

# MOTIVAÇÃO PARA ADMINISTRAÇÃO

CARVALHO, Cláudia Munchen

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva-FAIT

JUNIOR, José Maria Batistella

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva-FAIT

LIMA, Paola Almeida de

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva-FAIT

OLIVEIRA, Marcos José de Moraes

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva-FAIT

OLIVEIRA, Patrícia Ferreira de Lima

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva-FAIT

OLIVEIRA, Ana Carolina Rodrigues

Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva-FAIT

## RESUMO

O Artigo a ser apresentado tem como objetivo mostrar uma linha de estudos motivacionais passando por varias adaptações ao longo dos anos, ao considerar que a motivação tem como base o ato de motivar, estimular e aperfeiçoar. Muitos estudos de motivação da pessoa humana levaram a três correntes: as pessoas podem comportar-se quer como resposta a estímulos vindos do meio ambiente, ou pode-se também, recorrer a cargos ou funções de chefia, cujos ocupantes irão estimular seus subordinados pelo exemplo, pela segurança e pela integração entre os elementos da equipe, o que dá motivação pela inserção social. Na teoria da Motivação Consciente, o indivíduo é estimulado tanto pelo ambiente implantado na organização que trabalha, a qual deve ter planos de carreira, metas condizentes com a realidade e factíveis, superiores hierárquicos com boa formação e capacidade de transmitir segurança, entre outras, quanto pela sua própria capacidade de entendimento, expectativas e satisfação naquilo que realiza o que leva o administrador a manter uma observância constante em seus colaboradores, para não perder a oportunidade de reter um bom profissional, ou corrigir situações equivocadas de colocação profissional, além de promover a sinergia na equipe sob sua liderança.

**Palavras-chaves:** motivar, estimular, aperfeiçoar

**Tema Central:** Administração

## ABSTRACT

The papers to be presented aims to show a line of motivational studies undergoing many adaptations over the years. When considering that motivation is based on the act to motivate, stimulate and improve. Many studies of the human motivation led to three currents: people can behave either as a response to stimuli from the environment. You can also call in leadership positions or roles whose occupants will stimulate your subordinates by example, for security and integration between the elements of the team, which gives motivation for social inclusion. In theory Motivation Aware, the

individual is stimulated by both the deployed environment in which the organization works, which must have career plans, goals consistent with reality and achievable, superiors with good training and ability to pass security, among others, as by their ability of understanding, expectations and satisfaction in what we accomplish what takes the administrator to maintain a constant observance in their employees, not to miss the opportunity to retain a good professional, or correct situations misleading job placement, as well as promoting synergy in the team under his leadership.

**Keywords:** motivate, stimulate, improve

## 1. INTRODUÇÃO

No início do século XX, os administradores não olhavam para seus colaboradores como equipe, e sim como ferramentas para a produção, fazendo uso da força e do medo para motivá-los.

Com o desenvolvimento da Teoria Clássica da Administração, Taylor considerava que a motivação era salarial e com a execução das tarefas específicas, as equipes ficariam satisfeitas e mais produtivas. (CHIAVENATO, 2003)

Com decorrer dos anos, concluiu-se que cada pessoa traz suas próprias motivações, e o colaborador deve ser estimulado pela organização, satisfazendo aquilo que realiza.

O presente artigo tem como propósito analisar as correntes de estudos já apresentadas por grandes autores que trouxeram relevantes gratificações para as organizações com seus estudos. Também, procura descobrir a fonte da sinergia interior de cada pessoa, capaz de motivar não somente a si, mas “contaminar” todos os colaboradores da organização.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Antes dos estudos científicos sobre administração, que só ocorreram no início do século XX, não se olhava para o ser humano como equipe, apenas como ferramentas para escala produtora nas organizações, e os administradores faziam uso da força e do medo, para motivar seus empregados, considerando as condições culturais e legais de cada época, que até pouco tempo antes, aceitavam a escravidão. (BERGAMINI, 1997)

Com o evento da Revolução Industrial, as organizações vieram a reunir um contingente muito maior de pessoas no processo produtivo, que acarretou a necessidade de desenvolverem-se novas formas de domínio sobre a massa que já não era mais tão submissa. (BERGAMINI, 1997)

Ao desenvolverem os estudos da Teoria Clássica da Administração, Taylor e seus colaboradores, consideravam que apenas com a motivação salarial e a realização de tarefas específicas e pré-determinadas, as equipes ficariam plenamente satisfeitas e produtivas. (BERGAMINI, 1997)

Porém, os operários logo perceberam que apesar de receberem maiores salários, ao serem mais produtivos, poderiam perder seus empregos, com a retirada dos postos de trabalho pela otimização da cadeia produtiva, e mesmo que permanecessem no emprego, “há o caráter perverso desse tipo de tratamento, quando analisa que os incentivos econômicos, vão se tornando direitos, em vez de recompensas” (DRUCKER, 1977, p. 315 apud BERGAMINI, 1997, p. 21).

Tais fatos levaram aos estudos de Elton Mayo, que concluíram a importância do caráter social como motivação de equipes em processos produtivos, resultando na Escola das Relações Humanas, que considerava um maior envolvimento dos administradores com seus subordinados, para que estes viessem a sentirem-se úteis e importantes. (BERGAMINI, 1997)

Concluiu-se também em estudos mais adiante, que todo indivíduo traz, em si, suas próprias motivações, as quais dependem do significado que cada qual atribui a sua atividade, sendo esta denominada “Motivação Intrínseca”. Bergamini (1997) ainda considera que a “psicodinâmica motivacional” é inerente de cada indivíduo, iniciando-se e encerrando-se nele mesmo, e que podemos promover estímulos para desencadeá-la.

A estes estímulos podemos denominar “Motivação Extrínseca”. Muitos estudos de motivação da pessoa humana levaram a três correntes: as pessoas podem comportar-se quer como resposta a estímulos vindos do meio ambiente; quer com base em informações que guarda no consciente; quer por impulsos cujas origens desconhecem por estarem armazenadas no subconsciente (BERGAMINI, 1997)

Na primeira linha dos estudos, ocorrem associações de condicionamento, que facilmente são confundidas com motivação. Ao preparar o ambiente de trabalho, com a finalidade de estimular o aumento da produtividade, introduzindo premiações

ou punições, assemelha-se muito aos estudos dos reforçadores de comportamento estabelecidos pelos psicólogos behavioristas e comportamentalistas, como Pavlov, Thorndike ou Skinner, citando alguns principais, os quais determinaram as ações provenientes de “estímulo-resposta” ou “reforço positivo - reforço negativo”, na linha de condicionamento operante, os quais, apesar de eficientes, não são duradouros ou permanentes. Pode-se também, recorrer a cargos ou funções de chefia, cujos ocupantes irão estimular seus subordinados pelo exemplo, pela segurança e pela integração entre os elementos da equipe, o que dá motivação pela inserção social.

Em 1954, com a Teoria das Necessidades proposta por Maslow, que foi a base do desenvolvimento das outras duas linhas citadas anteriormente, ambas de caráter cognitivo, consideram que alguém que se engaja em determinada atividade almeja reconhecimento por seus méritos, para desenvolver seu potencial criativo, atualizando suas potencialidades intelectuais, criando uma indispensável ligação com a comunidade em seu sentido mais amplo. (BERGAMINI, 1997)

Na teoria da Motivação Consciente, o indivíduo é estimulado tanto pelo ambiente implantado na organização que trabalha, a qual deve ter planos de carreira, metas condizentes com a realidade e factíveis, superiores hierárquicos com boa formação e capacidade de transmitir segurança, entre outras, quanto pela sua própria capacidade de entendimento, expectativas e satisfação naquilo que realiza, o que leva o administrador a manter uma observância constante em seus colaboradores, para não perder a oportunidade de reter um bom profissional, ou corrigir situações equivocadas de colocação profissional, além de promover a sinergia na equipe sob sua liderança.

Na última linha de estudos, que trata sobre motivação inconsciente, refere-se mais a instintos e patologias psíquicas, de caráter clínico, do que inserção em ambientes organizacionais, apesar de não estarmos livres de manifestações ou envolvimento pessoais com a referida linha de estudo, não sendo, no entanto, este o foco do presente artigo.

WOLF e FINESTONE ( 1986, p.2 apud BERGAMINI, 1997, p. 175) dentro do parênteses é letra maiúscula, mas vocês estão contextualizando os autores, então é fora do parênteses o primeiro autor, e o ano e apud é dentro. ressaltam que:

“Entre as mais potentes motivações das pessoas está o ódio e o amor. Outras motivações são a aprovação dos grupos ou dos pares, o seu aplauso e apreciação. É particularmente importante o sentimento de ser necessário ao outro, de fazer parte e estar comprometido.”

### 3. CONCLUSÕES

Embora muito já se tenha estudado sobre motivação, pouco há a se fazer. Bom seria se houvesse uma fórmula mágica, capaz de oferecer meios de se conseguir empregados mais produtivos, motivados e comprometidos com os objetivos organizacionais. As organizações devem ser mais flexíveis quanto à forma de gerir, dando real importância à busca da qualidade no trabalho, para tornar este mais agradável e gerar um ambiente propício capaz de desbloquear motivações, aumentando, assim, os níveis de satisfação pessoal e, conseqüentemente, influenciando a equipe toda para atingir os objetivos comuns da organização.

### 4. REFERÊNCIAS

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1995.