

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Área: Recursos Humanos

Graziaña Damaso¹
Messias Rodrigues Pimentel²
Raiane Freitas Pires³
Rafael Simão Niverso⁴

RESUMO

O presente artigo apresenta um estudo sobre a motivação humana no ambiente de trabalho, uma vez que é de vital importância não só para a administração empresarial, bem como para todos os profissionais, tendo em vista que o "mundo do trabalho" tem passado por diversas transformações, e os trabalhadores devem estar preparados. O objetivo desse trabalho é fazer um paralelo entre teorias e "mundo real", mostrando o quanto a motivação pode ser influenciada internamente ou externamente e qual a opinião das pessoas em relação ao seu trabalho, usando como ferramentas as Teorias Motivacionais apresentadas por Maslow, Herzberg, Vroom e Lawler, na busca de obter melhores resultados.

Palavras chave: teorias motivacionais, comportamento organizacional, motivação.

ABSTRACT

This paper presents a study of human motivation in the workplace, since it is of fundamental importance not only to business administration as well as for all professionals in order that the "world of work" has gone through several transformations, and workers must be prepared. The aim of this paper is to draw a parallel between theories and real world, showing how much motivation can be influenced internally or externally, and what people's views in relation to their work, using tools such as the Motivational theories presented by Maslow, Herzberg, Vroom and Lawler, in search of better results.

Keywords: motivational theories, organizational behavior, motivation.

¹ Aluna do 8º período do curso de Administração da Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu – FACIG – grazianadamaso@hotmail.com

² Aluno do 3º período do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu – FACIG – messias_rodrigues16@hotmail.com

³ Aluna do 3º período do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu – FACIG – raiane-pires@hotmail.com

⁴ Aluno do 3º período do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu – FACIG – rafaelsimaoarantes@hotmail.com

INTRODUÇÃO

É notável que existam vários fatores que influenciam o comportamento humano, sejam eles externos ou internos. Diante do mercado de trabalho, percebemos o quanto esses fatores podem interferir no desempenho e na busca para se obter novos resultados que o estudo da motivação humana, um fator interno, que tem sido explorado cada vez mais.

A motivação é o que impulsiona os indivíduos a desempenharem suas tarefas para alcançar objetivos, além disso, ela pode ter uma influência externa que parte de aspectos de seu ambiente. O tema presente é voltado para a motivação dentro das organizações. Esta, pode vir das tarefas realizadas ou até mesmo das pessoas envolvidas no ambiente. O que o indivíduo faz deve, acima de tudo, haver uma harmonia entre as necessidades organizacionais, e além destas, é de suma importância atingir a necessidade de autorealização do indivíduo, o qual depende de vários pontos que serão citados no decorrer do desenvolvimento do tema abordado.

É nesse sentido que o trabalho é tido como ferramenta principal na análise da motivação, uma vez que ele exerce uma influência sobre a vida das pessoas trazendo satisfação ou decepção.

Com a finalidade de compreender o que leva as pessoas a se sentirem motivadas, iremos fazer um estudo comparando o que os estudiosos argumentam e o que as pessoas realmente pensam sobre a motivação, com intuito de analisar e compreender o que pode ser feito para alcançar o melhor resultado.

DESENVOLVIMENTO

TEORIAS MOTIVACIONAIS

São vários os fatores que devem ser levados em consideração, sobre o comportamento humano, uma vez que cada indivíduo tem seu modo de pensar, agir, suas necessidades e o que lhes motivam.

E em relação à motivação, são muitas as variáveis que induzem a um determinado tipo de comportamento. E, pensando nos aspectos do comportamento organizacional, deve-se levar em consideração a enorme gama de propostas que são apresentadas por estudiosos da área, e são muitos os autores, assim como são as teorias.

Para Araujo (2006), motivação é um tipo de energia psicológica ou tensão que faz com que o organismo se movimente e, pode ser intrínseca, que é a automotivação, ou extrínseca onde a motivação é gerada a partir de fatores externos.

Levando em consideração que cada pessoa considera motivação de uma maneira, o que se deve analisar é como está sendo o desempenho delas, quando as pessoas se sentem motivadas, elas desempenham suas atividades mais felizes.

A motivação é algo que vem sendo estudado há muitos anos, e a cada momento surge uma variável, pois como o mundo evolui as pessoas seguem o mesmo ritmo, mas percebemos que apesar de tal evolução existem pontos em comum. Utilizados na contemporaneidade.

Segundo Chiavenato (2002), uma das teorias motivacionais mais conhecidas é a teoria das necessidades de Maslow. Para o autor elas estão organizadas em uma pirâmide, e à medida que são alcançadas influenciam diretamente no comportamento e na motivação humana, como mostra a Figura 1, abaixo:



Figura 1: Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow

Fonte: CHIAVENATO, (2002).

De acordo com Bowditch e Buono (2002), McClelland propõe com sua teoria das necessidades socialmente adquiridas, que cada um de nós será, em determinado momento, influenciado por realização, poder ou aflição, e que a necessidade varia com a situação.

Analisando os dois autores, podemos perceber que há uma semelhança entre eles, quando mostram que a realização é um ponto comum no desenvolvimento da motivação, e esse fator é de suma importância na análise do ciclo motivacional, uma vez que o ser humano está em busca constante pela realização, seja ela pessoal ou profissional, e quando não atinge essa meta, com certeza gera uma frustração que afeta diretamente a motivação.

Maslow propõe a teoria da motivação de acordo com as necessidades humanas, enquanto que McClelland se orienta pelas necessidades socialmente adquiridas. Já Chiavenato (2009) e Herzberg acreditam que a motivação para trabalhar depende de dois fatores: os higiênicos, que são as condições físicas e ambientais de trabalho, incluindo salários, benefícios sociais e políticas empresariais, e os motivacionais, que diz respeito ao conteúdo do cargo, que são as tarefas e os deveres do cargo em si, e ainda postulam que o oposto de não satisfação não é insatisfação, e sim nenhuma satisfação.

Para explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho, Herzberg formulou a chamada Teoria dos Dois Fatores. A teoria dividiu os fatores que alteram o comportamento do indivíduo em dois grupos: os higiênicos (extrínsecos) e os motivacionais (intrínsecos) (BERGAMINI; 2008). A teoria baseia-se nos fatores positivos chamados de fatores de motivação ou intrínsecos que estão ligados ao conteúdo do trabalho. Os fatores intrínsecos, segundo Herzberg, causam satisfação ou motivação, mas a sua falta não, necessariamente, causa insatisfação ou desmotivação (ROBBINS; 2005).

Diante de tantas teorias e diversos pensamentos o que se percebe é que extraíndo um pouco de cada uma, pode-se chegar a um modelo mais apropriado de motivação, visto que cada indivíduo possui sua particularidade, que tanto os fatores intrínsecos quanto os extrínsecos, afetam de alguma forma o comportamento humano e que as pessoas necessitam de se sentirem realizadas para que haja um desempenho esperado. E, que acima de tudo, independente de como se sintam motivadas, o mais importante é que as pessoas estejam felizes, seja qual for a atividade desempenhada.

PESQUISA DE CAMPO

Com a finalidade de conhecer a percepção das pessoas em relação à motivação no ambiente de trabalho, foi realizada uma pesquisa através de um questionário, usando uma amostragem de 26 alunos do 3º período do curso de ciências contábeis da Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu/MG-FACIG, onde os alunos que trabalham expressaram seus pensamentos.

A amostragem foi composta por 14 mulheres e 12 homens, com idades que variam de 18 a 39 anos, com profissionais de varias áreas (produtor rural, secretária, auxiliar administrativo e auxiliares de contabilidade).

A principal finalidade desse estudo foi identificar o que motiva as pessoas no ambiente de trabalho, e foi obtido o seguinte resultado:

- 1º - Ter uma expectativa de crescimento
- 2º - Satisfação no que faz
- 3º - Reconhecimento
- 4º - Ver sentido nas tarefas desempenhadas
- 5º - Salário
- 6º - Ter amigos
- 7º - Status.

A partir desta pesquisa foi possível considerar a opinião das pessoas em relação ao seu trabalho, se ele é ou não motivante e os fatores que influenciam tal questão. De acordo com a análise dos resultados foi possível perceber que, em relação ao trabalho, a grande maioria das pessoas consideram-o motivante. Um pouco mais além, elas apresentam uma perspectiva de crescimento, ou seja, visam permanecer e crescer onde desempenham suas atividades, sendo este, um ponto positivo para as empresas devido ao comprometimento maior do funcionário. Por meio deste, ele se preocupa com o desenvolvimento, não apenas desempenhando suas funções, mas fazendo o melhor para o bem de ambas as partes. Para as empresas é importante que seus funcionários estejam motivados com suas tarefas, devido à grande importância que os mesmos representam para uma organização e para o alcance de melhores resultados.

Com isso observamos que as pessoas estão preocupadas com o desenvolvimento, o que reforça as teorias de Maslow e McClelland, em que as pessoas buscam realização, crescer profissionalmente a partir de seu trabalho.

É importante destacar também que, no topo das preferências está a satisfação, mostrando que as pessoas desejam não só desempenhar uma tarefa, mas se satisfazerem com ela.

O que prova que as pessoas evoluíram ao longo dos anos é a questão do salário, que hoje não é considerado o fator essencial para a motivação no trabalho, claro que ele é essencial para a sobrevivência, mas não para a satisfação, ele tem mais uma função de complemento do que requisito fundamental.

Foi observado que 85% dos participantes estão satisfeitos com seu trabalho e acreditam que ele seja motivante.

Outro dado interessante é que a opinião ficou dividida com relação à motivação ser intrínseca ou extrínseca, onde 54% consideram que a motivação surge com a automotivação e 46% acreditam que para estar motivado, precisa de estímulo externo.

O estudo possibilitou fazer um paralelo entre teoria e vida real, comprovando que as características individuais são diferentes, mas que a teoria vai ao encontro da prática.

A partir do assunto levantado surge a seguinte questão: os líderes devem implantar um programa motivacional para melhorar o funcionamento da organização ou apenas é um estímulo que cada indivíduo já possui em seu interior?

CONCLUSÃO

Com o desenvolvimento desse trabalho, foi possível, a partir do objetivo proposto, fazer um paralelo entre as teorias motivacionais e a opinião das pessoas em relação às formas como a motivação pode influenciar no comportamento individual, e no comportamento dos grupos, intrínsecas ou extrínsecas, além dos principais fatores motivacionais no seu trabalho, a partir desses aspectos, pode-se concluir que, ainda existem pessoas que não acham que seus trabalhos sejam motivantes, enquanto que um percentual maior das pessoas tenta crescer profissionalmente na organização onde trabalham. Outro ponto destacado e importante foi o de que o salário não está entre as prioridades mais citadas, o que comprova que as pessoas evoluíram e querem não só garantia de maior poder aquisitivo, mais encontrar maior prazer e satisfação naquilo que fazem.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Antony. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Tomson, 2002.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.