a) a motivação intrínseca diz respeito a envolver-se em uma atividade simplesmente pela satisfação e o prazer de realizá-la, já na motivação extrínseca, o envolvimento é consequência do objetivo que se busca atingir através da atividade.

Para Amabile *et al.* (1994), diariamente, observações e intuições sugerem que pessoas diferem nas suas orientações motivacionais para o seu trabalho. Na perspectiva dos referidos autores podem existir conseqüências comportamentais ainda inexploradas resultantes das diferenças individuais nas orientações motivacionais intrínsecas e extrínsecas. Aqueles que se vêem intrinsecamente motivados esforçam-se para selecionar atividades que permitem que eles desenvolvam novas habilidades, exercitem a criatividade e possibilite seu profundo envolvimento no trabalho e podem buscar ocupações onde motivadores intrínsecos são salientados. Por outro lado, indivíduos motivados extrinsecamente podem buscar ambientes de trabalho que valorizem motivadores extrínsecos, tais como remuneração, *status* e prazos, buscando ocupações onde motivadores extrínsecos são salientados.

De acordo com Vroom (1970), o dinheiro adquire valor como resultado de sua instrumentalidade percebida para adquirir outros resultados desejados. Assim, se a pessoa percebe o dinheiro como um instrumento para chegar ao sucesso (ou ao poder), se esses são resultados desejados pelo indivíduo, então o dinheiro terá um valor positivo para essa pessoa.

Segundo Luna-Arocas e Tang, (2004) o dinheiro pode servir de reforço positivo ou negativo, isso depende do perfil em relação ao dinheiro, ou seja, qual o significado dado ao dinheiro pelo indivíduo. Assim, em um estudo para traçar o perfil de professores universitários em relação ao dinheiro, os autores relacionam o amor ao dinheiro e a satisfação intrínseca e extrínseca ao trabalho. Nesse estudo, os autores encontraram quatro *clusters* quanto ao perfil do indivíduo quanto ao significado do dinheiro, denominados: 1) conquistador (adorador do dinheiro); 2) descuidado (admirador do dinheiro); 3) apático ao dinheiro; e 4) repulsivo ao dinheiro. Ao final, os pesquisadores concluem que motivar os empregados utilizando recompensas financeiras depende do significado que o dinheiro tem para esses indivíduos.

Apesar do grande avanço nos estudos motivacionais, no Brasil, as orientações motivacionais extrínsecas e intrínsecas no campo do trabalho ainda são pouco estudadas. Contudo, o conhecimento do perfil motivacional dos trabalhadores é estrategicamente interessante, pois possibilitará que as organizações planejem a direção dos seus esforços de suporte motivacional. Portanto, do ponto de vista do trabalho, é importante estudar as orientações motivacionais e o significado que os indivíduos atribuem ao dinheiro para, desse modo, entender se o dinheiro é um fator importante no direcionamento dos indivíduos para a ação.

Diante disso, o estudo pretende responder ao seguinte questionamento: qual a relação existente entre a atitude ao dinheiro e a orientação motivacional para o trabalho? Para responder a essa questão, determinou-se como objetivo geral dessa pesquisa investigar as relações existentes entre as orientações motivacionais dos trabalhadores e a atitude ao dinheiro desses indivíduos.

2 Revisão Teórica

A literatura base, revisada para fundamentação deste trabalho, encontra-se organizada mediante a exploração de quatro aspectos-chave para a compreensão das análises e discussões. Inicialmente, é feita a contextualização do conceito de motivação geral e em seguida focalizam-se os aspectos principais da teoria da autodeterminação.

2.1 Teorias Motivacionais

Segundo Deci (1998), o estudo da motivação humana historicamente foi influenciado pelas duas principais tradições da Psicologia, ou seja, a psicanálise e o behaviorismo. De acordo com o autor, a Psicologia se desenvolveu tendo por base duas vertentes distintas, antagônicas em seus princípios, porém, com o objetivo específico comum de estudar o ser humano. Complementarmente, na perspectiva de Penna (2001), a metodologia mobilizada na pesquisa sobre motivação distinguiu-se em experimental e clínica. Dessa forma, a primeira utiliza-se de pesquisa em laboratório, controle rigoroso das variáveis e preocupação com os dados quantitativos. Ao passo que a metodologia clínica caracteriza-se por despreocupar-se com as medidas, prevalecendo as abordagens qualitativas e valorizando os contatos interpessoais e o conhecimento adquirido por meio desses contatos.

Deci (1998) descreve a primeira tradição como psicanalítica, surgida a partir do estudo dos processos internos do ser humano, geralmente de difícil observação direta. Por isso, a maioria das teorias que tem por base a vertente psicanalista não são empiricamente testáveis. Essa tradição começou com os trabalhos de Sigmund Freud e influenciou

fortemente as teorias humanistas (DECI, 1998). Os estudiosos influenciados por essa vertente acreditam que os motivos que fazem as pessoas agirem da forma como agem está no íntimo do seu ser.

A segunda vertente, de tradição empírica, teve início com o behaviorismo. Para os teóricos influenciados por essa vertente, o motivo para a ação de uma pessoa está externo ao *self*, ou seja, a recompensa que o indivíduo recebe é o que o move para a ação. Ao longo de décadas, a tradição empírica evoluiu. Vários teóricos passaram a focar os pensamentos individuais ao invés de somente observarem os comportamentos diante das recompensas e esses empiristas modernos, conhecidos como cognitivistas, explicam os comportamentos dos indivíduos em termos dos pensamentos, expectativas e interpretações dos reforços oferecidos pelo ambiente. Apesar de não analisar apenas o comportamento e passar a considerar também os pensamentos humanos em relação às recompensas, os cognitivistas não diferem dos behavioristas no que diz respeito à visão do homem, visto que para ambos o ser humano é um mecanismo, máquinas de processamento de informações, que funcionam para resolver problemas (DECI, 1998).

Morin e Aubé (2009) apresentam as teorias da motivação divididas em teorias do conteúdo e teorias de processo. Sendo assim, as teorias classificadas no primeiro grupo visam compreender o que desencadeia a motivação no trabalho, enquanto as teorias do segundo grupo buscam explicar os mecanismos subjacentes à motivação. As autoras apresentam as teorias de Maslow (1970) e de Herzberg (1970) para explicar teorias ditas de conteúdo e as teorias da expectativa de Vroom (1970) e da fixação de objetivos de Locker e Latham (2002) para ilustrar as teorias de processo. Por fim, é apresentada a teoria da autodeterminação de Deci e Ryan (1985a), pois segundo os autores, esta teoria “suscita um interesse crescente entre os pesquisadores” (MORIN; AUBÉ, 2009, p. 98).

Visando apresentar teorias representantes da corrente behaviorista, complementarmente à classificação tratada por Morin e Aubé (2009), optou-se por discorrer sucintamente sobre essa corrente teórica. O QUADRO 1 resume as teorias que serão apresentadas.

QUADRO 1
Resumo das teorias motivacionais

Classificação apresentada	Corrente ideológica	Vertente da Psicologia	Principais teorias representantes
Teorias do conteúdo	Humanista	Psicanalítica	Teoria da hierarquia das necessidade de Maslow Teoria bifatorial de Herzberg
Teorias do processo	Cognitivistas	Empírica	Teoria da expectativa de Victor Vroom Teoria da fixação de objetivos de Locker e Latham
Teorias do comportamento	Behavioristas	Empírica	Teoria do reforço de Skinner Teoria drive de Clark Hull

Fonte: Elaborado pelos autores

As teorias do conteúdo explicam a motivação humana a partir das necessidades, afirmando que o comportamento das pessoas é orientado para a satisfação dessas necessidades (GONDIM; SILVA, 2004). Na classificação apresentada por Morin e Aubé (2009) as autoras indicam as teorias da hierarquia das necessidades (MASLOW, 1970) e a dos dois fatores de Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) como representantes do grupo de teorias ditas de conteúdo, como mencionado anteriormente, essas duas teorias são de cunho humanista, ambas

consideram o homem como um organismo que direciona seu comportamento para satisfazer suas necessidades.

As teorias do processo compreendem a motivação humana como um processo de tomada de decisão influenciado pelas percepções, objetivos, expectativas e metas pessoais. As teorias desse grupo centram-se nos processos cognitivos que afetam as decisões face ao comportamento do indivíduo (GONDIM; SILVA, 2004). Na classificação apresentada por Morin e Aubé (2009), as autoras indicam as teorias da expectativa de Victor Vroom (1970) e a teoria fixação de objetivos de Locker e Latham (2002) como representantes do grupo de teorias ditas de processo. Essas duas teorias fazem parte da corrente cognitivista.

Nas décadas de 1950 e 1960, o estudo da motivação foi dominado pelas teorias behavioristas. Para os teóricos dessa corrente, a motivação está fora da pessoa, na forma de recompensas ou punições (LOCKE; LATHAM, 2002). Sendo assim, para os behavioristas o homem é um ser mecânico, e seu comportamento pode ser manipulado por meio de estímulos, que são reforços condicionantes, positivos ou negativos, que produzem uma reação. Segundo Bergamini (1990, p. 26) “Skinner pode ser considerado o mais típico representante dessa escola por ter formulado os conceitos de reforço positivo e reforço negativo como elementos decisivos para a estruturação ou extinção do comportamento dos indivíduos”, utilizando métodos experimentais com foco na análise do comportamento humano.

2.2 Teoria da Autodeterminação

A teoria da autodeterminação (Self Determination Theory – SDT) é uma macro-teoria da motivação humana, do desenvolvimento da personalidade e do bem estar, que foi desenvolvida por Edward L. Deci e Richard M. Ryan desde a década de 1970, e seus estudos prosseguem até os dias atuais.

Os estudos da SDT surgiram como crítica à visão behaviorista mecanicista do homem, pois, segundo Deci (1998), a hipótese de que os seres humanos são organismos ao invés de mecanismos representa o ponto de partida da visão humanista adotada nos estudos da SDT. De acordo com o autor, o objetivo dos estudos da SDT é clarear os fenômenos motivacionais, a partir de hipóteses organísmicas e humanistas e empregando métodos empíricos. Nesse sentido, a SDT tem o desafio de juntar aspectos importantes das duas principais tradições da Psicologia, pois se, de um lado, está a visão do homem como organismos da tradição psicanalítica, do outro, está a utilização de métodos da pesquisa empírica da tradição empirista. Dessa forma, a SDT pode ser descrita como humanista empírica (DECI, 1998).

Na perspectiva de Deci e Ryan (2000), a maioria das teorias motivacionais visualiza a motivação como um fenômeno unitário que varia de pequena a grande motivação para agir, considerando apenas a quantidade de motivação. Uma pessoa que não se sente impulsionada para agir é considerada desmotivada; por outro lado, pessoas que se sentem inspiradas a agir para um determinado fim são consideradas motivadas. Sendo assim, para os autores, a motivação não é um fenômeno unitário, visto que a motivação das pessoas não difere apenas na quantidade, muito ou pouco motivado, mas também diferem em tipos de motivação. Sendo assim, os indivíduos podem ser distintos quanto ao nível de motivação que possuem e quanto orientação motivacional que apresentam.

2.3 Motivação Intrínseca e Extrínseca

A teoria da autodeterminação distingue entre tipos de motivação baseada nas diferentes razões ou objetivos que dão origem à ação (DECI; RYAN, 1985a). Assim, esta teoria está centrada na interação entre as forças extrínsecas que atuam sobre as pessoas, as forças intrínsecas próprias do indivíduo e as necessidades humanas básicas de competência, autonomia e relacionamento (MCCALLY, 2010).

Segundo Amabile *et al.* (1994), algumas pessoas parecem ser orientadas em seu trabalho por paixão, profundo nível de prazer e envolvimento com o que elas fazem; por outro lado, existem pessoas que parecem ser mais motivadas por incentivos externos no seu trabalho, tais como recompensas financeiras, reconhecimento, competição e ordens de outras pessoas. Desse modo, a orientação motivacional trata do porquê da ação (DECI; RYAN, 2000). A teoria da autodeterminação faz uma distinção entre dois tipos de orientação motivacional, tomando por base as diferentes razões ou motivos que dão origem à ação: as pessoas podem ser intrinsecamente ou extrinsecamente motivadas. Segundo Deci e Ryan (1985a, p. 43), “a motivação intrínseca é a propensão inata e natural para envolvermos o nosso interesse e exercitarmos as nossas capacidades e, ao fazê-lo, procurar e superar níveis ótimos de desafio”. Ao contrário, os comportamentos extrinsecamente motivados são instrumentais, realizados pelos reforços ou consequências que resultam do seu desempenho.

Com a finalidade de avaliar as diferenças nas orientações motivacionais intrínsecas e extrínsecas dos indivíduos, Amabile e seus colaboradores (1994) elaboraram a escala WPI (*Work Preference Inventory*). Para avaliar as diferenças de orientações motivacionais em indivíduos adultos em situações de trabalho e escolar, foram elaborados dois instrumentos que diferiram apenas nos cinco itens que avaliam a compensação: enquanto que para os adultos em situação de trabalho usa-se salário e promoções, para alunos as recompensas são do tipo notas e prêmios. Assim, para os autores os itens restantes são capazes de identificar um conjunto de fatores comparáveis entre ambas as populações. De acordo com Amabile *et al.* (1994) o WPI foi concebido como uma avaliação direta, explícita das diferenças individuais no grau em que os adultos se percebem como motivados intrínseca ou extrinsecamente para as suas atividades. Ao contrário da escala de orientações gerais de causalidade, proposta por Deci e Ryan (1985b) - que projetaram suas escalas para avaliar as orientações de autonomia, controle ou impessoal, as quais podem resultar em orientações motivacionais intrínseca ou extrínseca - Amabile *et al.* (1994) partiram diretamente para avaliar as motivações intrínsecas e extrínsecas.

Embora motivações intrínseca e extrínseca tenham sido primeiramente estudadas como consequência da situação social, pesquisas têm sugerido que as orientações motivacionais podem existir como diferenças individuais relativamente estáveis (AMABILE, 1985; AMABILE *et al.*, 1994). Sendo assim, na perspectiva de Amabile *et al.* (1994), os pressupostos teóricos que levaram a postular as diferenças individuais estáveis na motivação intrínseca e extrínseca derivam da intersecção de psicologia social e personalidade.

2.4 Atitude ao Dinheiro

O dinheiro, sendo um meio para se obter bens e facilidades, assume uma posição central e influencia vários aspectos da vida moderna, pois abre para o homem a chance de satisfazer seus desejos. Sendo assim, o dinheiro é o mecanismo facilitador que se interpõe entre o homem e seus desejos, pois, por meio dele, outras coisas tomam-se alcançáveis,

aproximando o homem da aparente felicidade. Dito isso, o desejo do homem moderno de ser feliz nutre-se do poder e do sucesso, que podem ser obtidos por meio do dinheiro (SIMMEL, 1998).

Em decorrência do papel central que o dinheiro representa para a vida das pessoas, ele tem sido uma variável de interesse para inúmeros estudiosos (FURNHAM, 1996; LUNA-AROCAS;TANG, 2004; TANG, 1992; 1993; 1995). Assim, pesquisadores têm investigado as atitudes do indivíduo relacionadas ao dinheiro, buscando delimitar a estrutura cognitiva deste construto e as variáveis a ele vinculadas (MOREIRA, 2002). Logo, por se tratar de um tema relevante para a sociedade em vários aspectos, econômicos, psicológicos e sociais, o interesse por esse tema reflete nos campos como psicologia econômica, psicologia do consumidor e administração de recursos humanos (TANG, 1995).

Tang (1992) mostrou que os valores sociais são claramente relacionados a questões de dinheiro. Complementando essa idéia, o autor argumentou que em uma sociedade materialmente orientada as pessoas são muito guiadas pelo dinheiro e veem o dinheiro como uma fonte de poder e felicidade.

A escala LOMS - *Love of Money Scale* foi desenvolvida por Tang e Luna-Arocas (2004), sendo composta por 15 itens originários da escala MES - *Money Ethic Scale* (TANG,1992). A LOMS foi aplicada por Luna-Arocas e Tang (2004) para professores espanhóis e americanos e após a análise fatorial exploratória, originaram-se cinco fatores: orçamento, dinheiro vil, equidade, sucesso e motivador.

Visando identificar os diferentes perfis dos professores em relação ao dinheiro, a partir dos cinco fatores da escala LOMS, foi realizada uma análise de *cluster* resultando em quatro *clusters*: conquistador, descuidado, apático e repulsivo ao dinheiro.

O resultado do estudo de Luna-Arocas e Tang (2004) constatou que os apáticos ao dinheiro são mais intrinsecamente satisfeitos, sendo assim, apresentam *locus* de controle interno, são mais autodeterminados e por isso não realizam atividades pelo dinheiro e sim pela satisfação que a atividade proporciona.

Por outro lado, os autores constataram que os conquistadores consideram o dinheiro como símbolo de sucesso, motivação e orçamento, sendo assim, à medida que eles são atraídos pelo *status* que o dinheiro pode trazer, eles também cuidam do dinheiro. Os indivíduos classificados nesse cluster têm maior ética no trabalho, menor satisfação intrínseca e são positivamente relacionados com a satisfação extrínseca. Assim, segundo os autores, eles trabalham melhor dentro de um sistema de recompensas para o desempenho no trabalho e são mais motivadas pelo dinheiro.

O *cluster* dos descuidados com o dinheiro mostra que os indivíduos classificados nesse grupo são extrinsecamente satisfeitos, possuem *locus* de controle externo, são menos autodeterminados. Assim, os indivíduos desse grupo são preocupados com recompensas extrínsecas, o que os leva a uma menor satisfação intrínseca. Dessa forma, o dinheiro é um importante motivador para esses indivíduos. De acordo com Luna-Arocas e Tang (2004) há uma possível implicação de que esses indivíduos podem cair na tentação de se envolverem em comportamentos antiéticos nas organizações.

Por fim, o *cluster* de repulsivos ao dinheiro apresenta atitudes mais negativas em relação a ele. Os indivíduos classificados nesse grupo veem o dinheiro como vil, não refletindo sucesso e não funcionando como um motivador, sendo assim, o dinheiro pode servir como reforço negativo para essas pessoas (LUNA-AROCAS;TANG, 2004)

De acordo com Luna-Arocas e Tang (2004), para motivar as pessoas com diferentes perfis em relação ao dinheiro, gestores devem considerar diferentes estratégias. O dinheiro pode servir como um reforço positivo para seus adoradores e admiradores. Já para os apáticos, o dinheiro não servirá de reforço, nem positivo nem negativo. Para os repulsivos, o dinheiro agirá como um reforço negativo.

3 Métodos de Pesquisa

De acordo com Amabile *et al.* (1994), a orientação motivacional é um característica de personalidade estável no tempo, assim, para a presente pesquisa optou-se por uma amostragem de conveniência dos jovens trabalhadores estudantes. Definiram-se como arcação amostral (MALHOTRA, 2004) turmas de docentes próximos à pesquisadora. Sendo assim, a amostra utilizada é de natureza não probabilística e as turmas foram acessadas por disponibilidade. Todavia, os alunos de cada turma responderam de forma censitária. Esse procedimento de amostragem implica dizer que qualquer generalização de resultados deve ser vista com, no mínimo, cautela.

Foram aplicados os questionários para 180 jovens trabalhadores, estudantes do curso de Administração de uma universidade pública. Por outro lado, uma pergunta ao final do questionário indagava o vínculo empregatício dos respondentes, assim, 17 questionários foram retirados da amostra pelo fato de seus respondentes não estarem inseridos no mercado de trabalho. Os dados foram trabalhados com o *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 18.0, módulos de estatística descritiva, análise fatorial, correlação e agrupamento.

Para esta pesquisa, dois principais instrumentos de coleta de dados são utilizados, além de variáveis sócio-demográficas. Sendo assim, o questionário aplicado compõe-se de três partes. A primeira parte do questionário é composta pelos 30 itens da escala WPI - *Work Preference Inventory* (AMABILE *et al.*, 1994); a segunda parte compõe-se de 15 itens da escala LOMS - *Love of Money Scale* (LUNA-AROCAS; TANG, 2004); por fim, a terceira parte do questionário é composta por variáveis sócio-demográficas, tais como gênero, idade e estado civil.

Inicialmente, os 30 itens da escala WPI foram traduzidos do Inglês para o Português por especialista na língua inglesa, tomando-se como base a tradução feita anteriormente por Guimarães e Bzuneck (2002), pois embora esses autores tenham utilizado a escala WPI aplicada para estudantes, conforme Amabile *et al.* (1994), essa escala difere da aplicada para adultos em situação de trabalho em apenas cinco itens que avaliam a compensação. Os 15 itens da escala LOMS - *Love of Money Scale* (LUNA-AROCAS; TANG, 2004) também foram traduzidos por especialista na língua inglesa, num trabalho conjunto com a pesquisadora.

A escala adotada - do tipo Likert de quatro pontos - para a WPI foi idêntica a utilizada por Amabile *et al.* (1994). Diferentemente da escala adotada originalmente por Luna-Arocas e Tang (2004), optou-se por empregar uma escala Likert de quatro pontos para a escala LOMS, de modo que seguisse o mesmo padrão adotado para a escala WPI no questionário do presente estudo. Sendo assim, para os 30 itens da escala WPI (AMABILE *et al.*, 1994), 1 corresponde a “Nunca é verdadeiro para mim”; e 4 corresponde a “Sempre é verdadeiro para mim”. Já na escala LOMS (LUNA-AROCAS; TANG, 2004), 1 corresponde a “Discordo fortemente” e 4 corresponde a “Concordo fortemente”.

Diante do modelo final, procedeu-se a aplicação dos questionários em salas de aula por um pesquisador que dava instruções sobre como respondê-los. Este realizou o mínimo possível de intervenções no processo de aplicação dando apenas explicações quando solicitado, evitando emitir significados diferentes das atribuídas pelos respondentes. Cada respondente gastou em média 20 minutos para finalizar o preenchimento do questionário.

Devido à total aleatoriedade dos casos omissos, as não-respostas a determinados itens do questionário - *missing values* - foram tratadas utilizando o método de substituição pela média dos dados presentes daquela variável. Outro pressuposto testado foi a ausência de *outliers*, ou seja, padrões de resposta destoantes das demais observações da amostra. Assim, nenhum questionário foi descartado por *missing* ou *outliers*.

A partir das discussões teóricas realizadas anteriormente, propõe-se as seguintes hipóteses para esta pesquisa:

- H₁ - Indivíduos repulsivos ao dinheiro possuem orientação motivacional intrínseca.
- H₂ - Indivíduos descuidados (admirador do dinheiro) possuem orientação motivacional extrínseca.
- H₃ - Indivíduos conquistadores (adoradores do dinheiro) possuem orientação motivacional extrínseca.
- H₄ - Indivíduos apáticos ao dinheiro possuem orientação motivacional intrínseca.

4 Resultados

A análise preliminar da amostra foi feita utilizando-se os métodos de estatística descritiva; sendo assim, os resultados da análise de frequência revelaram que, quanto ao gênero, 59% dos entrevistados eram do sexo masculino e 41% do feminino, com idade média de 22 anos.

A análise fatorial da escala WPI (AMABILE *et al.*,1994) agrupou os itens em dois fatores conforme TAB. 1, tendo explicado 32,51% da variância total. Seguindo os procedimentos realizados anteriormente por Amabile *et al.* (1994), a bi-dimensionalidade foi forçada por meio da fixação em dois fatores de extração. Conforme argumenta Amabile *et al.* (1994), embora internamente os constructos da motivação intrínseca e extrínseca possuam diferenças em seus vários componentes, os dados sugerem que as duas orientações motivacionais são constructos distintos. Na análise fatorial 10 itens foram excluídos por baixa comunalidade e por não terem se agrupado no constructo correto de acordo com as proposições teóricas.

TABELA 1
Disposição dos itens da escala WPI de Amabile et al. (1994) após a Análise Fatorial Exploratória
(Continuação)

Variáveis	Fatores	
	Motivação Intrínseca	Motivação Extrínseca
1 Gosto de lidar com os problemas que são completamente novos para mim.	0.647	
2 Quero descobrir o quanto posso ser realmente bom no meu trabalho.	0.638	
3 É importante para mim ser capaz de fazer aquilo que mais gosto.	0.613	
4 Gosto de tentar resolver problemas complexos.	0.590	
5 Eu quero que meu trabalho me proporcione oportunidades para aumentar os meus conhecimentos e habilidades.	0.582	
6 Para mim, o importante é gostar daquilo que eu faço.	0.557	
7 Quanto mais difícil o problema, mais eu gosto de tentar resolvê-lo.	0.548	
8 Não importa qual o resultado de um projeto, eu estou satisfeito se eu sinto que ganhei uma nova experiência.	0.537	
9 Eu fico mais confortável quando posso estabelecer meus próprios objetivos.	0.482	
10 Eu prefiro descobrir as coisas por mim mesmo.	0.452	
11 Tenho que sentir que estou ganhando algo pelo que eu faço.		0.698
12 Eu sou altamente motivado pelo dinheiro que posso ganhar.		0.683
13 Quero que as outras pessoas descubram o quanto realmente eu posso ser bom no meu trabalho.		0.601
14 Contanto que eu possa fazer o que gosto, eu não sou tão preocupado sobre exatamente o quanto eu ganho para isso.		-0.530

TABELA 1
Disposição dos itens da escala WPI de Amabile et al. (1994) após a Análise Fatorial Exploratória
(Conclusão)

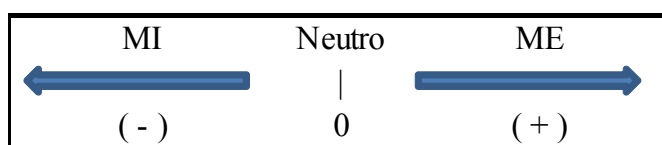
Variáveis	Fatores	
	Motivação Intrínseca	Motivação Extrínseca
15 Eu raramente penso sobre salário e promoção.		-0.529
16 Sou altamente motivado pelo reconhecimento que posso obter das outras pessoas.		0.503
17 Meus objetivos salariais são claros para mim.		0.456
18 Para mim, o sucesso significa fazer melhor que as outras pessoas.		
19 Eu me preocupo com a reação das outras pessoas às minhas idéias.		
20 Sou menos preocupado com o trabalho que faço do que com aquilo que eu recebo por ele.		

Fonte: Elaborado pelos autores

A confiabilidade das escalas de motivação intrínseca e extrínseca, resultantes da análise fatorial, foi verificada através do teste de Alpha de Cronbach tendo-se obtido os valores de 0,77 para a motivação intrínseca e de 0,44 para a motivação extrínseca. Segundo Kline (1999 apud Field, 2009), são valores aceitáveis, pois resultados abaixo 0,7 podem ser esperados quando tratamos de constructos psicológicos, por causa da diversidade de constructos medidos.

Somando-se cada escore da matriz de coeficiente multiplicado pela variável correspondente apresentada na TAB.1 obtiveram-se os Fatores FMI (fator de motivação intrínseca) e FME (fator de motivação extrínseca). Dessa forma, o constructo Orientação Motivacional (OM) foi elaborado a partir da fórmula Fator de Motivação Extrínseca menos Fator de Motivação Intrínseca ($OM = FME - FMI$) e a amostra foi dividida conforme apresentado na FIG. 1.

FIGURA 1
Constructo da Orientação Motivacional



Fonte: elaborada pelos autores

Assim, os indivíduos com fatorial negativos ($OM < 0$) são os intrinsecamente motivados. Por consequência, os indivíduos com fatorial positivos ($OM > 0$) são aqueles extrinsecamente motivados.

A análise fatorial da escala LOMS (LUNA-AROCAS; TANG, 2004), agrupou os itens em três fatores conforme TAB. 2, tendo explicado 48,27% da variância total. A análise fatorial os três itens, referentes ao fator equidade no constructo original, foram excluídos por baixa comunalidade.

TABELA 2
Disposição dos itens da escala LOMS de Tang e Luna-Arocas (2004) após a análise fatorial

Itens	FATORES		
	Orçamento	Motivador	Dinheiro Vil
Organizo muito bem o meu dinheiro	0.866		
Gasto meu dinheiro com muito cuidado	0.861		
Pago minhas despesas no prazo para evitar juros e multas	0.733		
Faço planos para o meu futuro financeiro	0.444		
O dinheiro é símbolo de êxito		0.694	
O dinheiro representa as conquistas pessoais		0.690	
O dinheiro é uma motivação		0.579	
Estou motivado a trabalhar muito pelo dinheiro		0.568	
O dinheiro corrompe a ética das pessoas			0.735
Pessoas agem sem nenhuma ética para maximizar seus ganhos financeiros			0.709
O dinheiro é um mal			0.494
O amor ao dinheiro é a raiz do mal			0.474

Fonte: Elaborado pelos autores

A confiabilidade das escalas de “orçamento”, “motivador” e “dinheiro vil”, resultantes da análise fatorial, foi verificada através do teste de *Alpha* de Cronbach, obtendo-se 0,737 para a escala “orçamento”, 0,569 para a escala “motivador” e 0,447 para a escala “dinheiro vil”.

Ao relacionar os fatores da escala de “amor ao dinheiro” com os fatores da escala WPI, verifica-se, conforme TAB. 3 a seguir, a existência de correlações positivas entre o fator motivação extrínseca e os fatores “motivador” e “orçamento”. Além disso, foi encontrada uma relação negativa entre o fator “motivação extrínseca” e o “dinheiro vil”. Os resultados mostram ainda uma relação positiva entre o fator “motivação intrínseca” e o “dinheiro vil”. Todas as relações encontradas são significantes (valor $p < 0,05$).

TABELA 3
Correlações dos fatores WPI e LOMS

		Motivação Intrínseca	Motivação Extrínseca	Orçamento	Motivador	Vil
Motivação Intrínseca	Pearson Correlation	1	.000	.007	-.081	.306
	Sig. (2-tailed)		1.000	.936	.342	0.000*
	N	152	152	141	141	141
Motivação Extrínseca	Pearson Correlation	.000	1	.178	.419	-.218
	Sig. (2-tailed)	1.000		0.034*	0.000*	0.010*
	N	152	152	141	141	141
Orçamento	Pearson Correlation	.007	.178	1	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	.936	0.034*		1.000	1.000
	N	141	141	149	149	149
Motivador	Pearson Correlation	-.081	.419	.000	1	.000
	Sig. (2-tailed)	.342	0.000*	1.000		1.000
	N	141	141	149	149	149
Vil	Pearson Correlation	.306	-.218	.000	.000	1
	Sig. (2-tailed)	.000	0.010*	1.000	1.000	
	N	141	141	149	149	149

Fonte: Elaborado pelos autores

Nota: * Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Utilizando-se os três fatores resultantes da escala LOMS e o constructo da orientação motivacional, foi realizada uma análise de *Cluster* por meio do método *Two Step Cluster Number*. Os resultados encontrados classificam os indivíduos em três *Clusters*, conforme FIG. 2.

FIGURA 2
Clusters do perfil em relação ao dinheiro e orientação motivacional

Clusters

Cluster	3	1	2
Label			
Description			
Size	41.1% (58)	35.5% (50)	23.4% (33)
Features	Vil 0.34	Vil 0.34	Vil -1.13
	Motivador 0.47	Motivador -0.81	Motivador 0.42
	Orientação Motivacional 0.05	Orientação Motivacional -0.85	Orientação Motivacional 1.27
	Orçamento 0.52	Orçamento -0.32	Orçamento -0.39

Os indivíduos agrupados no *cluster* 1 percebem o dinheiro como vil, possuem uma relação negativa com o dinheiro como orçamento. Além disso, os indivíduos desse grupo possuem ainda orientação motivacional intrínseca ($OM < 0$), o que confirma a H_1 . Para os indivíduos agrupados no *cluster* 2, o dinheiro tem um significado motivador, porém não orçamentário, ademais, esses indivíduos possuem orientação motivacional extrínseca, confirmando assim a H_2 . Por fim, os indivíduos classificados no *cluster* 3 percebem o dinheiro como “motivador” e “orçamento”, ainda, esses indivíduos possuem orientação motivacional extrínseca, confirmando assim a H_3 . Cabe ressaltar que na pesquisa atual o *cluster* classificado por Luna-Arocas e Tang (2004) como apáticos ao dinheiro não foi encontrado. Por isso, não foi possível confirmar a H_4 .

5 Considerações Finais

Diante da proposição deste estudo, de investigar as relações existentes entre as orientações motivacionais dos trabalhadores e a atitude ao dinheiro desses indivíduos, verificou-se inicialmente o agrupamento dos dados da pesquisa, através da Análise Fatorial Exploratória. Assim, visando identificar a orientação motivacional dos trabalhadores e a atitude ao dinheiro desses indivíduos, inicialmente, uma Análise Fatorial Exploratória foi realizada, de modo a reduzir as variáveis em constructos mais simples de serem analisados. Desse modo, a Análise Fatorial da escala WPI (AMABILE *et al.*, 1994) agrupou os itens em

dois fatores, denominados: motivação intrínseca e motivação extrínseca. Por sua vez, A Análise Fatorial da escala LOMS (LUNA-AROCAS; TANG, 2004), agrupou os itens em três fatores, denominados: orçamento, motivador e dinheiro vil.

Após a identificação dos fatores representativos das orientações motivacionais e da atitude ao dinheiro, a técnica de correlação bivariada foi aplicada para investigar as relações existentes entre os constructos. As associações encontradas sugerem que a orientação motivacional para o trabalho pode estar associada com a atitude ao dinheiro que o indivíduo possui.

Utilizando-se o constructo orientação motivacional e os fatores representativos da atitude ao dinheiro, aplicou-se a técnica de análise de *Cluster* do tipo *Two Step Cluster Number*, tendo por objetivo classificar os trabalhadores quanto à atitude ao dinheiro e à orientação motivacional. A análise resultou em três *clusters*. Portanto, os indivíduos agrupados no *cluster 1* são semelhantes àqueles classificados por Luna-Arocas e Tang (2004) como repulsivos ao dinheiro, para essas pessoas, o dinheiro funcionaria como um reforço negativo ao invés de um motivador. Já o *cluster 2* é semelhante ao denominado por Luna-Arocas e Tang (2004) como descuidado com o dinheiro, as pessoas desse grupo, por possuírem uma relação negativa com o fator orçamento, são descuidadas com o dinheiro, gastam sem planejar o futuro e não evitam o pagamento de juros. O dinheiro é visto por eles como motivador, um símbolo de êxito, além disso, segundo Luna-Arocas e Tang (2004), os indivíduos desse grupo podem se envolver em comportamento antiético no trabalho, pois dinheiro não tem um sentido vil para essas pessoas. O *cluster 3* é semelhante ao grupo conquistador encontrado por Luna-Arocas e Tang (2004), para esses indivíduos, o dinheiro funciona como reforço positivo para o cumprimento de metas. Assim, corroborando com a idéia de Luna-Arocas e Tang (2004), provavelmente esses indivíduos trabalham melhor quando o sistema de recompensas gratifica individualmente por desempenho.

O *cluster* denominado por Luna-Arocas e Tang (2004) de apáticos ao dinheiro não foi encontrado na presente pesquisa, todavia, essa ocorrência pode ter resultado do fato de a amostra ser composta por estudantes de Administração, pois, conforme Amabile *et al.* (1994, p. 2), “talvez os estereótipos de pessoas de negócio orientadas extrinsecamente e os cientistas orientados intrinsecamente tenham algum fundo de verdade psicológica”. Sendo assim, os indivíduos ligados às áreas de negócio realizam suas atividades pelos resultados e isso pode ser um indício de que eles não serão apáticos ao dinheiro.

Apesar das limitações deste estudo, ele serve para subsidiar novas investigações sobre as relações existentes entre as orientações motivacionais dos trabalhadores e a atitude ao dinheiro desses indivíduos. As investigações realizadas demonstraram que pessoas com diferentes perfis em relação ao dinheiro têm orientação motivacional diferente. Assim, o suporte motivacional utilizado para esses indivíduos deve variar conforme o significado atribuído ao dinheiro e a orientação motivacional que possuem, conseqüentemente, o dinheiro pode servir de reforço positivo ou negativo para execução de tarefas e alcance dos objetivos.

Por fim, os conhecimentos apresentados na presente pesquisa podem proporcionar um direcionamento aos gestores de empresas, pois, partindo da compreensão do comportamento humano, tendo por base as perspectivas teóricas da motivação e do significado do dinheiro, as empresas podem direcionar seus programas motivacionais e incentivos para o reforço positivo em direção ao desempenho superior.

Referências

AMABILE, T. M. Motivation and creativity: effects of motivational orientation on creative writers. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 48, p. 393-399, 1985.

AMABILE, T. M.; HILL, K. G.; HENNESSEY, B. A.; TIGHE, E. M. The work preference inventory assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 66, n. 5, p. 950-967, 1994.

BERGAMINI, C. W. Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 30, n. 2, p. 23-34, abr/jun, 1990.

DECI, E. L. *Por que fazemos o que fazemos: entendendo a automotivação*. 1. ed. São Paulo: Negócio, 1998.

DECI, E. L.; RYAN, R.M. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. 1. ed. New York: Plenum, 1985a.

DECI, E. L.; RYAN, R.M. The general causality orientation scale: self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*. Kidlington, UK, v.19, p.190-134, 1985b.

DECI, E. L.; RYAN, R.M. The what and the why of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. New York, v.11, n.4, p.227-268, 2000.

FIELD, A. *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FURNHAM, A. Attitudinal correlates and demographic predictors of monetary beliefs and behaviours. *Journal of Organizational Behavior*, v. 17, n. 4, p. 375-388, 1996.

GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. Motivação no trabalho. In ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE; J. E.; BASTOS, A. V. B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. cap. 4, p. 145-176

GUIMARÃES, S. E. R.; BZUNECK, J. A. Propriedades psicométricas de uma medida de avaliação da motivação intrínseca e extrínseca: um estudo exploratório. *Psico-USF*. São Paulo, v. 7, n. 1, p. 01-08, Jan./Jun. 2002.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B; SNYDERMAN, B. *The motivation to work*. 1. ed. New York: John Wiley, 1959.

LOCKE, E. A.; LATHAM, G. P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: a 35-year odyssey. *American Psychologist*, v. 57, n. 9, p. 705-717, Set, 2002.

LUNA-AROCAS, R.; TANG, T.L-P. The love of money, satisfaction, and the Protestant work ethic: money profiles among university professors in the USA and Spain. *Journal of Business Ethics*, v. 50, p. 329–354, 2004.

MALHOTRA, N. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

MASLOW, A.H. A theory of human Motivation. In: VROOM, V.H; DECI, E. L. (ed) *Management and motivation*. Baltimore: Penguin Books, 1970. cap. 2, p. 27-41.

MCCALLY, K. Self-determined: what motivates you? *Rochester Review*, v. 72, n. 6, p. 19 - 21, jul./ago, 2010.

MOREIRA, A. S. Dinheiro no Brasil: um estudo comparativo do significado do dinheiro entre as regiões geográficas brasileiras. *Estudos de Psicologia*. Natal, v. 7, n. 2, p. 379-387, 2002.

MORIN, E. M.; AUBÉ, C. *Psicologia e gestão*. São Paulo: Atlas, 2009.

PENNA, A. G. *Introdução a Motivação e a Emoção*. 1. ed. Rio de Janeiro: Imago, 2001.

RYAN, R. M.; DECI, E.L. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, Kidlington, UK, v.25, n.1, p.54-67, jan. 2000.

SIMMEL, G. O dinheiro na cultura moderna. In: SOUZA, J; ÖELZE, B (orgs), *Simmel e a modernidade*. Brasília: UnB. 1998, p. 23-40

SKINNER, B. F. *Ciência e comportamento humano*. 11. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

TANG, T. L-P. The meaning of money revisited. *Journal of Organizational Behavior*. v. 13, n. 2, p. 197-202, 1992.

TANG, T. L-P. The meaning of money: extension and exploration of the Money Ethic Scale in a sample of university students in Taiwan. *Journal of Organizational Behavior*, v. 14, p. 93-99, 1993.

TANG, T. L-P. The development of a short money ethic scale: attitudes toward money and pay satisfaction revisited. *Personality and Individual Differences*, v. 19, p. 809-816, 1995.

VROOM, V. H. The nature of relationship between motivation and desempenho. In: VROOM, V. H; DECI, E. L. (ed) *Management and motivation*. Baltimore: Penguin Books, 1970. cap. 16, p. 229-235.