

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Alessandra Romero de Britto

Graduanda em Administração
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Érika Ellen Costa Pereira

Graduanda em Administração
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Antônio Donizete Lemes

Docente-Especialista; Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

Em observância as novas práticas nas Relações Humanas uma nova linguagem passa a dominar o repertório administrativo: fala-se na atualidade em aspectos como motivação, liderança, comunicação, organização informal, dinâmica de grupo, dentre outras. O foco que antes se direcionavam as tarefas executantes e suas estruturas substituem-se por uma ênfase nos recursos humanos. Ao afunilarmos tais questões e trazermos ao campo da motivação humana nas organizações verifica-se sua importância para o contexto administrativo, entretanto, se fazer necessário aqui conceituar os diversos significados para motivação. O artigo tem como objetivo refletir sobre o desafio de saber lidar com o capital intelectual, motivando-o, e fazendo com que ele se sinta satisfeito e feliz no local de trabalho. A metodologia baseia-se na pesquisa bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: Motivação; Empresas; Teorias da motivação.

INTRODUÇÃO

Pela amplitude do tema é difícil definir exatamente o conceito de motivação, uma vez que este tem sido utilizado com diferentes sentidos. A palavra motivação tem seu significado provindo do *latim* “*motivus*”, relativo a movimento, coisa móvel. Vemos que a palavra motivação, dada à origem, significa movimento. Sobre sua conceituação trata-se do impulso interno que leva à ação. De forma geral, a motivação é tudo aquilo que possa impulsionar pessoas a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (CHIAVENATO, 1999).

O artigo tem como objetivo refletir sobre o desafio de saber lidar com o capital intelectual, motivando-o, e fazendo com que ele se sinta satisfeito e feliz no local de trabalho. Mostrando que um funcionário motivado pode alcançar maior

qualidade e produtividade, elevando a *performance* da organização. Através de uma pesquisa bibliográfica e da internet, foram recolhidas contribuições de diversos autores, sobre os conceitos e fatores sobre a motivação que irá ser relatado a seguir.

1 TEORIAS MOTIVACIONAIS

Nos dizeres de Fiorelli (2004), a motivação dá-se início por meio de mecanismos de homeostase do corpo humano, designados a regular o equilíbrio do meio interno; temos como exemplo desse processo o calor, a fome, o frio, a sede. São alguns ajustes fisiológicos indispensáveis a vida. Essas necessidades humanas, tidas como forças ativas e impulsionadoras do comportamento, apresentam uma enorme imensidão. Isso porque as pessoas são diferentes entre si, possuem necessidades diferentes e estas, conseqüentemente, produzem padrões de comportamento que variam de indivíduo para indivíduo, criando bases motivacionais diferentes para cada indivíduo.

Teorias bastante conhecidas abrangem diversas concepções sobre esse complexo tema, citaremos aqui dois autores referenciais sobre o assunto. Maslow e Herzberg defendem uma motivação provinda pela deficiência. Sendo assim, tais teorias admitem que o homem se mova para completar o que lhe falta.

Herzberg (1964) afirmou que a satisfação de necessidades básicas não é fonte de motivação, mas de movimento. Passou a conceber a motivação apenas como fruto da satisfação de necessidades complexas, como estima e auto realização. Dividiu os fatores que alteram o comportamento do indivíduo em dois grupos: os higiênicos e os motivacionais. Sobre os higiênicos, extrínsecos ao indivíduo compreendem dentre seus fatores o salário, benefícios recebidos, segurança no cargo, relações interpessoais no trabalho. No caso da insuficiência, provocariam insatisfação, porém atendidos eles não despertariam a motivação (a energia interior) do indivíduo.

Esta seria despertada pelos fatores motivacionais, intrínsecos ao profissional, representados por reconhecimento, status, responsabilidade, oportunidade de reconhecimento, riqueza do trabalho, desafios. A ausência desses fatores, contudo não ocasiona insatisfação (FIORELLI, 2004, p. 120).

Já Maslow (1954) propôs um sistema hierárquico de necessidades básicas, no qual classifica as necessidades humanas, na ordem de prioridade, em fisiológicas, de segurança, de amor e atenção, de estima, e de auto realização. A hierarquização utiliza dois sistemas de categorias, das necessidades mais puramente biológicas às mais socializadas e das mais simples às mais complexas. Abaixo, detalhamos com melhor propriedade a pirâmide defendida por Maslow.

1- Necessidades básicas ou fisiológicas: aquelas diretamente relacionadas à existência e a sobrevivência do ser humano, estando neste grupo às necessidades de alimento, água, vestuário, sexo e saneamento. Para Maslow (1954), as necessidades fisiológicas são o ponto de partida para a teoria, pois elas são primordiais. As necessidades fisiológicas se referem às necessidades biológicas do indivíduo. São as mais prementes, dominando a direção do comportamento do ser humano quando esta se encontra insatisfeito. Assim, uma pessoa dominada por tal necessidade tende a perceber apenas os estímulos que visam satisfazê-las, sua visão de futuro fica limitada e determinada por tal necessidade.

2- Necessidades de segurança: estão nesse grupo às necessidades relacionadas à proteção individual contra perigos e ameaças como, por exemplo, a necessidade de saúde, trabalho, seguro, previdência social e ordem social. Maslow (1954) ressalta que a necessidade de segurança permite o indivíduo dar preferência pelas coisas familiares, tender por uma religião ou filosofia de vida e pelas rotinas do dia a dia. Porém, a necessidade de segurança só pode ser considerada um motivador ativo e dominante caso encontre-se em momentos de urgência.

3- Necessidades sociais: relacionadas à vida em sociedade, englobando necessidades de convívio, amizade, respeito amor, lazer e participação. Estas são as necessidades de convívio social referindo as necessidades de afeto das pessoas que convivemos tais como; amigos, noiva, esposa e filhos. O ser humano tenderá a construir relacionamentos afetivos com o intuito de se sentir integrado, parte de um grupo em sociedade.

4- Necessidades do ego (estima): guardam relação com a autossatisfação, caracterizando-se como necessidades de independência, apreciação, dignidade, reconhecimento, igualdade subjetiva, respeito e oportunidades. Elas expressam as necessidades ou desejos das pessoas de alcançarem um auto avaliação estável, bem como um auto estima firmemente baseada em sua personalidade. A satisfação

destas necessidades conduz a sentimentos de autoconfiança, valor, força, capacidade, suficiência e utilidade ao mundo.

5- Necessidades de auto realização: expressam o mais alto nível das necessidades estando diretamente relacionadas à realização integral do indivíduo. Neste grupo estão as necessidades de utilização plena das potencialidades, de capacidade e da existência de ideologias. São necessidades de crescimento revelando uma tendência de todo ser humano para realizar plenamente o seu potencial. Essa tendência pode ser expressa como o desejo de a pessoa tornar-se sempre mais do que é e de vir a ser tudo o que pode ser.

Para Maslow, “satisfazer estas necessidades motivaria o indivíduo, sendo que estão divididas em duas etapas: as necessidades primárias e as necessidades secundárias” (apud VERGARA, 2000, p. 44).

Segue a figura 1 para ilustrar a teoria:

Figura 1: Pirâmide das necessidades de Maslow



Fonte: ADAS (2010, p. 01).

Segundo Archer (1989, p. 25), “[...] a motivação nasce somente das necessidades humanas e não daquelas coisas que satisfazem estas necessidades”. Portanto uma pessoa não pode motivar outra. O que é possível, ao invés de motivar, é satisfazer ou contra satisfazer as necessidades daquela. Pode-se, assim, oferecer fatores de satisfação às pessoas, mas isto é satisfação e não motivação.

Segundo Pinder (1998), A motivação no trabalho é um conjunto de forças energéticas que tem origem no indivíduo, quer fora dele e que moldam o comportamento de trabalho, determinando a sua força, direção intensidade e direção.

Bergamini (1997b) ressalta que quando se assume a possibilidade de motivar as pessoas, está-se confundindo motivação com condicionamento. Uma vez que se aborda condicionamento, está-se sabendo que, quando as forças condicionantes desaparecerem, sejam elas reforçadores positivos ou negativos, essas pessoas param, precisando de novos estímulos para que voltem a movimentar-se em qualquer direção.

Nesse sentido, podemos acrescentar ainda, que muitos enfoques teóricos ressaltam que não se pode motivar as pessoas, uma vez que a fonte de energia que move o comportamento motivacional vem do interior delas, sendo inerente às suas características de personalidade. Da mesma maneira que pesquisas foram feitas afim de se compreender a possibilidade de se condicionar o comportamento dos seres vivos, muito se tem trabalhado cientificamente para se provar o contrário.

2 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

A motivação é extremamente importante no que se diz respeito aos aspectos que envolvem o ambiente de trabalho, sendo um fator primordial para um desempenho das organizações, podendo ser determinada pelos comportamentos, necessidades e desempenho dos funcionários.

Permite ainda as organizações, a possibilidade de avaliar o nível de motivação e desempenho individual, resultado nos processos de motivação organizacional.

As pesquisas realizadas para identificar o grau de motivação dos funcionários nas empresas analisam os ambientes internos, tentando descobrir suas principais necessidades de seus colaboradores. Avaliam os pontos fortes os fracos e

as deficiências e expectativas das pessoas no geral em relação a empresa. Também orientam quanto à melhoria do clima organizacional e da produtividade da empresa. Portanto, elevam a motivação, sendo que evidenciam interesse da empresa pelo funcionário.

De acordo com Steers e Poter (1991), a motivação, em relação ao comportamento no trabalho, energiza, orienta e sustenta esse comportamento. Ou seja, certos comportamentos dos colaboradores praticados numa organização podem ser indícios de motivação ou desmotivação. Deste modo, a motivação é inferida pelos comportamentos observáveis dos trabalhadores.

Os níveis motivacionais dos colaboradores numa organização traduzem-se no bom ou no mau desempenho dos mesmos.

É essencial mantê-los motivados para que estes atinjam elevados padrões de desempenho, levando as organizações a alcançarem os seus objetivos e metas.

O desempenho organizacional é um resultado e vários fatores, são eles: tecnologia, estratégia, talento e a cultura organizacional e é fundamental que os colaboradores sejam continuamente motivados e estimulados a crescer enquanto profissionais, executarem as tarefas inerentes as funções com eficácia, fazendo com que sintam realizados no exercício das suas funções. Para tal, as organizações devem adequar os processos e promover uma liderança eficaz que seja determinante no processo motivacional.

Segundo Ward (1998, p.118), “tudo sai permanecendo constante, se as pessoas estiverem alternadamente motivadas e obter resultados, administra-las será uma tarefa que exigirá menos esforço [...]”. Colaboradores motivados visam com maior probabilidade e obtenção de rendimento, compreensão, intelectualidade, competência, conhecimento tecnológico, desenvolvimento de talentos individuais e produtividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do apresentado nesse artigo pode-se constatar que a motivação humana tem sido alvo de estudos há algum tempo, no qual valoriza-se mais o homem como ser social. Para o administrador é importante conhecer as causas e os fatores que influenciam no comportamento humano, assim como suas necessidades, uma vez que a motivação será trabalhada sob esses aspectos.

Em vista ao ponto a percepção da administração, a motivação deve servir de estímulo à pessoa, a fim de sanar necessidades e desejos, provocando comportamentos que gerem certeza realização de seus objetivos. A concretização de objetivos pessoais dos funcionários reflete diretamente no seu desempenho dentro da organização, e conseqüentemente na construção dos objetivos da organização na qual está inserido.

A motivação leva as pessoas a agirem e a executarem determinada tarefa e a empenharem-se com dedicação, esforço e energia em tudo aquilo que fazem. A natureza e intensidade motivacional, varia de pessoa para pessoa, dependem ainda das motivações internas e externas ao indivíduo.

A Motivação é uma matéria de extrema importância para as organizações, e como tal, deve ser integrada na definição da estratégia organizacional. As organizações precisam das pessoas para atingirem os seus objetivos e alcançar a sua visão e missão de futuro, assim como as pessoas necessitam das organizações para atingirem as suas metas e realizações pessoais. Assim sendo, será crucial manter as pessoas motivadas e satisfeitas para que trabalhem arduamente no alcance das metas e objetivos traçados.

Os Recursos Humanos têm sido uma preocupação constante da gestão das organizações, uma vez que uma boa gestão dos mesmos se traduz no diferencial que alavanca os bons resultados. Para trabalhar o capital humano de modo a maximizar o seu desempenho, é necessário que os indivíduos se sintam motivados, satisfeitos e felizes no exercício das suas funções, só assim desenvolverão com melhor qualidade as suas atividades e atingirão os objetivos com maior eficácia.

REFERÊNCIAS

ADAS, Fernando. **Marketing imobiliário**: você tem fome de quê? Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/marketing-imobiliario-voce-tem-fome-de-que/45364/>>. Acesso em: 09 out. 2015.

ARCHER, Earnest R. O mito da motivação. In: BERGAMINI, Cecília W.; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação liderança. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FIGLIOLI, J. O. **Psicologia para administradores**. São Paulo: Atlas, 2004. p.118-132.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WARD, M. **50 técnicas essenciais da administração**. São Paulo: Nobel, 1998.