

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Del Ciampo, Oliveira Alexandre

Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG.

Leite Oliveira, Irineu Junior

Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG

Timeline, Thadeu

Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG

Timeline, Thiago

Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG

Silva, Thiago Ferreira da

Docente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG.

E-mail: thiago@faef.br

PERRI, Ricardo Alves

Administrador autônomo

E-mail: ricperri@hoptmail.com

RESUMO

O indivíduo em seu senso comum tende a procurar em todas situações comodidade ou atitude que leve a situação de comodidade ou até mesmo acaba por ter insatisfação devido a fadiga, stress, e outros sentimentos referente ao seu trabalho. Sendo assim se torna necessário analisar o comportamento de cada componente de equipe de trabalho ou membro de uma ou mais organizações para delimitar valores para que possa formular proposta de motivação, esta por sua vez sempre terá que ser revisada para que o processo de motivação não caia em situações de cômodas, tornando-se incentivos rotineiros que podem a vir a não dar o resultado esperado caso isso ocorra, tornando este tipo de proposta inviável para empresa.

Palavras-chaves: Motivação no trabalho, incentivos, administração de necessidades.

ABSTRACT

The individual in their common sense tends to seek comfort in every situation or attitude that leads to a situation of comfort or even just for having dissatisfaction due to fatigue, stress, and other feelings related to their work. Therefore it is necessary to analyze the behavior of each component of a work team or member of an organization to define or more values for you to make a proposal of motivation, this in turn will always have to be reviewed so that the process of motivation does not fall comfortable in situations, becoming routine incentives that can not come to give the expected result if this occurs, making this type of proposal impractical for the company.

Keywords: Motivation at work, incentives, management needs.

1.INTRODUÇÃO

A motivação surge da correlação das necessidade do individuo e melhoria da rentabilidade ou ate mesmo da produtividade da empresa, haja visto que após alguns meses de contratação o apenas o beneficio da rentabilidade financeira deixa de ser motivação para o funcionário, conforme cita (SCHMIDT, 2000) já desde o primórdios a humanidade tem seus princípios em almejar primeiramente coisas fáceis como a cita o principio do hedonismo proposto por Epicudio(306 anos A.C) ao qual estabelece que o endividou tende a procurar o que é mais agradável e evitar o desagradável, isso cria uma esfera de comodismo sendo necessário a liderança e motivação, onde o líder tem o papel de usar da motivação para manter ou elevar resultado esta por sua vez pode ser feita de varias formas sendo as estratégia de motivação definida pela empresa.

Através de leitura e estudo (SCHMIDT, 2000) cita que a muita vezes o integrante de uma organização pode manifestar a ausência de motivação para executar suas tarefas sendo expressa sua insatisfação através de atitudes como absenteísmo e mau uso de ferramentas de trabalho ou ate expressa grande através de numero alto de tunover, não se pode relacionar sempre esta atitudes a ausência de motivação porem há necessidade de se amadurecer nas organizações o conceito de correlação de liderança gestacional e de motivação onde por exemplo fica a cargo liderança da gestão identificar ocorrência como o que esta ocasionando desligamentos voluntários se este desligamentos estão correlacionado com a ausência de motivação assim como outras ocorrências que nem sempre estão bem expressa.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

A motivação dos indivíduos que compõem uma organização é principais focos da organizações tendo em vista que, segundo (SCHMIDT, 2000) a motivação esta

correlacionada com a produtividade e desenvolvimento das organização, haja visto que para isso a organização precisa ter domínio de planos estratégicos de motivação, este necessitam se baseado em conhecimentos de varias áreas ate mesmo do cunhos psicológico pois muita vezes o integrante de uma organização sente carência de motivação em áreas intangíveis como por exemplo desenvolvimento pessoal e auto realização em adquirir conhecimento.

Sendo a Motivação proposta de varias formas pela empresas o que faz necessário ter delimitado vários fatores, a relação de custo beneficio entre a aplicação da motivação e retorno para empresa e real necessidade do beneficio que compõe a proposta de motivação para o funcionários. Desta forma se faz necessário delimitar a e citar as necessidades do individuo em comum.

Algumas bibliografias citam duas abordagem tem sido usada para estudar a motivação a primeira se baseada em fatores extrínseco de motivação e a segunda intrínsecos, realmente todos são dotados de necessidades internas e externas porem cada individuo relaciona de uma forma o escopo de sua necessidades e delimita cada qual em ordem variada para cada um mas muitas vezes comum entre um individuo e outro, afinal muitas vezes vivenciamos um mesmo ambiente onde compartilhamos muitas dificuldades e necessidades comum para a sociedade e onde vivemos.

2.2 ESCOPO DE NECESSIDADES

Para se delimitar a motivação é necessário citar e prescrever algumas leituras e conceito e citações sobre a real necessidade do individuo, sobre suas necessidade a principio (MASLOW, 1965) descreve o modelo teórico inicialmente voltado para Psicologia clinica e posteriormente relacionando motivação e a personalidade dirigiu-se os problemas da necessidades do indivíduos no trabalho.

O individuo apresenta uma clara diferenciação entre a necessidade básicas e as chamadas metanecessidades, as primeiras sujem de suprir necessidades Vitais e a segunda

corresponde ao crescimento segundo (MASLOW, 1965) configura-se hierarquia de Necessidades sendo formulada na seguintes ordenação de premissa fundamentais :

1ª) Os indivíduos são, primordialmente, motivados pelo desejo de satisfazer determinados tipos de necessidades específicas

2ª) As necessidades que o individuo desejam satisfazer existem em diferentes populações e cultural e esta disposta em forma hierárquica e seqüencial, a medida que as necessidades dos níveis inferiores vão sendo satisfeitas, aquelas do nível superior adquirem maior relevância.

Segundo (MASLOW, 1965) a maior parte do indivíduos se esforça com variada intensidade para satisfazer uma serie de necessidade que se apresentam e se organizam de maneira progressiva, configurando o seguinte esquema hierárquico:

Necessidade fisiológicas, são as que respondem pela manutenção da vida e conservação da espécie como as de alimentação, de moradia e de sexo. Ate o momento de satisfação desta necessidade, a maior parte da atividade dos indivíduos estará provavelmente centralizada nesse nível inicial da escala. Porem ao serem satisfeitas emergiram as de segurança tornando-se de segurança.

Necessidade de Segurança, este grupo de necessidades compreende o desejo do individuo de proporcionar para si e para o seus um ambiente físico e emocional seguro e livre de ameaças. As necessidades desse nível não dizem respeito somente a preservação da vida mas também a defesa contra a ameaça do meio, inclusive o desejo de alcançar segurança familiar e social e de proteger-se contra vicissitudes do trabalho e saúde , quando a segurança de uma pessoa esta em perigo outras necessidades de mais alto nível hierárquico apresentam-se como menos importantes.

Necessidades Sociais, uma vez que as necessidades fisiológicas e, posteriormente as de segurança estejam razoavelmente satisfeitas aparecem as sócias como dominantes na escala. Esta vinculam-se a vontade da pessoas de ser aceita por outra de seu convívio, bem como de desenvolver, com asa mesmas um relacionamento amistoso. O individuo passa a ter consciência de que a satisfação de suas necessidades depende dos outros e de ser aceito por eles na busca das relações sociais ele sentira o peso do grupo para sua conformidade,

devendo as vezes ate sacrificar formas de sua auto expressão, caso estas não estejam adequadas aos ideais do grupo.

Necessidade de estima, corresponde ao desejo da pessoa de desenvolver uma auto-imagem positiva e de receber atenção e reconhecimento dos outros, desde que tenha sido satisfeita as necessidades sociais, a satisfação das necessidades de estima provoca por sal vez sentimentos de auto-confiança de prestígio, de poder ser útil e necessário.

Necessidade de auto realização , apos ter sido satisfeitas as necessidades de estima surgem as de auto realização que correspondem a categoria mais alta na escala esta referem-se a realização máxima do potencial individual a auto realização pode adquirir varias formas no entanto o processo é concebido com derivado da necessidade de cresce psicologicamente de atingir níveis altos de escolha e de autonomia conforme as potencialidades de cada individuo .

Segundo a citação de (SCHMIDT, 2000) a teoria da hierarquia de (MASLOW, 1965), não tem aplicação universal, mas é uma tendência geral, que não se aplica como modelo de aplicação rígida ele deixa explicito que uma necessidade não depende da outra e que a importância se da conforme a necessidade de cada individuo, mas que na maioria das vezes as necessidades se encaixam na cinco categorias.

2.3. DESEMPENHO E RECOMPENSAS

Um dos principais necessidade das organizações é delimitar como será a estratégia de motivação, se os benefícios serão viáveis para a empresa e se a proposta atendera a necessidade dos participantes e ate mesmo supere a expectativas dos envolvidos.

Muita vezes temos em mente motivação correlacionada somente a valores e oportunidade de viabilizar valores, pois acabamos deixando dimensionar melhor a proposta motivação, motivação não só pode se dar através de viabilização financeira, prêmios por meta cumprida individualmente ou para equipes como também pode estar correlacionada com outro tipos de benefícios, como planos de saúde, apoio aos estudos, entre outras proposta que deve ser estudadas conforme a dimensão dos objetivos, pois o incentivo deve ter sua vida útil para empresa sempre avaliado e sempre que necessário recriar o processo

ou proposta de incentivo isso tomando o cuidado de deixar claro a todos os envolvidos o objetivo do incentivo de motivação.

A necessidade de se estabelecer delimitações de como vai ser estabelecidos o incentivo e quais o critério de avaliação do desempenho dos participantes e sempre que possível colher feedback dos participantes para analisar os efeitos dos incentivos para que realmente seja tomado como motivação, acaba sendo necessário algumas formalidades como a de delegar tarefas ligadas a formulação e elaboração do incentivo e auditoria do incentivo a auditoria é essencial quando se esta ligada a valores, pois muitas vezes o processo motivação esta relacionado ao setor de recursos humanos ou a liderança do setor, sendo necessário clareza no decorrer de todo processo pois caso seja tomado como o mecânica do processo de motivação como situação criada para favorecimento apenas de um individuo ou um grupo seletivo de indivíduos de maneira manipulada, esta situação apresentara resultado muito ruim no dia a dia da empresa gerando desmotivação (LOPES, 1980).

3. CONSIDERAÇÃO FINAIS

Tendo a necessidade de superação como meta diária para muitas empresas, a transformação da gestão do fator humano fica com a obrigatoriedade de se transformar diariamente, tornando o processo de gestão eficiente e eficaz, com isso se da a necessidade de mudança, mas para que seja promovido esse mudança ocorra se torna necessário motivar o individuo a compartilhar de novas idéias e buscar novos desafios sendo viável reavaliar a forma com a liderança propõe este novo desafios.

Mesmo propondo a coleta de mais dados para elaboração de opinião e mais conclusões sobre o assunto, pode se dizer que a motivação tem papel fundamental para a impulsionar as organização para patamar mais elevado, este patamar muitas vezes pode ser intangível pois cada individuo tem seu papel em uma organização e este por sua vez tem seu valor e muitas vezes apenas gostaria de ser motivado através de palavras de incentivo de seu superior, torna-se necessário delimitar a parte intangível dentro da empresa estudado a motivação a aliada a fatores psicológicos.

Também tomasse como opinião apoiado na leituras realizadas que uma das melhor forma de motivação é aquela que promove o bem como um todo, não só impulsiona o individuo, como também promove a motivação mútua da equipe ou de uma organização como um todo.

Torna-se necessário objetivo propor estudo mais afinco delimitando novas informações e métodos para que possa auxiliar o leitor a desenhar um processo de motivação visando a viabilidades para empresas e organização e colaboradores.

4. BIBIOGRAFIA

SCHIMIDT, I. T. MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: TEORIAS CONTEPORÂNEAS.
SÃO PAULO: ARTE & CIÊNCIA EDITORA, 2000

LOPES, T. V. M. MOTIVAÇÃO NO TRABALHO. RIO DE JANEIRO: FUNDAÇÃO
GETULIO VARGAS, 1980

**MASLOW, A H (1965) Eupsychian Management, 1965; republished as Maslow on
Management, 1998**