

PERFIL MOTIVACIONAL PARA O TRABALHO DOS COLABORADORES DE *FITNESS*

Juarez Alves Neves Júnior

Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Rondônia, Porto Velho, Rondônia, Brasil

Maria Berenice Alho da Costa Tourinho

Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, Rondônia, Brasil

Resumo: O objetivo deste estudo foi identificar o perfil motivacional para o trabalho dos professores das empresas de *fitness* de Porto Velho-RO. Foi utilizado o Questionário de Motivação para o Trabalho (QMT), de Toro (1992), nas três dimensões: Condições Motivacionais Internas (CMI), Meios Preferidos para obter Retribuições desejadas no trabalho (MPR) e Condições Motivacionais Externas (CME). A amostra foi aleatória de 54 colaboradores, em 13 empresas. Segundo os dados, a motivação para o trabalho do profissional de *fitness* é caracterizada pela busca de Reconhecimento, Aceitação de Normas e Valores, e Salário. Com a identificação do perfil motivacional para o trabalho, as empresas de *fitness* podem desenvolver estratégias para que os profissionais sintam-se mais motivados.

Palavras-chave: Motivação para o trabalho; Perfil motivacional; Organizações de *fitness*

Introdução

As empresas de *fitness*, muitas vezes, surgem do sonho de professores de Educação Física, sendo também, os donos das primeiras academias, halterofilistas, atletas, ou pessoas que, em geral, estavam envolvidas em práticas corporais, que, embora altamente capacitados em sua área de atuação, via de regra, não estão capacitados em administração organizacional. Portanto não apresentam o preparo adequado para as funções administrativas e de liderança exigidas no negócio de *fitness* (FURTADO, 2009).

Dentro desta perspectiva, as organizações de *fitness* esbarram em uma dificuldade comum a os outros tipos de organização: “colaboradores desmotivados”. A literatura científica e a prática de administradores, gerentes e sócios-proprietários de varias áreas apresentam, neste assunto, muita ênfase em uma questão central: O que mais motiva as pessoas, o que mais motiva os colaboradores? Dinheiro? Reconhecimento? Respeito? Realização? Em se tratando de motivação deve-se ser criterioso para indicar os fatores que os motivam, pois tal afirmativa depende de um conjunto de elementos, entre eles: o tipo de personalidade, as expectativas com relação à realização do trabalho, a satisfação com o trabalho.

O desenvolvimento individual de cada pessoa resulta numa percepção e numa crença perante a vida e os seus acontecimentos, assim sendo, existem aqueles que prezam o dinheiro, há aqueles que precisam de um afago, que pode ser obtido através de algum tipo de reconhecimento. São muito variados os fatores que motivam uma pessoa, inclusive, podem

variando na mesma pessoa em diferentes épocas. Deve-se ainda lembrar que à motivação estão associados fatores orgânicos e aspectos de ordem psíquica e social, que podem causar impacto à produtividade e o desempenho dos colaboradores.

A gestão organizacional é composta por vários fatores que implicam desde a divisão das tarefas, postos, atribuições, liderança, processos, etc., e que, entre estes, segundo Spector (2006), a motivação para o trabalho a ser desempenhado é um fator de grande relevância, e que pode afetar o desempenho, a capacitação, a satisfação com o trabalho, apresentados pelos profissionais que atuam em diferentes organizações.

A motivação, como fenômeno a ser estudado tem sua real importância, no entanto, assistimos uma proliferação dos chamados “gurus da motivação”, entre outros personagens que se aproveitam para ampliar um negócio subsidiário que fornece “palestras motivacionais” dos mais variados tipos, como se o fator motivacional estivesse ligado apenas à força de vontade dos colaboradores ou aos elementos exteriores e funcionais das estruturas físicas ou das relações de trabalho. A literatura, com respeito à motivação, nos reporta estudos que a situa como um fenômeno complexo de muitas facetas. A motivação, do ponto de vista científico, extrapola a condição de um produto acabado facilmente adquirido no mercado pelas organizações que querem manter seus funcionários motivados para o trabalho. Neste sentido, entendemos o estudo do perfil motivacional para o trabalho dos colaboradores das organizações de *fitness* como uma ferramenta que demanda abordagem científica sendo essencialmente importante para compreender as características psicossociais do fator motivacional nas relações de trabalho.

Sobre os profissionais, professores de Educação Física, que atuam nas academias de ginástica, Quelhas (2008), afirma que o processo de reestruturação produtiva do setor de serviços, também é observado no segmento do *fitness*, alcançando repercussões na organização do processo de trabalho e na constituição dos trabalhadores nele inserido. Destacando uma migração crescente do trabalhador da educação física para as academias, levando-o à precarização crescente do trabalho. A precarização atinge tanto aqueles já inseridos no mercado de trabalho, quanto os que irão nele ingressar, os acadêmicos, que estariam sendo (con)formados segundo os padrões de uma nova precariedade.

A configuração do trabalho do professor de Educação Física segue um movimento no qual houve a desvalorização do magistério com a secundarização da educação física, pois este componente curricular não se colocaria imediatamente funcional às novas demandas de formação do profissional. Partindo, assim, da noção de empregabilidade e empreendedorismo, vislumbrou-se a possibilidade da atuação do profissional de educação física no campo das práticas corporais no meio não escolar, atendendo aos discursos da promoção de hábitos saudáveis com benefícios para a saúde, a qualidade de vida, a auto-estima e ao lazer (QUELHAS, 2008).

O setor de prestação de serviços tornou-se altamente atrativo para o profissional de Educação física. Hargreaves *et al* (2001), afirma que na prestação de serviços o consumidor adquire algo mais complexo, algo intangível, do qual ele ainda espera qualidade. O serviço, geralmente, implica no contato direto entre o cliente e o fornecedor. O qual gera um valor intangível. Isto é, os serviços podem ser percebidos pelo cliente, mas, não são o produto em si. No contato cliente / fornecedor: o uniforme bem alinhado, a atenção, a amabilidade dispensadas ao cliente, são exemplos de bens intangíveis, que podem estar associados ao fator motivacional para o trabalho.

Neste contexto a motivação é apontada na psicologia social como um dos determinantes principais de rendimento individual, embora não seja o único fator a considerar. Outras variáveis, como o esforço, as capacidades individuais, o suporte social e a experiência prévia, também influenciam o rendimento. Apesar da sua indubitável importância, definir e analisar os processos motivacionais é uma tarefa de extrema complexidade, pois a motivação está relacionada com a direção da conduta, a intensidade, a persistência, o tempo que se despende para concretizar determinado objetivo, não sendo passível de ser medida diretamente, sendo assim necessário manipular determinadas condições e variáveis, observando-se posteriormente os seus efeitos na conduta (SILVA *et al*, 2006).

Segundo Bergamini (1976), a motivação humana envolve um processamento cuja origem e processamento se fazem dentro da própria vida psíquica do indivíduo. Constituindo um fenômeno essencialmente psicológico. Neste âmbito, o termo motivação deriva do verbo latino *movere*, podendo ser definido como o aspecto dinâmico do comportamento através do qual se procura compreender o processo de orientação do comportamento para situações e objetos preferidos, sendo assim o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. (ROBBINS, 2005a). Bergamini (1976) corrobora com esta definição, onde a motivação tem conotação de movimento ou ação. Explicando ainda, que o termo motivação é comumente utilizado como sinônimo de forças psicológicas, impulsos, desejos, necessidades, instintos, intenção, vontade, entre outros. Sendo assim, os motivos ou necessidades são as molas propulsoras da ação (HERSEY & BLANCHARD, 1986).

Robbins (2005b), explora a aplicação prática das teorias da motivação dentro das organizações, explicando que a motivação pode ser aumentada quando os funcionários percebem que as recompensas são distribuídas de acordo com critérios de desempenho. Assim, torna-se interessante a implementação de um programa de administração por objetivos, que converte os objetivos gerais da organização em metas específicas para cada indivíduo e para cada unidade da organização. Vindo de cima para baixo, os objetivos gerais da organização são transcritos em objetivos específicos para cada divisão, departamento ou indivíduo dos sucessivos níveis inferiores. Pode funcionar também, de baixo para cima de um nível para o subseqüente. Tais programas oferecem metas específicas de desempenho pessoal para cada indivíduo e possuem quatro ingredientes comuns: a especificidade, a decisão participativa, um período determinado de tempo para serem atingidos os objetivos e o feedback de desempenho. Os programas de administração por objetivos não funcionam quando as expectativas não são realistas quanto aos resultados, falta de comprometimento por parte da chefia e falta de vontade ou incapacidade dos executivos para oferecer as devidas recompensas pelo alcance das metas predeterminadas.

Sobre as novas maneiras de planejamento do trabalho, Robbins (2005b) comenta três opções: o rodízio de tarefas, a ampliação de tarefas, e o enriquecimento de tarefas. O funcionário executa uma atividade por completo, aumentando sua independência, ampliando sua responsabilidade e tendo o *feedback* para que o indivíduo possa avaliar e corrigir seu próprio desempenho. Essa prática reduz os custos de absenteísmo e da rotatividade, aumentando assim a satisfação no trabalho.

Venioles (2005), expõe que um dos fatores mais poderosos para a geração de motivação, em meio aos colaboradores, é o próprio sucesso da empresa. Mas, isso deve ser comunicado aos seus colaboradores. O clima de motivação também depende da qualidade de participação e envolvimento dos colaboradores e administração da empresa. Alguns fatores-

chave incrementam o clima de motivação entre os colaboradores: sucesso, participação, ação dos líderes, proximidade à cúpula, efetiva monitoração, multiplicadores, contágio positivo, energia alocada e fatores físicos. Em contraposição, existem também fatores que podem demonstrar insensibilidade e desvalorização humana, como: autoritarismo, burocratização, clima de suspeição, espírito punitivo, cultura da acomodação, incapacidade de se fazer ouvir, falta de avaliação de desempenho, e falta de informação e *feedback*.

Saba (2006) afirma que o líder estimula as pessoas a trabalharem unidas por um objetivo comum. E os colaboradores motivados, por sentir-se parte do processo, dão o melhor de si e conseguem resultados, por vezes, excepcionais.

Levando em consideração os aspectos anteriormente apresentados, elaborou-se uma pesquisa sobre o perfil motivacional para o trabalho dos colaboradores nas organizações de *fitness*. Onde, foram utilizados os termos “colaboradores” e “profissionais” para designar os professores de Educação Física que atuam no mercado de *fitness*.

A questão orientadora do estudo foi: que tipo de motivação para o trabalho caracteriza os colaboradores que atuam nas organizações de *fitness* e seus fatores predominantes?

O objetivo do estudo foi identificar e demonstrar quais fatores motivacionais para o trabalho atuam de forma predominante no corpo técnico das empresas de *fitness* estabelecidas no município de Porto Velho-RO. O Instrumento utilizado para este estudo foi o Questionário de Motivação para o Trabalho (QMT) de Toro (1992).

Materiais e Métodos

Quanto à natureza é uma pesquisa aplicada, que visa verificar qual perfil motivacional para o trabalho caracteriza os profissionais que atuam nas organizações de *fitness* em Porto Velho.

Quanto à forma, é qualitativa pois interpreta o fenômeno da motivação e atribui significado ao perfil motivacional dos colaboradores do mercado de *fitness*. E é quantitativa pois, quantifica os resultados obtidos através de um questionário, sendo seus resultados traduzidos em números, tabelas e gráficos.

Com relação aos objetivos é classificada como descritiva, pois pretendeu-se estabelecer as características do perfil motivacional dos colaboradores do mercado de *fitness*.

Quanto aos procedimentos é caracterizada como uma pesquisa de levantamento, onde se empregou o Questionário de Motivação para o Trabalho (QMT) para levantar dados e sistematizar as informações sobre o perfil motivacional colaboradores do mercado de *fitness*.

A população investigada foi composta por profissionais de Educação Física, abrangendo os formados e estagiários que atuam no mercado de *fitness* de Porto Velho-RO. A amostra foi escolhida de maneira aleatória e composta de 54 (cinquenta e quatro) colaboradores de Educação Física, de ambos os sexos, com idade média de 29 anos, que atuam em 13 (treze) academias privadas, que oferecem as modalidades de aulas de ginástica, musculação e ergometria.

As empresas da amostra são administradas pelo proprietário e apenas uma por parente correlato do proprietário. Optou-se por definir os colaboradores das empresas de *fitness* como sujeitos de investigação por serem os elementos diretamente envolvidos na prestação dos serviços de *fitness* para os consumidores.

Sobre a formação dos colaboradores, a amostra foi composta de 12 (doze) estagiários, destes 07 (sete) do gênero feminino e 05 (cinco) do gênero masculino, e 42 (quarenta e dois) professores formados, destes 18 (dezoito) do gênero feminino e 24 (vinte e quatro) do gênero masculino, como demonstrado no gráfico 01.

A pesquisa bibliográfica permitiu a escolha do instrumento de pesquisa a ser adotado e após a seleção da amostra foi aplicado na mesma o QMT, editado pela empresa Cincel LTDA, localizada em Medellín, na Colômbia, que presta serviços à comunidade empresarial sendo especializada em diagnóstico e solução de problemas dos colaboradores das mesmas. A Cincel possui acordos com o apoio científico e profissional de nível doutorado de psicólogos na Colômbia, Porto Rico, Venezuela e em Cuba.

Toro (1992) afirma que em diversos momentos dentro das organizações há uma grande confusão e concepções distorcidas ou idéias falsas sobre o fenômeno motivacional. Assim, o QMT vem representar uma resposta a essas inquietações, pois mostra o desenvolvimento histórico da teoria motivacional e propõe um projeto de síntese conceitual. Apresenta um conjunto de dados e evidências recolhidos ao longo de vários anos de trabalho, análises estatísticas sistemáticas e revisões de seu conteúdo. O QMT, retrata percepções, juízos e expressões próprias da cultura do trabalhador dos países latino americanos em desenvolvimento. Superando assim, qualquer outro instrumento equivalente estruturado em um meio industrializado e desenvolvido. O QMT vem sendo utilizado por psicólogos e pesquisadores na maioria dos países latino americanos. TOURINHO (2001b), explica que o QMT tem como base a revisão bibliográfica das principais concepções e elaborações conhecidas da motivação para o trabalho. Sendo utilizadas teorias e modelos motivacionais desenvolvidos desde a década de 40 até a atualidade.

Este instrumento em seu conteúdo e em sua versão em português (tradução da 1ª e 2ª edições em espanhol; © Copyright 1991 e 1.992. Cincel Ltda.) já foi testado no Brasil em algumas regiões, merecendo destaque os trabalhos de pesquisadores como MATOS (1991) de Minas Gerais, *Motivação para o Trabalho e Stress em Grupos de Professoras*; na Região Norte do Brasil, LEITE (2001), *Efeitos do Perfil Motivacional sobre o Desempenho no Trabalho de Equipes de Prestação de Serviços de Saúde da Cidade De Porto Velho – RO – Brasil*, e TOURINHO (2001 a e b), *Informe Investigativo del Pilotagen en la Universidad Tecnológica da Amazônia – UTAM e Estudio de los Determinantes de La Eficácia Directiva em Estructuras Departamentales de La Universidad Federal de Rondônia / UNIR – segundo objetivo referente a relação das possíveis diferenças de significação do perfil motivacional de professores dos departamentos acadêmicos da UNIR.*

O QMT é um instrumento que mede 15 fatores motivacionais divididos em 03 dimensões:

a) Condições Motivacionais Internas (CMI): é representado por 5 variáveis internas, que, em conjunto, descrevem condições pessoais internas de caráter cognitivo e afetivo, permitindo ao indivíduo derivar sentimentos de agrado ou desagradado de sua experiência com pessoas ou com eventos externos específicos. As variáveis internas são: Realização (Log), Poder (Pod), Afiliação (Afi), Auto-realização (A-R) e Reconhecimento (Rec).

b) Meios preferidos para obter retribuições desejadas no trabalho (MPR): Este fator operacionaliza 5 variáveis que refletem uma amostra de condutas instrumentais para a obtenção de benefícios desejados no trabalho, porém não esgotam todas as possibilidades.

Sendo, representado por 5 variáveis: Dedicção a Tarefa (D-T), Aceitação da Autoridade (A-A), Aceitação de Normas e Valores (ANV), Requisição (Req) e Expectativa (Exp).

c) Condições Motivacionais Externas (CME): é representado por 5 variáveis que buscam estudar o valor que uma pessoa atribui a vários tipos de retribuições pelo desempenho que uma organização pode oferecer. Esta dimensão compreende variáveis constituídas por eventos externos e outra por pessoas ou agentes, sendo: Supervisão (Sup), Grupo de Trabalho (G-T), Conteúdo do Trabalho (C-T), Salário (Sal) e Promoção (Pro).

O tratamento estatístico, foi realizado através do *Microsoft Excel*, de acordo com o proposto no QMT, e para analisar o significado geral das várias faixas de pontuações, que podem ser obtidas com a aplicação da Escala proposta por Toro (1992), os resultados foram enquadrados de acordo com as seguintes pontuações:

- 0 e 20: interesse ou valorização excepcionalmente baixas;
- 21 e 40: valorização ou interesse relativamente baixo;
- 41 e 60: interesse, valorização ou tendência média ou normal;
- 61 e 80: valorização ou interesse relativamente altos;
- 81 e 100: valorização ou interesse excepcionalmente altos.

Resultados e Discussão

A média das CMI (GRÁFICO 01) destacou o REC com média de sessenta e três (63,3) pontos. Isto significa que os colaboradores das empresas de *fitness* de Porto Velho demonstram uma valorização ou interesse relativamente altos para se ativem modos de comportamentos que busquem obter dos demais colaboradores e chefes atenção, aceitação ou admiração pelo que a pessoa é, faz ou sabe. Os outros fatores, das CMI, que são, realização (LOG), poder (POD), afiliação (AFI) e autorealização (A-R) alcançaram a pontuação média de 47,8, 55,2, 57,2 e 43, respectivamente, demonstrando assim, um interesse, valorização ou tendência normais de motivação para trabalho.

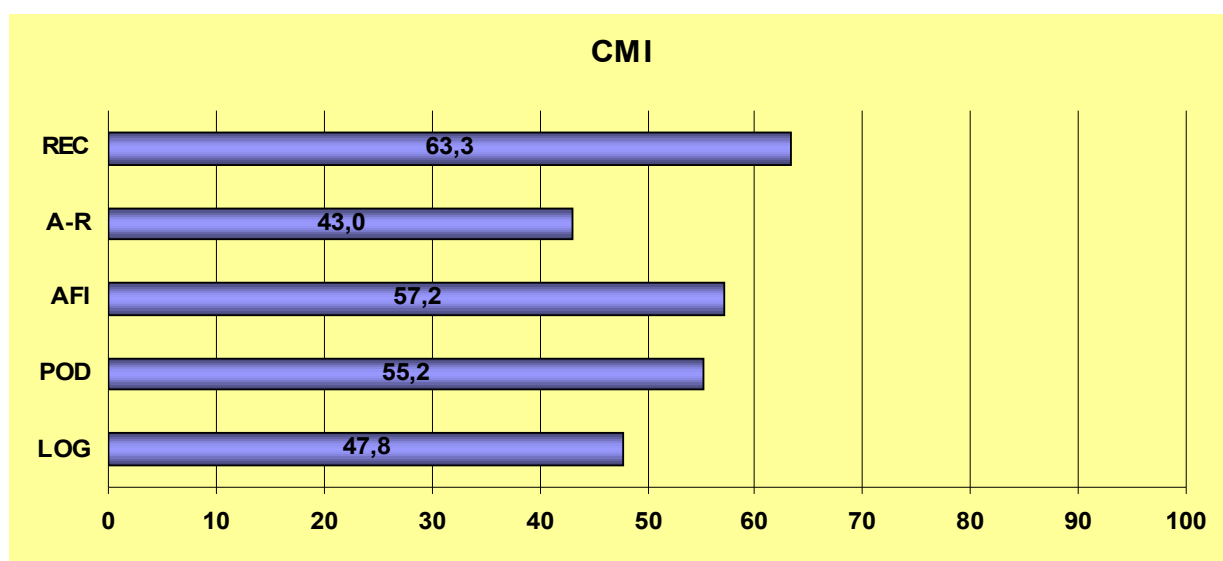


Gráfico 01: Média das CMI para trabalhadores em geral

Krug (2008), realizou uma pesquisa com 24 professores de 10 academias de musculação, da cidade de Criciúma/SC, e relatou que 37,50% dos professores buscam realização profissional, 29,17% respondeu ser a falta de reconhecimento profissional motivo de insatisfação profissional e para 33,33% dos sujeitos entrevistados a desvalorização profissional é outro motivo que leva a desistência da área de atuação.

Araújo (2008), em uma pesquisa realizada com 15 colaboradores, de uma academia de ginástica em Goiânia, sobre o processo de afiliação, afirma que os colaboradores ativam modos de comportamentos que busquem manter fortes relações interpessoais, na busca do relacionamento com seus pares e na busca do relacionamento com outras hierarquias da organização e com clientes. Afirma ainda, que, quando o trabalho é reconhecido, isto adquire um sentido especial para os trabalhadores e contribui para a construção da identidade dos trabalhadores. E finaliza enfatizando que o reconhecimento mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho

A média dos MPR (GRÁFICO 02) destacou a ANV com média de cinquenta e sete (57,7) pontos. Isso significa que os colaboradores demonstram um interesse, valorização ou tendência normais de motivação para trabalho, com uma probabilidade média para que se ativem modos de comportamentos que refletem aceitação e fixação na prática de crenças, valores e normas relevantes para o funcionamento e a permanência na empresa. Os outros fatores que são Dedicção à Tarefa (DT), Aceitação da Autoridade (AA), Requisição (REQ) e Expectativa (EXP) alcançaram a pontuação 53,2, 49,2, 54,4 e 52,6, respectivamente. Demonstrando assim, um interesse, valorização ou tendência normais de motivação para trabalho.

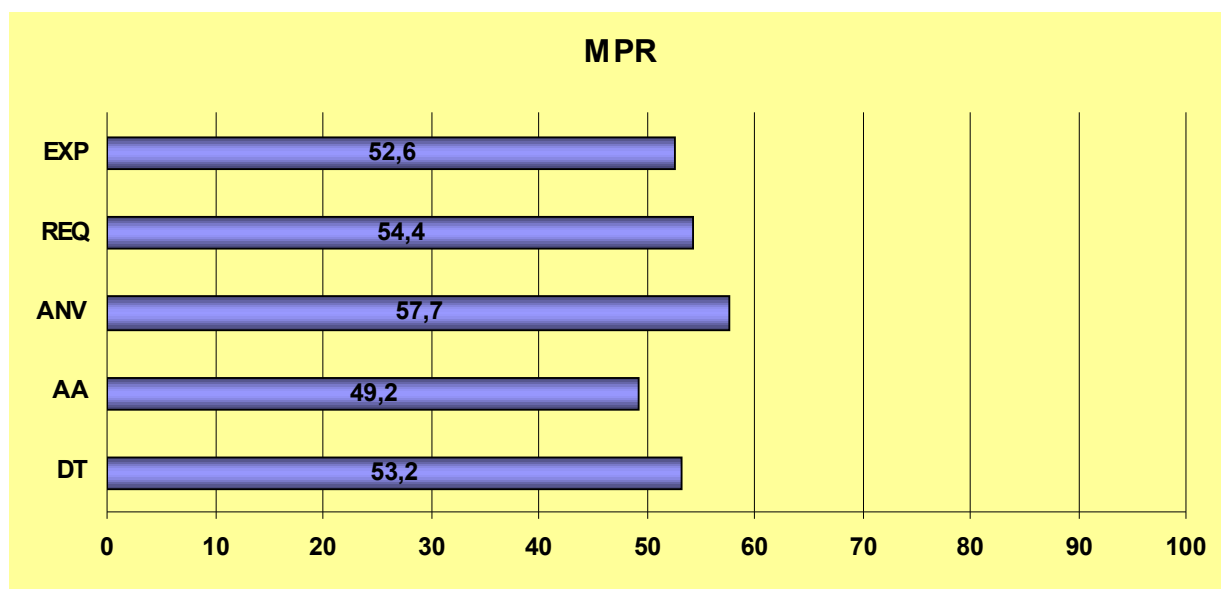


Gráfico 02: Média dos MPR para trabalhadores em geral

Araújo (2008), explora que diante da adesão dos trabalhadores aos valores da organização, os trabalhadores identificam-se e se adaptam com maior facilidade às normas por ela estabelecidas. Essa identificação com os valores da organização cumpre papel importante para reafirmar as instâncias de poder. Comenta que ficou evidente uma forte presença ideológica da organização no discurso de alguns colaboradores, ao ponto de

defenderem a rigidez do sistema de controle e, além de aceitar a forma de controle exercido, a percebem como necessária e ideal.

A média das CME (GRÁFICO 03) destacou o SAL com média de sessenta e três vírgula seis (63,6) pontos. Isso demonstra uma valorização ou interesse relativamente altos com uma probabilidade alta para que se ativem modos de comportamentos que busquem retribuição em dinheiro ou espécie, associada ao desempenho de um cargo ou função. Os outros fatores, Supervisão (SUP), Grupo de Trabalho (GT), Conteúdo do Trabalho (CT) e Promoção (PRO) alcançaram a pontuação 51,7, 58, 42,7 e 48, respectivamente. Demonstrando assim, um interesse, valorização ou tendência normais de motivação para trabalho para estas variáveis.

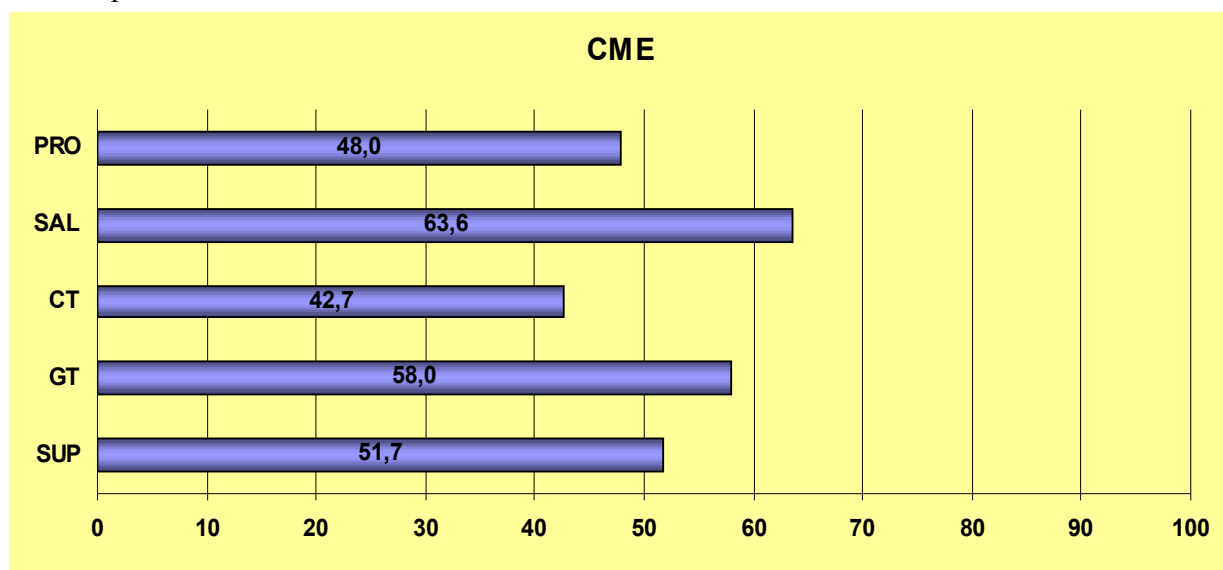


Gráfico 03: Média das CME para trabalhadores em geral

Segundo Krug (2008), 55,56% relatam que a baixa remuneração é um dos motivos que os profissionais levam a desistir da área de atuação. Verificou-se que 20,83% dos sujeitos entrevistados colocaram que o salário baixo é um motivo que levam os profissionais de educação física a ficarem insatisfeitos. Silva (2009), pesquisou 69 professores de Educação Física da Rede Municipal de Ensino de Campo Grande/MS, onde determinou que a insatisfação com a remuneração obtida no emprego pode estar fazendo com que parte dos professores (37,7%) busque meios de aumentar sua renda através de outras atividades. Destes, 61,53% complementavam o rendimento trabalhando com aulas de musculação, hidroginástica, lutas, iniciação esportiva, preparação física e ginástica para terceira idade, e 38,46% com atividades não relacionadas à área de formação.

Antunes (2003), em uma pesquisa realizada na grande São Paulo com 130 colaboradores de organizações de *fitness* relatou que a maior parte dos colaboradores (56,92%) estava pouco satisfeita com o salário, 20% estavam nada satisfeitos, e apenas 20% estavam satisfeitos. Em suma ele considerou que, 76,92% dos colaboradores estavam pouco ou nada satisfeitos com o salário.

Araújo (2008), observou ainda um grande investimento de energia psíquica na ascensão de cargo, que constitui um mecanismo de identificação utilizado pelos trabalhadores. Em sua percepção, o crescimento no trabalho deve estar vinculado à ascensão de cargo, que

faz parte da visão da organização e, dessa maneira, consegue o reconhecimento de seu trabalho.

Segundo os dados desta pesquisa com base na Escala Estandar para Trabalhadores em Geral (TORO, 1992), e dividindo a amostra em um grupo em quarenta e dois profissionais formados em Educação física, (78%), e doze estagiários, (22%), encontramos que a média das CMI (GRÁFICO 04) dos colaboradores formados destacou a variável REC com 64,2 pontos, e para os colaboradores estagiários foram o REC e o POD, ambos com 60,1 pontos. Isso demonstra que tanto os colaboradores formados quanto estagiários das empresas de *fitness* de Porto Velho apresentam uma valorização ou interesse relativamente altos com uma probabilidade alta de que em um dado momento se ativem modos de comportamentos que busquem obter dos demais colaboradores e chefes atenção, aceitação ou admiração pelo que a pessoa é, faz ou sabe. Para os colaboradores estagiários, também se destacou a variável POD, que é expressa por ações e intenções orientadas a adquirir ou exercer domínio, controle e influência sobre pessoas ou grupos.

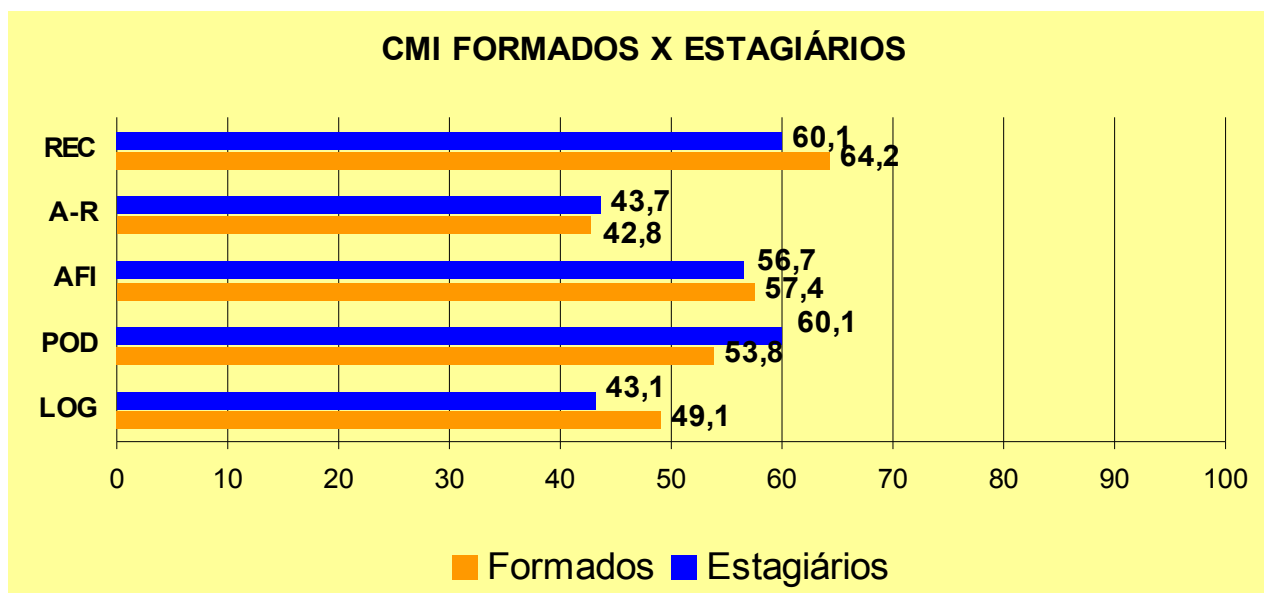


Gráfico 04: Média das CMI para trabalhadores em geral formados e estagiários

O GRÁFICO 05, demonstra a média dos MPR dos colaboradores formados e estagiários. Para ambas as categorias a variável que mais se destacou foi a ANV. Demonstrando uma tendência normal de motivação para trabalho, com uma probabilidade média para que se ativem modos de comportamentos que refletem aceitação e fixação na prática de crenças, valores e normas relevantes para o funcionamento e a permanência na empresa.

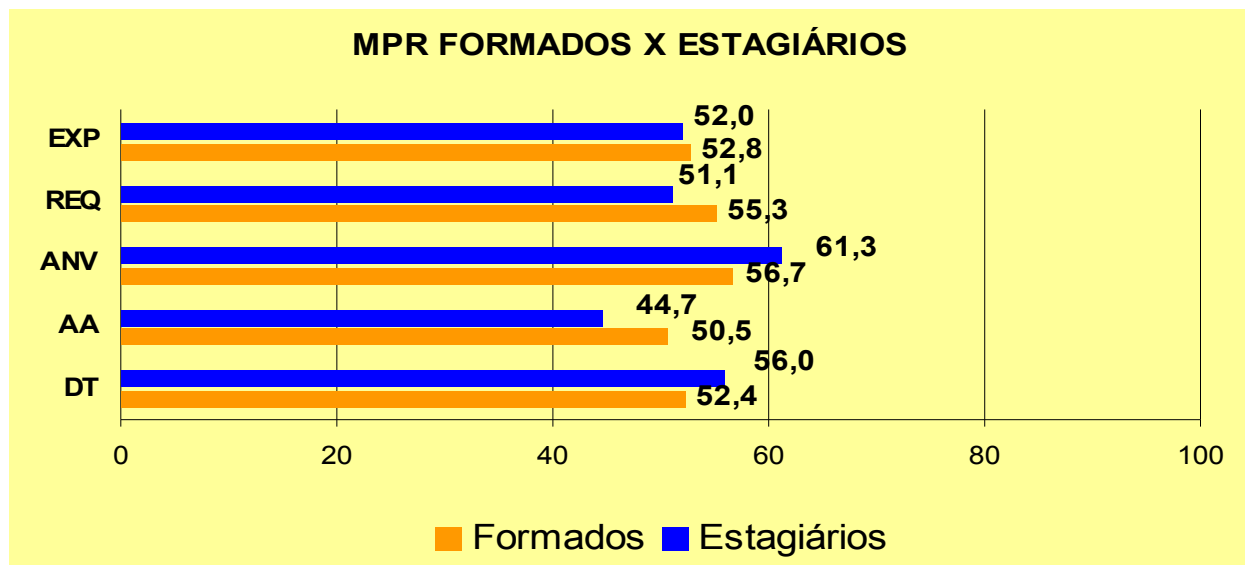


Gráfico 05: Média dos MPR trabalhadores em geral formados e estagiários

O GRÁFICO 06, demonstra a média das CME dos colaboradores formados e estagiários. Nesta dimensão, a variável mais importante para os colaboradores formados foi o SAL com 64,7 pontos, onde tais colaboradores ativam comportamentos que buscam retribuição em dinheiro ou espécie, associada ao desempenho de um cargo ou função.

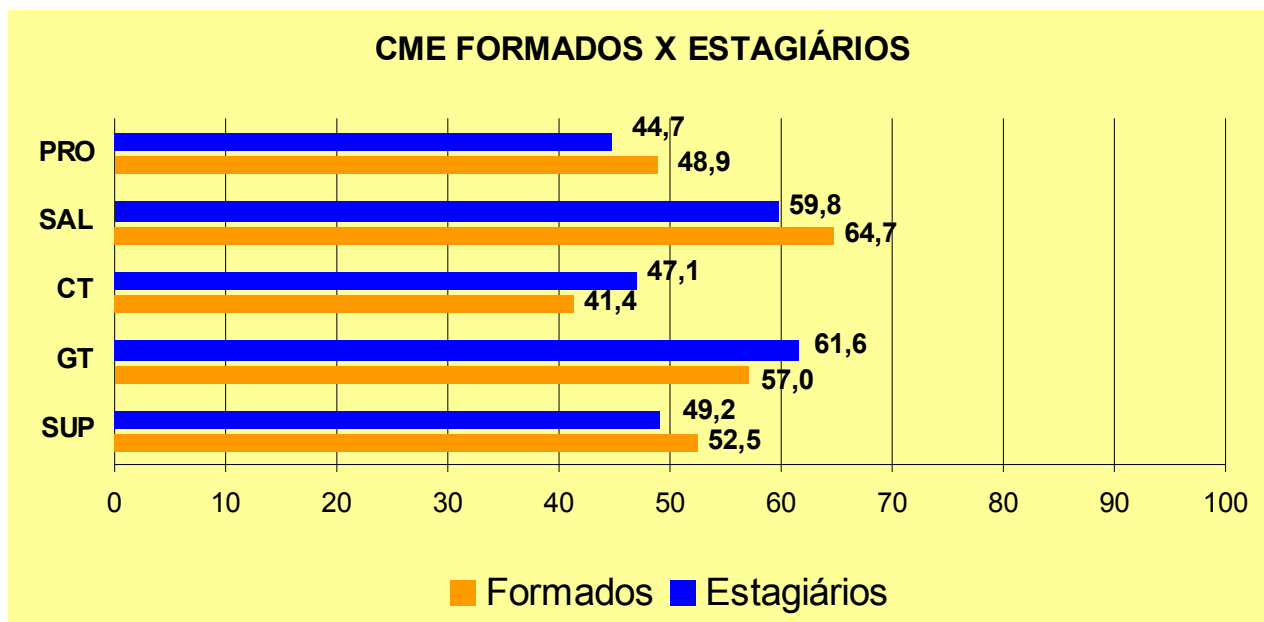


Gráfico 06: Média das CME para trabalhadores em geral formados e estagiários

Para os colaboradores estagiários se destacou a variável GT com a pontuação de 61,6. Onde, estes colaboradores valorizam a possibilidade no trabalho de contato pessoal com outros, de participação em atividades coletivas.

Ambas as variáveis, SAL para os formados e GT para os estagiários, se encontram na faixa de pontuação que descreve uma valorização ou interesse relativamente altos com uma probabilidade alta de que em um dado momento se ativem modos de comportamentos incluídos na variável.

Araújo (2008), versa que os colegas de trabalho são vistos como apoio, auxiliar, fonte de conforto, sendo relevante o bom relacionamento no local de trabalho. Muitas vezes, um bom relacionamento com o grupo de trabalho surge com o intuito de manter a estabilidade no emprego, no ambiente, impulsionando as pessoas a buscar promover maior abertura no relacionamento com o intuito de evitar os conflitos ou de superá-los.

Frente aos resultados apresentados, torna-se interessante comparar com outros estudos realizados utilizando o QMT e os preceitos apresentados por Toro (1992).

Matos (1991), realizou um estudo que envolveu 119 professores das escolas públicas de Uberlândia, com idade média de 31 anos. O perfil motivacional geral apresentou-se assim: para as CMI, a variável mais importante foi a A-R; para os MPR, a variável mais importante foi a DT; e para as CME, a variável mais importante foi o GT.

Toro (1993), em um estudo com 165 gerentes de empresas públicas e privadas de Medellín – Colômbia, identificou o seguinte perfil motivacional: para as CMI, a variável mais importante foi a A-R; para os MPR, a variável mais importante foi a DT; e para as CME, a variável mais importante foi CT.

Alvarez (2000), realizou um estudo com gerentes de empresas públicas e privadas localizadas no Distrito Capital da Venezuela, a cidade de Caracas, onde foi identificado o perfil motivacional dos gerentes. Para as CMI, a variável mais importante foi a A-R; para os MPR, a variável mais importante foi a DT; e para as CME, a variável mais importante foi o CT.

SILVA (2001), em um estudo com 124 trabalhadores de enfermagem, sendo 15 do sexo masculino e 109 do sexo feminino; 23 enfermeiros, 73 auxiliares de enfermagem, e 28 técnicos de enfermagem, entre as faixas de 22 – 57 anos. Onde, o perfil dos trabalhadores de enfermagem ficou assim: para as CMI, a variável mais importante foi a AFI; para os MPR, a variável mais importante foi a DT; e para as CME, a variável mais importante foi o GT.

Tourinho (2001b), realizou um estudo com 99 professores de ensino superior de 08 departamentos da Universidade Federal de Rondônia. Onde, o perfil motivacional dos mesmos se caracterizou assim: para as CMI, a variável mais importante foi a A-R; para os MPR, a variável mais importante foi a DT; e para as CME, a variável mais importante foi GT.

As pesquisas apresentadas anteriormente demonstram que o QMT é uma ferramenta de avaliação do perfil motivacional amplamente utilizada na América Latina e Brasil, e que o resultado de sua tabulação pode ser diferente nas diferentes dimensões que ele apresenta, dependendo da população a qual ele é aplicado.

Conclusão

A partir da análise dos dados, pode-se sugerir que, do ponto de vista da variável motivacional, segundo o parâmetro psicossocial, o profissional de Educação física no Município de Porto Velho busca reconhecimento, prima pela aceitação de normas e valores organizacionais, e pelo retorno financeiro.

O perfil motivacional destes colaboradores nos locais de trabalho, sugere que a alta rotatividade se comprova no âmbito das CMI e CME, onde o profissional que atua no

mercado de *fitness* busca por reconhecimento e melhores compensações financeiras. Além do perfil motivacional encontrado é possível que a condição da profissão de professor de educação física não ser valorizada, pode por força da possível precarização do trabalho do professor e mesmo a condição da educação física ser um serviço hoje apropriado como mercadoria intangível nas academias de *fitness*, estar contribuindo com este perfil motivacional encontrado, reforçando o fator da alta rotatividade destes colaboradores no mercado do *fitness*. Estas são questões que devem ser conhecidas e melhor administradas pelos gestores, que devem buscar estratégias para suprir as debilidades ou começar a mudar o conceito dos profissionais a partir de suas organizações.

Pode-se, ainda apresentar elementos do perfil motivacional encontrado que favoreçam as melhores práticas de gestão de pessoas, nas três dimensões:

- CMI → as organizações de *fitness* podem elaborar estratégias para que os colaboradores sintam que seu desempenho é reconhecido e valorizado. Aproveitando, também, as ações e intenções orientadas a adquirir ou exercer poder sobre outras pessoas apresentados pelos estagiários, apresentando aos mesmos constantes possibilidades de crescimento pessoal.
- MPR → as organizações de *fitness* podem aproveitar a variável ANV para melhorar a conduta profissional de acordo com as metas da empresa.
- CME → quanto a variável Salário, as organizações de *fitness* podem desenvolver estratégias, como por exemplo plano de carreira, para gerar expectativas em seus colaboradores sobre futuros ganhos vinculados à melhoria contínua do desempenho dos mesmos. Com relação aos estagiários, deve-se valorizar a existência de um grupo de trabalho coeso e alinhado para um melhor desempenho de suas atribuições e estimular o conagraamento entre os mesmos.

No caso dos colaboradores estagiários, o perfil motivacional se mostra interessante. Pois, ao mesmo tempo em que buscam REC, buscam POD. São caracterizados pela ANV e, mais que salário buscam GT. Este último, torna-se notório, pois é no grupo de trabalho que estes estudantes que iniciam suas carreiras profissionais, buscando inspiração e aprendizado.

O presente estudo possibilitou a identificação das variáveis de ordem motivacional que se destacam nos colaboradores de *fitness* de Porto Velho, caracterizando assim, o seu perfil motivacional. Mas mesmo este aspecto deve ser mais bem investigado, dentro de uma perspectiva regional mais ampla. É necessário que se desenvolvam novas investigações que contribuam para o aprofundamento dos estudos sobre a motivação, fornecendo mais subsídios para compreensão do processo de Motivação para o Trabalho no âmbito das organizações de *fitness* de Porto Velho e de Rondônia. Acreditando-se assim, que será possível uma ampla colaboração para empreender melhores estratégias de gestão e trabalhar possíveis falhas neste tipo de organização.

Referências

ALVAREZ, G., **El gerente de empresas publicas y privadas**: perfil de motivacion para el trabajo. Artículo de Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol. 19, No. 02, págs. 51-66, Medellín, Colombia, 2000.

ANTUNES, A. C., **Perfil profissional de instrutores de academias de ginástica e musculação**. <http://www.efdeportes.com/Revista Digital - Buenos Aires - Año 9 - N° 60 ->

ARAÚJO, R. L., **O trabalho dos professores de ginástica de uma academia: entre o divertir e o sofrer**. Universidade Católica de Goiás, Dissertação de Mestrado em Psicologia. Goiânia, 2008. Disponível em: http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=560 acesso: 21/04/2009.

BERGAMINI, C. W., **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento humano na empresa**. 2 ed., São Paulo: Atlas, 1976.

FURTADO, R. P., **Do fitness ao wellnes: os três estágios de desenvolvimento das academias de ginástica**, Pensar a Prática. Vol. 12, No 1, p: 1-11, janeiro/abril, Goiânia, 2009.

HARGREAVES, L., ZUANETTI, R., LEE, R., **Qualidade em prestação de serviços**. 2. ed./ Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2001.

HERSEY, P. & BLANCHARD, K. H., **Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional**. São Paulo: E.P.U., 1986.

KRUG, R. R., DAMÁSIO, W., DA CONCEIÇÃO V. J. S., KRUG H. N., **Perfil dos profissionais de Educação Física que atuam em academias de musculação na região central da cidade de Criciúma/SC**. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, 27., 2008, Pelotas. Inclusão: os caminhos da Educação Física e do esporte na promoção de um estilo de vida ativo. **Anais...** Pelotas: ESEF/UFPel, 2008. Disponível em: <http://www.boletimef.org/biblioteca/2175/Perfil-dos-profissionais-de-Educacao-Fisica-em-academias-de-musculacao> acesso: 18/05/2009.

MATOS, L. A. L., **Motivação para o trabalho e stress em grupos de professoras**. Monografia de Especialização em Administração - Universidade Federal de Uberlândia, 1991.

QUELHAS, A. A., **Pensamento empresarial e precarização do trabalho no segmento fitness: uma análise das repercussões das novas determinações do capital sobre o processo de trabalho do professor de educação física**. In: SEMINÁRIO DO TRABALHO, 6., 2008, Marília. Trabalho, economia e educação no século XXI. Anais. Marília: UNESP, 2008.

ROBBINS, S. P., **Administração: mudanças e perspectivas**; trad.Cid knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2005a.

ROBBINS, S. P., **Comportamento organizacional**; trad.Reynaldo Marcondes, 11° ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005b.

SABA, F., **Liderança e gestão, para academias e clubes esportivos**. São Paulo: Phorte, 2006.

SILVA, C. L., **Escala padrão do questionário de motivação para o trabalho (F. Toro) para os trabalhadores nos grupos de enfermagem da cidade de porto velho - Rondônia – Brasil**. Revista Primeira Versão, Ano 1, nº. 51, set. 2001. Disponível em: <http://www.primeiraversao.unir.br/artigo32.html> acesso: 09/09/2008.

SILVA, A., WOLF, L., COSTA, M. C., COSTA, S.,MAGRO, T., **Motivação no trabalho**. Universidade do Minho – Portugal, 2006. Disponível em: <http://www.scribd.com/doc/21694982/null> acesso: 06/08/2008.

SILVA, J. V. P. & NUNEZ, P. R. M., **Qualidade de vida, perfil demográfico e profissional de professores de educação física**. Pensar a Prática, Vol. 12, No 2, p: 1-11, maio/agosto, Goiânia, 2009.

SPECTOR, P. E., **Psicologia nas organizações**. Trad. Cid Knipel Moreira & Célio Knipel Moreira. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

TORO, F., **Cuestionario de motivacion para el trabajo**. Cincel LTDA; Medellin: Colombia, 1992.

_____. **Diferencias en el perfil motivacional de gerentes de empresas publicas y privadas**, Rev. Latinoamericana de Psicología, Vol. 25, No. 3, págs. 403 – 423, Medellín, Colombia, 1993.

TOURINHO, M. B. A. C., **Estúdio de los Determinantes de La Eficácia Directiva em Estructuras Departamentales de La Universidad Federal de Rondônia**, 2001b. Trabalho originalmente apresentado na versão digital.

VENLIOLES, F. M., **Manual do gestor de academia**. Rio de Janeiro: Sprint, 2005.

PROFILE MOTIVACIONAL FOR THE WORK OF THE FITNESS COLLABORATORS

Abstract: This study aimed to identify motivational profile for work for teachers at fitness business in Porto Velho-RO. It was applied a work motivation questionnaire (WMQ), written by Fernando De Toro (1992), variables in three dimensions: Internal Motivational Conditions (IMC), the preferred means to obtain desired Compensation at work (MPR) and Motivational External Conditions (CME). 54 colaborators were interviewed, who composed the sample, in 13 fitness centers in a universe of 72 employees, distributed by random sample. According to data collection, the motivation for professional fitness work is characterized by the pursuit of recognition, by the acceptance of norms and values, and good wages. The motivational profile identification for working employees can foster an appropriate working environment to the fitness gym, developing strategies so that they feel more motivated within their organizations.

Keywords: Work motivation; Motivational profile; Fitness organizations

**PERFIL MOTIVACIONAL PARA EL TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE
*FITNESS***

Resumen: El objetivo de este estudio fue identificar el perfil motivacional para el trabajo de los profesores de las empresas de *fitness* de Porto Velho-RO. Se utilizó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), de Toro (1992), en tres dimensiones: Condiciones Motivacionales Internas (CMI), Medios Preferidos para obtener Retribuciones deseadas en el trabajo (MPR) e Condiciones Motivacionales Externas (CME). La muestra fue aleatoria de 54 empleados, en 13 empresas. Según los datos, la motivación para el trabajo del profesional de *fitness* se caracteriza por la busca de reconocimiento, aceptación de las normas y valores, y el salario. Con la identificación del perfil motivacional para el trabajo, las empresas de *fitness* pueden desarrollar estrategias para que los profesionales se sientan más motivados.

Palabras clave: Motivación para el trabajo; Perfil motivacional; Organizaciones de *fitness*

Endereço para correspondência:

Juarez Alves das Neves Junior

jnprof@hotmail.com

Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Rondônia.

AV. JORGE TEIXEIRA

SETOR INDUSTRIAL

76821-002 - Porto Velho, RO - Brasil