

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE – FANESE

MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

NEIRE DE LIMA OLIVEIRA

RESUMO

O presente artigo mostra a importância da motivação para o bom funcionamento das organizações, e que o grau de desempenho dos colaboradores é determinado pelo o que os motiva. Assim sendo, se os líderes desejam melhorar os resultados de uma organização, precisam dar atenção aos níveis de satisfação dos seus subordinados, direcionando seus esforços para o alcance dos objetivos e metas organizacionais.

Palavras-chave: motivação, colaboradores, satisfação.

1.INTRODUÇÃO

O propósito desse projeto é mostrar como as pessoas possuem diferentes fontes de motivação, ou seja, o que é um estopim motivador para um, pode não o ser para o outro, mesmo porque cada um possui uma necessidade e ideais de vida diferentes. A importância da motivação para o desenvolvimento da organização tornou-se uma grande preocupação de alguns líderes para com seus subordinados, de como motivá-los, pois o ser humano tem, cada vez mais, ambição em se realizar, seja profissionalmente, seja na vida pessoal. Essa motivação vai além dos recursos financeiros, o colaborador almeja reconhecimento, investimento em sua carreira profissional, para que se sinta motivado na organização, e assim alcance os objetivos. Além dos recursos financeiros, o colaborador almeja reconhecimento, investimento em sua carreira profissional, para que se sinta motivado na organização, e assim alcance os objetivos.

2. A importância da Motivação nas Organizações

O ser humano precisa de algo novo, que o estimule para então começar a agir em busca de um determinado objetivo. Portanto, a motivação humana ao longo dos anos serviu de objeto de estudo, para tentar tornar claro o que estimula o ser em questão a buscar algo, assim como que o ser humano é estimulado através de uma recompensa é desestimulado para um comportamento primitivo, isto é, o impulso leva as pessoas a agirem por necessidades reais direcionada por suas expectativas de vida e por aspirações.

Para Maximiano (2011, p. 235), a palavra motivação vem do latim *motivus*, *movere*, que significa mover. Em seu sentido original, a palavra indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado, estimulado ou energizado por algum tipo de motivo ou razão.

A motivação é uma ferramenta das mais importantes para o sucesso organizacional, pois afeta o desempenho funcional do colaborador, sendo a mola propulsora para que o processo de produção que é a funcionalidade da organização seja o responsável pelo processo de transformação, isto é, os processos de

transformação são responsáveis pela geração de bens (produtos e serviços), e para que saia a contento do cliente é necessário que atinja seu grau de excelência. Este fato torna-se muito presente quando se fala das hierarquias das necessidades, pois mostra na verdade, que tudo deve estar em concordância com as verdadeiras necessidades, ou seja, cada qual ao seu nível, pois caso isso não ocorra, a produção sofre uma consequência a qual chamamos de efeito cascata.

Para Chiavenato (2010, p. 242), a motivação é um processo psicológico básico. Juntamente com a percepção, atitudes, personalidade e aprendizagem, a motivação sobressai-se como um importante processo na compreensão do comportamento humano.

A motivação sem dúvida é exclusivamente interna a cada indivíduo, e podemos dizer que, ninguém motiva ninguém, porém os gestores devem entender que a organização para funcionar no contexto produção competitividade, é necessário que os grupos sejam trabalhados com o estímulo externo de motivação para que ela ocorra, para isso é preciso incentivar os gestores de empresas utilizem várias ferramentas de trabalho, tais como atividades de animação para que haja rendimento no trabalho. O funcionário que tem motivação tem vontade de realizar os trabalhos que lhe competem, tem vontade de ter conhecimentos que aprimorem o seu desempenho no trabalho, e tem compromisso com a organização. Constata-se que a motivação pode muito bem estar relacionada ao ambiente da organização, a gerência, e a outros motivos que levam muitas vezes o profissional a mudar de ambiente de trabalho e modificar completamente seu estado desmotivado, e apresentar um quadro de muita motivação na realização de suas tarefas, levando a um excelente desempenho, muitas vezes da mesma atividade que realizava na antiga unidade, nesse caso podemos observar que a motivação surge de estímulos externos. 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.

Para Chiavenato (1982 p. 418) “a complexidade da motivação humana é brilhantemente ilustrada e compreendida através da Pirâmide de Maslow na chamada Hierarquia das Necessidades.”. Maslow, em uma pirâmide de cinco partes,

consegue ilustrar o tamanho da importância que se dá para cada necessidade, conforme os níveis vão sendo ultrapassados. Abraham Maslow, psicólogo e consultor norte-americano em psicologia, estudioso no campo das motivações, fundamentou uma teoria pela qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e influências. Essa hierarquia de necessidades é representada e visualizada em uma pirâmide, cuja base está no patamar das necessidades mais baixas e no topo da pirâmide estão as mais elevadas.

Etapas da Hierarquia das Necessidades de Maslow

- Necessidades fisiológicas: está é a base da Pirâmide, onde estão as necessidades básicas de qualquer ser humano, como a fome, a sede, a respiração, a excreção, o abrigo e o sexo, por exemplo.

- Necessidades de segurança: é o segundo nível da hierarquia, onde estão os elementos que fazem o indivíduos se sentirem seguros, desde a segurança em casa até meios mais complexos, como a segurança no trabalho, segurança com a saúde (planos de saúde) e etc.

- Necessidades sociais: é o terceiro nível da Pirâmide. Neste grupo estão as necessidades de se sentir parte de um grupo social, como ter amigos, constituir família, receber carinho de parceiros sexuais e etc.

- Necessidades de Status ou Estima: é a quarta etapa da Pirâmide de Maslow, que agrupa duas principais necessidades - a de reconhecer as próprias capacidades e de ser reconhecido por outras pessoas, devido a capacidade de adequação do indivíduo. Ou seja, é a necessidade que uma pessoa tem de se orgulhar de si própria, sentir a admiração e orgulho de outros indivíduos, ser respeitada por si e pelos outros, entre outras características que envolvam o poder, o reconhecimento e o orgulho, por exemplo.

- Necessidades de auto realização: este é o topo da Pirâmide, quando o indivíduo consegue aproveitar todo o potencial de si próprio, com auto controle de suas ações, independência, a capacidade de fazer aquilo que gosta e que é apto a fazer, com satisfação.

3.TIPOS DE MOTIVAÇÃO

De acordo com Chiavenato (2002, p. 178). Os tipos de Motivação são:

- Motivação Instrumental e Motivação Integrada:

A motivação instrumental é aquela com características psicológicas naqueles que a executam seus objetivos como ferramenta para aperfeiçoar a posição social, referentes ao interesse profissional e pessoal, já a motivação integrada é aquela com características psicológicas naqueles que em seus objetivos se dão pelo próprio interesse, pretendem se identificar com aquilo que executa.

Alguns fatores que influenciam a motivação:

A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. Entende-se, portanto que a motivação é uma força interna que se transforma dependendo do momento, durante toda a sua existência, e desta maneira os seus objetivos ganham força, desta forma quando se afirmar, que a motivação, a motivação é algo interior significa que está dentro de cada pessoa, e por este motivo somente a própria pessoa tem a capacidade de realizar essa façanha de motivar-se. As organizações se utilizam de diversos métodos de motivação com a finalidade de somar a eficiência e eficácia de seus colaboradores. Isto acontece porque nas organizações a motivação tem relação diretamente proporcional com a produtividade e o lucro discrepando totalmente da real conceituação e compreensão dos estudiosos neste campo de estudo. A administração em sua funcionalidade não consegue realmente descentralizar a motivação do colaborador, do dinheiro, isso acontece porque estas raízes estão profundamente fundamentadas na administração científica de Taylor, desvirtuando o que realmente é motivação. Os colaboradores estão na maior parte de seu tempo nas organizações, direcionando os seus esforços para as organizações. Portanto, fundamentamos nos seguintes fatores que interferem nos mecanismos da motivação que são:

1. Salários; 2. Autoestima e reconhecimento; 3. Relacionamento entre os colaboradores; 4. Promoções, treinamentos e capacitações; 5. Benefícios; 6. Segurança; 7. Condições de estrutura física e ferramentas nos locais de trabalho

4. GESTÃO DE PESSOAS

Para Chiavenato (2014 p.8) É extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como arquitetura organizacional, a cultura corporativa, das características do seu mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão e uma infinidade de outras variáveis.

São conhecimentos e técnicas administrativas especializadas no gerenciamento das relações das pessoas com as organizações, tem por objetivo proporcionar, a satisfação e a realização das pessoas. O sistema de Recursos Humanos é composto basicamente pelas funções de recrutamento ou captação, seleção, treinamento, desenvolvimento e retenção: remuneração e benefícios. O modelo de gestão de recursos humanos mais praticado é aquele que tem ampla influência da Administração Científica de Taylor e da Escola das Relações Humanas, que buscou basicamente adaptar as pessoas ao sistema de trabalho taylorista.

A gestão de pessoas se divide em:

- Provisão de recursos humanos;
- Aplicação de recursos humanos;
- Recompensar pessoas;
- Manutenção de recursos humanos;
- Desenvolvimento de recursos humanos;
- Monitoração de recursos humanos.

Aspectos fundamentais da moderna Gestão de Pessoas:

- As pessoas como seres humanos. Cada indivíduo é único e diferentes entre si. Pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização.
- As pessoas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais. No mundo cheio de mudanças e desafios as pessoas como fonte de impulso próprio que dinamiza a organização e não como agentes passivos, inertes e estáticos.
- As pessoas como parceiros da organização. Aptas a conduzir à excelência e ao sucesso. As pessoas fazem investimentos na organização: como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos etc. E esperam destes colherem retornos desses investimentos – como salários, incentivos financeiros, crescimento profissional, carreira, entre outros.

De acordo com Chiavenato (2014 p.) a gestão de pessoas se refere às políticas e as práticas necessárias para administrar o trabalho das pessoas, tais como:

1. Agregar talentos.
2. Integrar e orientar talentos em uma cultura participativa, acolhedora e empreendedora.
3. Modelar o trabalho seja individual ou em equipe de maneira a torná-lo significativo, agradável e motivador.
4. Recompensar os talentos pelo excelente desempenho e pelo alcance de resultados.
5. Avaliar o desempenho humano e melhorá-lo continuamente.
6. Comunicar e transmitir conhecimento.
7. Treinar e desenvolver talentos para criar uma organização de aprendizagem.
8. Proporcionar condições de trabalho e melhorar qualidade de vida no trabalho.
9. Incentivar o desenvolvimento organizacional.
- 10.

TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Para Herzberg apud Maximiano (2011, p. 242), a motivação das pessoas para o trabalho depende de dois fatores intimamente relacionados.

Essa teoria é uma das mais influentes para os estudos sobre motivação no trabalho, sendo que os motivos internos interagem com os motivos externos presentes no trabalho.

Segundo essa teoria dos dois fatores, proposta por Frederick Herzberg, os motivos que estão presentes na situação de trabalho e que influenciam o desempenho podem ser divididos em duas categorias: o próprio trabalho e as condições de trabalho sendo assim os dois fatores devem atuar lado a lado, analisando cada fator sendo extrínsecos ou os fatores intrínsecos.

A partir desses estudos, Herzberg e seus colaboradores criaram a teoria dos dois fatores:

- Fatores higiênicos ou fatores extrínsecos: - Referem-se às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalham, às condições físicas do ambiente, como também salários, benefícios sociais, liderança recebida, relação dos empregados com a direção, normas internas, oportunidades de crescimento etc. Estão relacionados com as condições externas ao indivíduo.
- Fatores motivacionais ou fatores intrínsecos: - referem-se às atividades ou tarefas desenvolvidas no cargo. Quando os fatores motivacionais são alcançados, elevam a satisfação das pessoas e não são alcançados provocam a insatisfação. Envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto realização

OBJETIVOS DA GESTÃO DE PESSOAS

Fortalecer o capital humano dentro das organizações. A necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários. As grandes empresas estão percebendo que, podem crescer, prosperar e manter-se em continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os colaboradores.

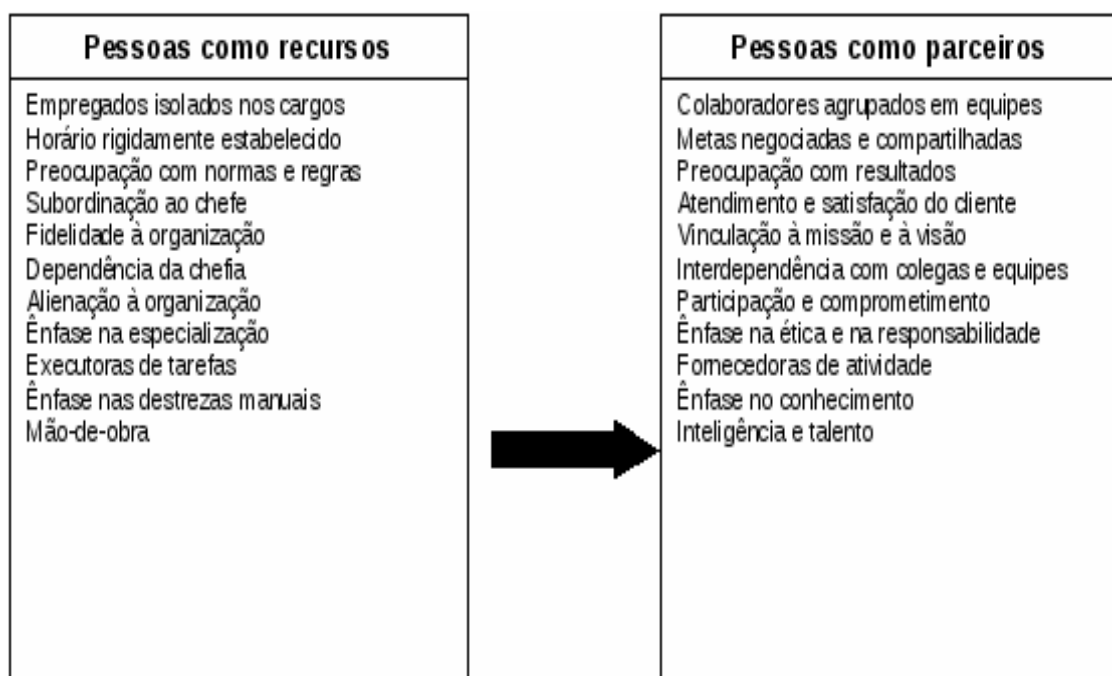
Motivar os colaboradores por meio de reconhecimento, realização de dinâmicas, promovendo desafios profissionais e planos de carreira. As pessoas podem aumentar, ou reduzir as forças e fraquezas de uma organização dependendo da maneira como elas são tratadas. Elas podem ser a fonte do sucesso como podem ser a fonte de problemas.

Desenvolver um programa de treinamento e desenvolvimento, focado em resultados, autodesenvolvimento aliado à missão da empresa.

OS NOVOS DESAFIOS DA GESTÃO DE PESSOAS

“Para compreender o comportamento humano é fundamental o conhecimento da motivação humana. Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma isto é, tudo aquilo que dá origem a alguma propensão a um comportamento específico” (CHIAVENATO 1982, p. 414).

A mudança sempre existiu na história da humanidade, mas ultimamente com muita rapidez. Alguns fatores contribuem para isso: as mudanças econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, legais, políticas, demográficas e ecológicas que atuam de maneira conjugada e sistêmica. Nesse contexto, a questão é tratar as pessoas como parceiros da organização. Os empregados podem ser tratados como recursos produtivos das organizações: os chamados recursos humanos.



ANIZACIONAL

A possibilidade de um clima negativo está diretamente ligada ao quadro motivacional que a empresa disponibiliza a seus colaboradores. A definição mais usada de clima organizacional é a forma com que um funcionário percebe a organização em que trabalha. Clima organizacional indica a satisfação dos colaboradores da organização, com relação aos diferentes aspectos de cultura ou realidade aparente da organização, como: políticas de RH, valorização do profissional, processo de comunicação, modelo de gestão e o profissional se identifica com a empresa. As principais contribuições que podemos obter da Pesquisa de Clima são:

- O alinhamento da cultura com as ações efetivas da empresa;
- Promover o crescimento e desenvolvimento dos colaboradores;
- Integrar os diversos processos e áreas funcionais;
- Otimizar a comunicação;
- Minimizar a burocracia;
- Identificar necessidades de treinamento e desenvolvimento;
- Enfocar o cliente interno e externo;
- Otimizar as ações gerenciais, tornando-as mais consistentes;
- Aumentar a produtividade;
- Diminuir o índice de rotatividade;
- Criar um ambiente de trabalho seguro;
- Aumentar a satisfação dos clientes internos e externos.

Os prejuízos gerados por uma má gestão do clima organizacional são altos. Abaixo seguem três dos principais impactos que geram custos, sendo ocasionados por um ambiente com índices de clima organizacional baixo:

- Baixa produtividade. Acontecem por diversos motivos, que vão desde uma gestão ineficiente ou despreparada que são fatores bastante agravantes, até o excesso de atividades a desempenhar o que pode causar certa confusão

nos colaboradores por não identificar as prioridades gerando estresse e falta de motivação.

- Custos com rescisões. As principais causas das rescisões não foram por incompetência técnica, mas pela incapacidade de estabelecer relacionamentos interpessoais construtivos e atitudes produtivas.
- Custos com seleção e treinamento. Devido à rotatividade gerada pela insatisfação dos funcionários há perdas significativas do capital intelectual da empresa, além de retrabalho de atividades que afetam o atingimento de seus objetivos estratégicos de longo prazo. Dessa forma, são necessários investimentos expressivos em treinamentos e armazenamento de conhecimento.

Desenvolver para os colaboradores um plano para que auxilie os a desenvolver a criatividade para buscar o novo e fugir das regras e decisões engessadas e estabelecidas, auxiliando a organização à alcançar seus objetivos. A motivação pode ser definida como a energia que nos leva a participar de um desafio, induzindo-nos a realizar ações, a falta dela causa desinteresse pelo trabalho e faz do colaborador um mero cumpridor de suas tarefas, limitando sua visão e desviando-a do processo em geral. Quando uma pessoa está desmotivada, o trabalho não rende, as horas demoram a passar, a pro-atividade, é inexistente.

A motivação é pessoal, mas pode ser influenciada por objetivos e interesses coletivos as pessoas a irem em busca de algo que possa satisfazer suas vontades e que contribuam de alguma forma para a realização de seus desejos, os colaboradores esperam que a empresa dê o suporte necessário para o seu desenvolvimento profissional. Bons gestores são imprescindíveis em processos motivacionais. O líder mostra a direção, inspira a ação, dá suporte nos momentos difíceis e esperam que a empresa aja com coerência. Um líder habilidoso consegue despertar o motivo para que uma pessoa, por exemplo, traga ideias e aplique-as na prática para melhorar processos. O bom líder precisa conhecer sua equipe, pois cada pessoa tem um jeito de enxergar o mundo de forma diferente. Cabe ao líder conduzir a equipe, conhecer os talentos e desenvolver as habilidades necessárias para que os colaboradores trabalhem em harmonia.

A motivação também aumenta quando o colaborador sente que está melhorando e dominando melhor algum processo. O desânimo e a frustração ocorrem quando o colaborador se sente perdido, sem saber o que esperam dele, para onde ele está indo, qual a direção tomar e quando não tem o suporte necessário para enfrentar as dificuldades. Motivação é a energia aplicada em direção a uma meta. Motivação significa “motivo para a ação”, ou seja, o motivo que faz alguém se movimentar rumo a alguma meta.

6.Conclusão

Concluimos que os fatores motivacionais quando bem aplicados, torna-se a ferramenta mais importante para manter os colaboradores envolvidos com os objetivos da organização e fazendo com que esta fique mais próxima de atingir seus objetivos. A cada dia as organizações vem se preocupando cada vez mais com a motivação dos seus colaboradores, com o intuito de mantê-los comprometidos e envolvidos com os objetivos da empresa. Todo indivíduo produz mais quando está inserido num ambiente agradável e onde possa visualizar de forma clara suas responsabilidades e os padrões necessários para desempenho das atividades.

Segundo Herzberg, a motivação de pessoas no ambiente organizacional está ligada tanto a fatores intrínsecos, como a fatores extrínsecos dizem respeito às condições físicas do ambiente de trabalho, salário, benefícios sociais, políticas da organização, clima organizacional, oportunidades de crescimento.

É importante, entender que o ser humano está em constante mudança e que a todo o momento suas prioridades, desejos, vontades e necessidades também mudam; é preciso estar atento, pois num determinado momento, mesmo que a empresa tenha programas de motivação, bons salários, benefícios, entre outros. O desejo do colaborador vai mudar, e o que o motivava há um mês ou até mesmo uma semana, não será mais fator motivador hoje.

ABSTRACT

This article shows the importance of motivation for the good functioning of organizations, and that the degree of performance of employees is, determined, by what motivates them. Thus, if leaders want to improve an organization's results, they need to pay attention to the satisfaction levels of their subordinates, directing their efforts toward achieving organizational goals and objectives.

Keywords: motivation, employees, satisfaction

REFERÊNCIAS:

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação. São Paulo: Atlas, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Campus, 1982.

TEORIAS MOTIVACIONAIS MONTANA, Patrick J, Bruce H. CHARNOV. Administração. São Paulo. Ed, saraiva,20011.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Introdução À Administração. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. Gestão Com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

___. Teoria Geral Da Administração: abordagens descritivas e explicativas. 7. ed. São Paulo. Manole, 2014.