

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Jessica Fernanda Gonçalves

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

Mariane Pereira

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

Rafael Da Silva Freitas

Graduando em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Ângela de Souza Brasil

Especialista em Gestão Financeira e Auditoria – FITL/AEMS;
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas–FITL/AEMS

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo mostrar o que pode levar as pessoas a se motivarem no ambiente de trabalho e os fatores que as levam a chegar a esse ponto. Demonstrar quais são as condições básicas para que um colaborador se mantenha produtivo, e para que o ambiente de trabalho fique agradável para melhorar o seu desempenho. A motivação nada mais é que um impulso que faz com que as pessoas ajam para conseguir seus objetivos. Porém cada ser humano possui sua própria motivação, e pode ser incentivado com satisfação de algumas necessidades, seja ela financeira ou de auto-realização, a partir da sua evolução produtiva na empresa. Iremos abordar também algumas teorias relacionadas á motivação dentro do ambiente de trabalho como a teoria de Maslow, McGregor e Frederick Herzberg. Em seguida o estudo de caso referente a uma concessionária de carros atuada em nossa cidade de Três Lagoas – MS.

PALAVRAS-CHAVE: ambiente de trabalho; motivação; satisfação.

INTRODUÇÃO

Motivar as pessoas é fazer com que elas se tornem decididas, confiantes e estejam comprometidas intimamente a alcançar os objetivos propostos; estimulando-as o suficiente para que sejam bem sucedidas por meio do seu trabalho. O conhecimento da motivação humana é indispensável para que o administrador possa realmente contar com a colaboração das pessoas (CHIAVENATO, 2004).

Para que uma empresa consiga seus objetivos, ela tem que estar com seus funcionários motivados, entusiasmados e capacitados para cooperar e ajudar na evolução da empresa. A motivação é um fator essencial dentro de uma empresa, é

um dos assuntos mais difíceis para os líderes administrarem e motivarem seus colaboradores. Um colaborador motivado faz toda a diferença, e por isso as empresas estão cada vez mais engajadas na busca de métodos que auxiliam nesse processo.

A motivação, nada mais é, tudo que faz uma pessoa querer algo, ou seja, em benefício a ela. Cada pessoa possui um tipo de necessidade, que pode se alterar com o passar dos anos, de acordo com suas vontades. De um modo geral, as pessoas esperam reconhecimento, a partir do mérito delas.

O trabalho a seguir apresentará a importância da motivação no ambiente de trabalho, e quais os métodos para que ele possa ser motivado, quais fatores que influenciam a motivação, o perfil adequado do gerente em relação aos seus colaboradores e as principais dicas para motivar os funcionários. Existem várias teorias motivacionais, porém neste trabalho serão citadas três das mais conhecidas e utilizadas, a de Abraham Maslow (Teoria das Necessidades), a de McGregor (Teoria X e Y) e a de Herzberg (Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivadores).

2 TEORIAS MOTIVACIONAIS

A teoria motivacional tem como objetivo analisar e identificar os fatores que influenciam o comportamento do ser humano. Podendo destacar fatores gerados por processos mentais que cada indivíduo apresenta sua própria força interior, e nela consiste personalidade, emoção, valores e outros. Ou por comportamento provocado no ambiente externo como fatores sociais, características organizacionais, punições etc.

2.1 Teoria das Necessidades de Maslow

A teoria de Maslow surge a partir da ideia de que uma necessidade satisfeita deixa de ser fonte de motivação para o comportamento, porém, ele diz que uma necessidade não satisfeita interfere diretamente no comportamento humano.

A Pirâmide de Maslow se tornou um essencial modelo de explicação. Foi batizada com esse nome, para que pudesse entender melhor as motivações do trabalhador de uma empresa (Figura 1).

As necessidades fisiológicas são as que dizem respeito á sobrevivência do

organismo, como se fosse a necessidade do ser humano, como sede, fome, sono, etc. As necessidades de segurança buscam encontrar um ambiente livre de ameaças, de sentir-se seguro, como sentir segurança da saúde, ou no emprego. As necessidades sociais são voltadas à aceitação e a amizade no grupo, de sentir afeto, como família, amigos, amor. As necessidades de estima são as direcionadas à busca de uma autoimagem positiva. É sentir confiança em si mesmo, ou seja, ter autoestima. As necessidades de auto-realização são especialmente orientadas para o desenvolvimento integral dos recursos individuais. Correspondem ao que o ser humano pode desenvolver e ser capaz (BERGAMINI, 2008).

Figura 1: Pirâmide das necessidades de Maslow



Fonte: Adaptado de Maslow (1997).

Para alcançar a próxima etapa, a anterior deve ser satisfeita, ou, pelo menos parte dela, assim quando uma etapa está satisfeita ela deixa de ser o elemento motivador do comportamento do ser, fazendo com que outra necessidade tenha destaque como motivação. Porém, há algumas controvérsias, algumas pessoas criticam essa teoria de Maslow, afirmando que nem todas as pessoas são iguais, e por isso possuem necessidades diferentes.

2.2 Teoria X e Y de Mcgregor

Conforme Gil (2012), os gerentes influenciam o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, por isso é muito importante que antes de tudo eles conheçam suas características pessoais antes de tentar motivar alguém.

O psicólogo Douglas McGregor (1960) distinguiu dois perfis de gerentes que podemos classificar como teoria X e teoria Y. A primeira teoria domina-se a maioria de pessoas que não gostam de trabalhar, ou seja, a equipe interage com disciplinas com a possibilidade de recompensas “ salários” (Chiavenato apud HAMILTON, 2008, p.23),

Em outros tempos, a teoria X leva as pessoas a fazerem exatamente o que a organização deseja, independentemente de suas opiniões ou seus objetivos pessoais. Quando um administrador impõe arbitrariamente e de cima para baixo um esquema de trabalho e passa a controlar extremamente o comportamento de trabalho de seus subordinados, ele estará fazendo Teoria X. O fato de ele impor autocraticamente ou de impor suavemente não faz diferenças: ambas são formas diferentes de se fazer Teoria X.

Já a segunda teoria, são os funcionários que dedicam o trabalho de forma satisfatória, uma equipe unida com o mesmo objetivos obter excelentes resultados. De acordo com Chiavenato (apud HAMILTON, 2008, p.24),

A Teoria Y representa o moderno estilo de direção apregoado pela Teoria Comportamental e Teorias Administrativas posteriores: propõe um estilo de direção participativa e democrático, com base nos valores humanos e sociais. Enquanto a Teoria X é uma administração por meio de controles externos impostos ao indivíduo, a Teoria Y funciona com uma administração por objetos que realça iniciativa individual.

Sendo assim é importante que o gerente saiba aplicar as duas teorias, independentemente se uma sobrepõe à outra teoria. Contudo, Gil (2012) analisa-as da seguinte forma, o perfil mais próximo do gerente (Quadro 1).

Quadro 1. Perfil dos gerentes da teoria X e teoria Y.

TEORIA X	TEORIA Y
<p>O gerente admite que: se não controla diretamente, a equipe não produz;</p> <p>às vezes é preciso repreender ou mesmo demitir um funcionário para ensinar os demais;</p> <p>para manter o comando é preciso distanciar-se um pouco da equipe;</p> <p>a maioria dos empregados não tem ambição e precisa de um empurrão.</p>	<p>O gerente admite que: qualquer pessoa pode ser criativa, desde que devidamente estimulada;</p> <p>de modo geral, os empregados são merecedores de sua confiança;</p> <p>em algumas ocasiões, seus subordinados podem conduzir as reuniões;</p> <p>seus empregados são capazes de se autocontrolarem.</p>

Fonte: Gil(2012, p.206).

Com base no quadro acima, é possível analisar a postura do gerente mediante as duas teorias. A teoria Y é a mais recomendada, pois concentra a produtividade da empresa.

2.3 Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivadores de Herzberg

Com a base dos estudos do psicólogo Frederick Herzberg (1975), é possível identificar os fatores higiênicos e motivadores, que ambos são totalmente diferentes. Os fatores higiênicos representam requisitos necessários para ajustar os colaboradores dentro do ambiente de trabalho, porém não são suficientes para gerar a motivação, mas pelo menos tem que ser de maneira satisfatória para não gerar desmotivação entre eles. Já a segunda teoria são realmente o que promovam a motivação nos colaboradores, que são responsáveis pela a gerência manter a sua equipe sempre motivada no ambiente de trabalho.

Conforme Michel (1994, p.23) aponta para o valor do trabalho de Herzberg propondo que ele “colocou em evidência a importância dos fatores intrínsecos (conteúdo do trabalho) em relação aos fatores extrínsecos (que é contexto do trabalho)”. Ou seja, impõe a motivação dentro do ambiente de trabalho, que causaria insatisfações ou satisfações. Podemos ter uma análise mais eficiente mostrando especificamente cada fator, como mostra o quadro 2.

Quadro 2. Fatores higiênicos e motivacionais.

ZONA DE INSATISFAÇÃO	ZONA DE SATISFAÇÃO
FATORES DE HIGIENE	FATORES DE MOTIVAÇÃO
Políticas administrativas	Realização
Supervisão	Reconhecimento
Relacionamento com supervisores	Trabalho em si
Relacionamento com colegas	Responsabilidade
Condições de trabalho	Progresso
Salários	Desenvolvimento
Segurança	
Relações com subordinados	

Fonte: Adaptado de Bergamini (2008).

3 FATORES QUE PODEM MOTIVAR PESSOAS

Motivar colaboradores dentro de uma organização não é uma tarefa muito fácil, mas não é impossível. Existem diferentes formas de motivá-los, portanto é importante lembrar que possuem necessidades que não variam de pessoa para pessoa, mas também numa pessoa conforme o momento. Motivar colaboradores dentro de uma organização não é uma tarefa muito fácil, mas não é impossível. Existem diferentes formas de motivá-los, portanto é importante lembrar que possuem necessidades que não variam de pessoa para pessoa, mas também numa pessoa conforme o momento (GIL,2012).

Dentre algumas dicas que podem influir na motivação dos colaboradores, incluem-se (i) valorize as pessoas (dar valor ao colaborador, e valorizar a importância dele na empresa); (ii) reconheça os avanços (saber quando o colaborador dá o melhor de si para a empresa e parabenizá-lo); (iii) encoraje iniciativas (criar condições favoráveis para que o colaborador possa se sentir seguro no ambiente de trabalho, para que crie novas ideias e iniciativas); (iv) ofereça incentivos (obter metas para que sejam sendo alcançadas, recebam bonificações ou premiações); (v) enriqueça as funções (consiste nos conhecimentos e habilidades no ambiente de trabalho); (vi) delegue autoridade (ter responsabilidade de executar uma determinada tarefa, avaliar o desempenho e os resultados da organização) e (vii) promova mudanças (buscar sempre evoluir, com conhecimento e novas técnicas a serem desenvolvidas). Portanto, é importante que os gerentes tenham esse comprometimento de motivar os seus colaboradores, pois quem executa as tarefas de forma satisfatória aumenta os resultados esperados pela empresa.

4 METODOLOGIA

Como diz Michel, S. (1989, p.9), “a motivação é fora de dúvida, um assunto que está na moda”. Considerar que qualquer movimento feito pelo ser humano represente a concretização de suas expectativas motivacionais mais interiores não retrata bem a verdade (BERGAMINI, 2008).

O estudo de caso a seguir, foi analisado na revendedora de automóveis, situada na cidade de Três Lagoas – MS para verificar a qualidade e motivação no ambiente de trabalho.

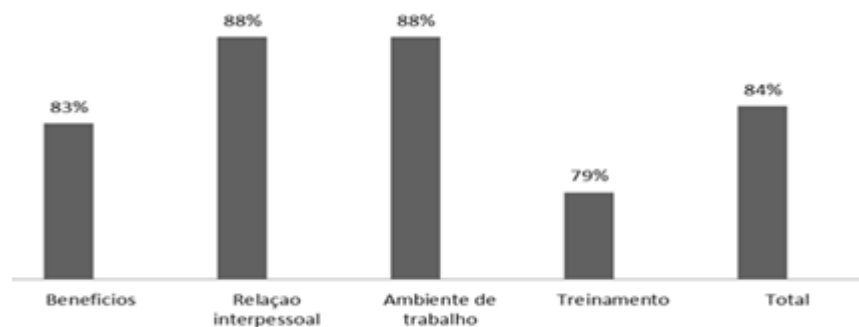
4 ESTUDO DE CASO

4.1 Satisfação Pessoal dos Colaboradores de uma Empresa Revendedora de Veículos em Três Lagoas

Realizamos uma pesquisa de campo, por meio de questionário, quanto aos fatores motivacionais oferecidos aos funcionários de uma revendedora de automóveis, situada na cidade de Três Lagoas-MS. Os itens analisados foram quanto aos benefícios oferecidos pela empresa, à relação interpessoal, ao ambiente de trabalho e ao treinamento.

Verificou-se que 83% dos colaboradores estavam satisfeitos com os benefícios oferecidos pela empresa e 17% estavam insatisfeitos ou eram indiferentes. Quanto aos itens relacionamento interpessoal e ambiente de trabalho (infraestrutura oferecida), 88% estavam satisfeitos enquanto 12% estavam insatisfeitos ou eram indiferentes. Em relação aos treinamentos utilizados dentro da empresa, 79% estavam satisfeitos, porém 21% estavam insatisfeitos ou eram indiferentes. Os dados mostraram que a média de satisfação foi de 84%, ou seja, a maioria está satisfeita com a qualidade da empresa quanto ao bem estar dos funcionários. Todos os resultados estão mostrados no gráfico 1.

Gráfico 1. Fatores motivacionais oferecidos por uma revendedora de automóveis, situada na cidade de Três Lagoas, MS.



Fonte: Elaborado pelos próprios autores.

Os dados acima mostram que a empresa estudada se preocupa com a questão financeira e com a qualidade de vida dos seus colaboradores. A motivação é essencial no ambiente de trabalho, pois um colaborador motivado é aquele que tem mais produtividade, sendo assim, podemos observar que a empresa está cada vez mais desempenhada a proporcionar melhorias dentro da organização.

5 CONCLUSÕES

A motivação dentro do ambiente de trabalho é de extrema importância, pois um colaborador motivado terá resultados positivos e satisfatórios, para a empresa e para si próprio. Sendo assim, é de total responsabilidade do gerente saber aplicar as teorias motivacionais para cada um dos seus colaboradores.

Apresentamos rapidamente várias teorias a serem aplicadas no cotidiano das empresas, como as necessidades de Maslow, os perfis de cada gerente e os fatores higiênicos e fatores motivacionais que influenciam no ambiente de trabalho.

Podemos analisar que para obter mais motivação no ambiente de trabalho é preciso reconhecer as necessidades básicas dos funcionários e entender cada perfil que eles apresentam. No entanto, garante condições favoráveis para os seus colaboradores, conheçam os aspectos que levam a motivar cada um deles. Valorize e reconheça os seus avanços dentro da organização, pois um funcionário que apresenta autoestima elevada, que se sinta confiante mediante ao seu trabalho sem dúvidas vestirá a camisa da empresa.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas organizações. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos á empresa.5.ed.São Paulo : Atlas,2004.

GIL, Antonio Carlos.Gestão de pessoas: enfoque nos papeis profissioanais.1.ed.São Paulo: Atlas,2012.

HERZEBERG, Frederick. Novamente: como se faz pra motivar funcionários? São Paulo: Biblioteca Harvard de administração de empresas, 1975. V.1,fasc.13.

DUARTE, Hamilton Lopes Ramos Dias. O estudo dos fatores motivacionais que influenciam os clientes da academia Gymes na pratica de atividades físicas. 2008. Disponível em <http://tcc.bu.ufsc.br/Adm291149>. Acesso em: 28 Set. 2016.

MASLOW, A. Motivation and personality.New York: Harper & Row, 1970.

MCGREGOR, D.The human side of enterprise.New York: Mcgraw Hill,1960.

MICHEL, S. Peut-on gerer les motivations?Paris: PressesUniversitaires de France, 1994.