



MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

SILVA, Bruna Pereira da¹

KAULFUSS, Marco Aurélio²

¹Acadêmica do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

²Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo buscar a fundamentação teórica sobre as teorias motivacionais, analisar o que motiva o trabalhador dentro do ambiente de trabalho e quais são seus desejos e necessidades dentro da organização. O segredo é identificar o que motiva o trabalhador e a partir disso incentivá-lo a alcançar os seus objetivos. No entanto, quem deve se motivar em primeiro lugar é a própria pessoa, pois, ela deve ter em mente que deve agir para obter lucros e resultados dentro da empresa e são motivadas pela vontade de satisfazer suas necessidades tanto pessoais quanto profissionais.

Palavras-Chave: Motivar, Necessidades, Resultados, Trabalhador

ABSTRACT

This article aims to seek the theoretical framework of the motivational theories, analyze what motivates the employee in the workplace and what their wants and needs within the organization. The key is to identify what motivates the employee and starting that encourage you to achieve your goals. However, who should be motivated in the first place is the own person because she must keep in mind that should act for profit sharing within the company and are motivated by the desire to meet their needs both personal and professional.

Keywords: Motivate, Needs, Results, Worker



1. INTRODUÇÃO

Segundo Bergamini (1997), a origem etimológica da palavra motivação deriva do latim *movers* e significa mover ou força pelo qual os colaboradores de uma organização desenvolvem suas atividades para que sejam valorizados e promovidos conforme as atividades que realizam dentro da empresa.

A maioria das pessoas que atua no mundo dos negócios concordaria que os melhores funcionários são os motivados. Os funcionários motivados são os indivíduos que tomam iniciativa, que desejam fazer um bom trabalho, que evoluem na carreira por esforço próprio e que, em geral, tem mais probabilidade de ser bem sucedidos (SILVERSTEIN, 2009, p. 27).

De acordo com Valoto (1999), o funcionário precisa de um ambiente propício para demonstrar sua capacidade de realização de tarefa. Uma máquina quebrada, instrumentos e ferramentas obsoletos levam à baixa produtividade e conseqüentemente a desmotivação. As condições de higiene e espaço físico de trabalho, alimentação, pausas para repouso, todos esses aspectos interferem no nível de motivação.

Segundo Chiavenato (1999), o líder capaz de reduzir as incertezas do trabalho é tido como um motivador porque aumenta a expectativa dos subordinados de que seus esforços levarão às recompensas procuradas.

Nas organizações, o salário é o fator motivacional mais utilizado, mas administrar usando recompensas não é tão previsível quanto se possa desejar. Estudos mostram que o grau de satisfação após o aumento salarial era intenso, mas de curta duração (BERGAMINI, 1999, p. 27).

Existem outras formas de premiar a excelência no trabalho além do aumento salarial. Um simples elogio pode ter efeitos surpreendentes. Dê preferência a agradecimentos pessoais, seguidos por um e-mail ou carta de congratulação (BRUCE, 2006, p. 42).

Diante de tais indícios, tornou-se como ponto de partida o desenvolvimento deste estudo, tendo como foco identificar o conceito de motivação, como é aplicado dentro das empresas conforme as teorias motivacionais e como é possível motivar os



subordinados extraindo o melhor que cada um pode oferecer, atingindo resultados, agregando valor e fazendo com que a equipe atinja níveis elevados de eficiência.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de um trabalho apoiado em levantamento bibliográfico em livros, jornais, revistas e análise de artigos científicos publicados bases de dados indexadas. O material utilizado foi separado de acordo com a abrangência do tema e possibilitando a elaboração deste artigo científico.

Portanto, este trabalho de pesquisa tem como objetivo identificar o conceito de motivação, conforme as teorias motivacionais, como é aplicado dentro das organizações, tendo o poder motivar seus subordinados para extrair o melhor que cada um pode oferecer, atingindo resultados cada vez mais satisfatórios, agregando valor e fazendo com que a equipe atinja um nível elevado de eficiência.

O trabalho desenvolvido iniciou-se devido ao interesse pelo assunto e importância do tema para empresas e colaboradores, sendo objeto de construção do trabalho de conclusão de curso.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com Bergamini (1999) hoje a auto realização no ambiente de trabalho é uma questão estratégica para as empresas. Neste sentido, Abraham Maslow deixou um enorme legado para aqueles que trabalham com a psicologia organizacional, os profissionais de recursos humanos e atualmente todos os gerentes e executivos.

Em termos práticos, esta teoria sugere que um funcionário se sente motivado a despende um alto grau de esforço quando isto vai resultar em boa avaliação de desempenho. Uma boa avaliação de desempenho vai resultar em recompensas organizacionais, como bonificação, aumento de salário, fazendo com que estas



recompensas atendam metas pessoais (ROBBINS, 2002, p. 27).

Conforme Silva e Rodrigues (2007), a base da pirâmide compreende as necessidades de nível baixo, compondo as necessidades fisiológicas e de segurança. O topo da pirâmide, constitui as necessidades de níveis altos, representando a busca pela individualização do ser humano, que são necessidades sociais, de estima e de auto realização.

A teoria de Maslow propõe que os fatores de satisfação do ser humano dividem-se em cinco níveis em forma de pirâmide, conforme Figura 1.

Segundo Robbins (2002), a medida que um nível de necessidade é atendido, o próximo torna-se dominante e cada um dos níveis de necessidade é definido da seguinte forma:

1. **Fisiológicas:** incluem fome, sede, abrigo sexo e outras necessidades corporais;
2. **Segurança:** inclui segurança e proteção contra danos físicos e emocionais;
3. **Sociais:** Incluem afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo;
4. **Estima:** Inclui fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia; e fatores externos de estima, como status, reconhecimento e atenção;
5. **Auto realização:** a intenção de tornar-se tudo aquilo que a pessoa é capaz de ser; inclui crescimento, autodesenvolvimento e alcance do próprio potencial.

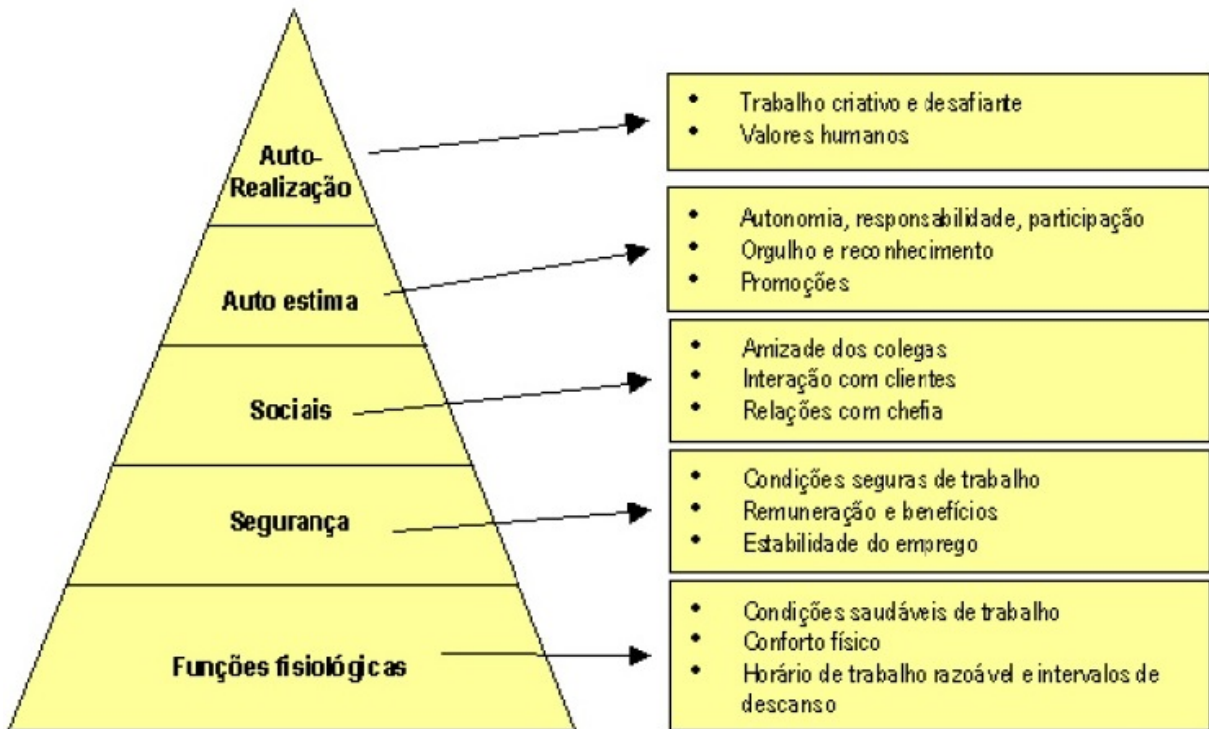


Figura 1 – Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow.
Fonte: Robbins (2002).

Portanto, o objetivo das teorias de Maslow, é alcançar as realizações em todas as áreas da vida e o equilíbrio entre as necessidades básicas que trazem a realização plena para cada ser humano e saber o que motiva o trabalhador.

De acordo com Chiavenato (2002), analisando esta teoria, é possível colocar o colaborador em uma posição que seja favorável à empresa e ao próprio colaborador, em uma função onde ele se sinta, antes de tudo, seguro. Fundamentalmente, nosso comportamento é motivado por um desejo de atingir algum objetivo.

Segundo Bruce (2006), os principais objetivos sobre a motivação no ambiente de trabalho é encorajar o funcionário com grande potencial para ingressar dentro da empresa, estimular os funcionários a desempenhar suas funções com eficácia, alcançando objetivos e fazendo com que os funcionários permaneçam dentro da organização sempre motivados.



4. CONCLUSÃO

Em suma, pode-se identificar que as pessoas são diferentes e que nem sempre o que está bom para alguém, não está bom para outra.

Por este motivo é essencial que as empresas e organizações invistam em treinamentos e palestras, para que os mesmos possam se expressar de tal maneira que consigam ter conhecimento daquilo que motiva cada colaborador.

A motivação empresarial, ou seja, a capacidade de motivar cada funcionário de uma empresa é essencial para o seu sucesso. Motivação e liderança são conceitos que estão intimamente ligados. Um bom líder deve estar motivado e ao mesmo tempo, deve ser capaz de motivar os elementos da sua equipe.

As demandas do empregado no ambiente organizacional referem-se, fundamentalmente, a ser tratado e respeitado como ser humano e a encontrar na organização oportunidades para satisfazer as suas necessidades e atingir os seus objetivos e expectativas por meio da própria atividade do trabalho

O líder pode proporcionar que o próprio colaborador desperte a necessidade de autorrealização, onde o mesmo possa querer buscar seu nível mais elevado ao estabelecer suas metas. Os indivíduos precisam sentir-se responsáveis pelos resultados do trabalho para que ele seja motivador.



5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BRUCE, A. **Como motivar sua equipe**. 2. ed. São Paulo: Editora Gente, SP, 1991.

CHIAVENATO, I. **Teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, RJ, 2002.

CRISÓSTOMO, I. **A motivação como ferramenta de crescimento**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/a-motivacao-como-ferramenta-de-crescimento/22535/>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

GAUDENCIO, P. **Men at work: como o ser humano se torna e se mantém produtivo**. 2. ed. São Paulo: Editora Gente, 1991.

MACHADO, N. L. M. **Exploda a crise com entusiasmo, iniciativa, otimismo e motivação**. 1. ed. Porto Alegre: Editora V&C Ltda., RS, 1997.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2002.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SILVA, W. R. da S.; RODRIGUES, C. M. C. **Motivação nas organizações**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

SILVERSTEIN, B. **Motivação: desperte o que há de melhor em sua equipe**. 1. ed. Rio de Janeiro: Senac Rio, 2009.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **RAC**, [S.l.], v. 7, n. 4, p. 33-54, out./dez. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v7n4/v7n4a03.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2013.

VALOTO, P. L. **Motivação e autoestima em vendas**. 1. ed. Curitiba: Editora Multideia, PR, 1999.