

HUM@NÆ

Questões controversas do mundo contemporâneo.

v 11, n. 1

MOTIVAÇÃO E SEUS IMPACTOS NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL MODERNO

Kelly Justino de Souza¹

Dayse Maria Vasconcelos de Deus²

Resumo: Este artigo pretende esclarecer alguns conceitos relacionados à motivação e seus impactos causados no âmbito organizacional. Assim, constatou-se uma das teorias mais relevantes para esse entendimento, abordando os fatores motivacionais e higiene propostas, por *Herzberg*. É vislumbrado em uma leitura proposto pelo sociólogo *Bauman*, na modernidade influenciar e trazer inseguranças por suas relações de trabalho instáveis e em constante mudança. Em face do exposto, pode-se ver que, de fato, não há estratégias motivacionais universais, mas que cuidados especiais são necessários através de organizações para promover a satisfação e bem-estar do indivíduo dentro da organização.

Palavras-chave: motivação; A satisfação no trabalho; Âmbito organizacional; modernidade; insegurança.

Abstract: This article intends to clarify some concepts related to motivation and its impacts caused in the organizational scope. Thus, it was evidenced one of the most relevant theories for this understanding, addressing the motivational and hygienic factors proposed, by Herzberg. It is glimpsed in a reading proposed by the sociologist Bauman, on the modernity influencing and bringing insecurities by its unstable and constantly changing working relations. In view of the above, it can be seen that, in fact, there are no universal motivational strategies, but that special care is needed through organizations to promote the satisfaction and well-being of the individual within the organization.

Keywords: motivation; Job satisfaction; Organizational scope; modernity; insecurity.

[1]. Estudante de Psicologia, Faculdade de Ciências Humanas ESUDA, Recife, Pernambuco, Brasil.
Email: kellyjsouza@gmail.com

[2] Biomédica, Professora do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas ESUDA. Mestre em Biologia Molecular (UPE) e Doutora em Medicina Tropical (UFPE).Email: dayvasconcelos@gmail.com

Introdução

É importante que as organizações despertem para essas ações e para o bom ambiente, a fim de manter a qualidade de vida no trabalho. Faz-se necessário aperfeiçoar o relacionamento interno, para assim refletir positivamente na qualidade de vida, minimizando os estresses neste âmbito.

Inserida numa empresa e presenciando algumas situações adversas das propostas da organização, está cada vez mais necessário o despertar para análise, acerca da motivação e seus reflexos no âmbito organizacional. Esse artigo visa analisar um **ambiente de trabalho e a importância de ações motivacionais dentro da empresa**, até quão ela influencia no desempenho e satisfação do funcionário.

Levando em consideração o trabalho de motivação nas organizações, qual a importância das ações motivacionais, para o bem estar dos colaboradores?

O que a modernidade tem influenciado para insegurança dos trabalhadores?

Temos percebido pessoas desmotivadas e por consequência adoecendo.

Essas alterações psicofisiológicas são apresentadas com inúmeros sintomas, que se apresentam interferindo não só no bom funcionamento das organizações, mas também no aumento do estresse, e doenças decorrentes a este mal. Tais quais: irritabilidade, síndrome do pânico, ansiedade, depressão, dentre outros.

Além desses males, vale salientar que estamos numa era de muita competitividade, onde a insatisfação ou desmotivação pode levar a perda de

funcionários qualificados, ou a insatisfação dos citados, diminuindo a produtividade e inevitavelmente impactando a empresa negativamente.

Na empresa escolhida, percebe-se que os benefícios são satisfatórios, mas vislumbra-se o descontentamento da maioria dos colaboradores, nesse contexto é entendida a motivação como a “mola propulsora” que contribui para a realização de um bom desempenho no âmbito organizacional.

A motivação tem se apresentado como determinante no rendimento individual, sabe-se que não é o único fator, pois precisam ser consideradas, algumas outras variáveis, tais quais: O contexto social no qual o indivíduo está inserido, a experiência, o seu esforço inevitavelmente terão influências.

Um dos grandes desafios no âmbito organizacional é criar e manter um ambiente de trabalho motivador para os seus funcionários.

O presente estudo visa descrever a importância de um trabalho de motivação nas organizações e demonstrar a influência da modernidade no âmbito organizacional, no intuito de:

- Relacionar o conceito de motivação com a modernidade na organização empresarial
- Identificar os fatores motivacionais dos colaboradores da empresa analisada;
- Identificar os fatores mais importantes na motivação;
- Vislumbrar os impactos da modernidade no âmbito organizacional

O trabalho será realizado a partir de uma revisão de literatura sobre motivação, por meio de livros e artigos que já utilizaram essa temática, para amadurecer, conceitos, ações e os impactos causados no âmbito organizacional da empresa, utilizarão ainda os fatores motivacionais e higiênicos proposto por Herzberg. A pesquisa será qualitativa, considerando as particularidades de cada colaborador entrevistado, estas serão semi-estruturadas e com observação participante.

Motivação conceito e suas ações:

Conforme abordado, a motivação é de suma importância para desenvolvimento de quaisquer atividades.

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).

No seu conceitotem-se as mais diversas descrições no ambiente de trabalho, porém no sentido da palavra motivação origina-se do latim, é o que afirma Maximiniano (2004 p. 14) “A palavra motivação derivado latim *motivus, movere*, que significa mover. A palavra indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado, estimulado ou energizado por algum tipo de motivo ou razão”.

Motivação é uma condição intrínseca, o que quer dizer de dentro pra fora, é um processo muito mais duradouro que um simples estado de espírito.

A motivação é um aspecto intrínseco às pessoas, pois ninguém pode motivar ninguém. A mesma passa a ser entendida como fenômeno comportamental único e natural e vem da importância que cada um dá ao seu trabalho, do significado que é atribuído a cada atividade desse trabalho e que cada pessoa busca o seu próprio referencial de auto-estima e auto identidade (BERGAMINI, 1997, p.54).

Porém, somos influenciados e algumas vezes, desestimulados por algumas situações, uma vez que as pessoas são singulares, apresentando impactos que derivam de acordo da forma da percepção de cada um.

As pessoas nunca têm objetivos e interesses idênticos. As diferenças de interesses pessoais sempre conduzem a algum tipo de conflito. A maior parte deles é provocada por questões pessoais. Quando os conflitos são apenas parcialmente resolvidos ou resolvidos inadequadamente criam um contencioso entre a organização e seus integrantes (CHIAVENATO, 2004).

Vislumbra-se todo o indivíduo necessitando de um motivo para realizar uma determinada ação. De acordo com Chiavenato (2003, p. 106), “o nome, clima organizacional é dado ao ambiente interno existente entre os membros da organização. O clima está intimamente relacionado com o grau de motivação dos seus participantes.” Ou seja, se os colaboradores de uma organização estão motivados e o clima é agradável, isso conseqüentemente trará uma satisfação para

os colaboradores e um clima mais tranquilo, provavelmente contribuirá para um maior interesse pelos assuntos da organização.

Teoria dos dois Fatores– Herzberg

Fatores Higiênicos

Conforme Herzberg (1959), esses fatores estão relacionados com o meio onde o funcionário atua uma vez que são determinados pela organização e que fazem parte da cultura da empresa, ou seja, estão fora do controle dos funcionários, são de responsabilidade exclusiva da empresa e de seus respectivos administradores. Os fatores higiênicos (Figura 1) servem para ajustar os colaboradores a seu ambiente, porém não são determinantes para gerarem motivação ou produtividade em longo prazo. São fatores relacionados às condições de trabalho do funcionário, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, como: o salário e os benefícios, a política da empresa, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direção e os funcionários, os regulamentos internos, as oportunidades existentes, a estabilidade no cargo e etc.

Segundo Herzberg (1959), os fatores higiênicos são importantes para evitar a insatisfação dos funcionários, mas sua presença não é suficiente para motivá-los de forma eficiente. Quando esses fatores são ótimos, simplesmente evitam a insatisfação, uma vez que sua influência sobre o

comportamento tem baixo poder motivacional. Porém, quando são precários, provocam insatisfação.

Fatores Motivacionais

Herzberg (1959) aborda de fatores motivacionais (Figura 1) tudo que tem relação com a execução das tarefas e os deveres relacionados ao cargo em si, como: crescimento profissional, desenvolvimento e aprimoramento de habilidades, responsabilidade do cargo ocupado, auto-realização em cumprir as tarefas designadas e o reconhecimento de seu trabalho, portanto, são relacionados ao trabalhador, e não à empresa.

São os fatores motivacionais que produzem algum efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência, isto é, acima dos níveis nominais. O termo motivação, para o teórico, envolve sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional, manifestados por meio do exercício das tarefas e atividades que oferecem um suficiente desafio e significado para o trabalhador.

Figura 1: Fatores Higiênicos e Motivacionais de Herzberg (1959)

Fatores Higiênicos	Fatores Motivacionais
Qualidade da Supervisão	Oportunidades de Promoção
Remuneração	Oportunidade de Crescimento pessoal
Política da Organização	Reconhecimento
Relacionamento com os colegas	Responsabilidade
Segurança no emprego	Realização

Na deficiência dos citados, alta insatisfação

Na presença Alta satisfação

Fonte: Chiavenato (1999, p.287)

De acordo com Herzberg o termo “Enriquecimento de trabalho” (1968), falava na sua análise entre os fatores que geravam satisfação e insatisfação no trabalho. Para seguir a linha de raciocínio de Herzberg se faz necessário entender que, dentro de sua linha de pensamento e com perspectiva do comportamento humano, o antônimo de insatisfação não é necessariamente satisfação. O inverso de insatisfação pode ser nenhuma insatisfação. O mesmo é válido para a satisfação que pode ter como oposto nenhuma satisfação.

Vislumbram-se outros fatores de bastante relevância ao analisarmos a satisfação de funcionários no âmbito laboral, para Maximiano (2001 p 272):

Quanto maior a satisfação dos funcionários, mais alta a qualidade de vida no trabalho. Os funcionários podem estar mais ou menos satisfeitos, não apenas com os fatores motivacionais ou higiênicos, mas também com outros fatores, como sua própria educação formal, vida familiar e oportunidades para desfrutar de atividades culturais e sociais.

Em suma para que os funcionários possam ser motivados de forma eficiente é necessário que estejam presentes no ambiente de trabalho tanto fatores higiênicos quanto fatores motivacionais e que haja um equilíbrio positivo na saúde emocional do colaborador, defende Maximiano 2009.

Modernidade influenciando na organização empresarial

No trabalho do autor Bauman (*Ética Pós Modernidade*, 1997), faz refletir o motivo das mudanças bruscas nas gestões. Ele nos remete ao que chama de “Pós Modernidade Líquida”. Para o sociólogo, até o final do século XX a sociedade foi projetada a partir de uma realidade mensurável e concreta. Os que tinham acesso ao trabalho conseguiam traçar planos, objetivos de vida e certamente o projeto de vida das pessoas eram baseados no ideal futuro de segurança e realizações. Conseguíamos até mensurar o prazo para tais realizações.

Bauman (1997) deixa notório que, se no século passado os valores e as relações entre as famílias e as empresas poderiam ser chamados de “sólidos”, hoje, o virtual, as relações superficiais, a globalização, as redes sociais e todos os artifícios inovadores da atualidade caracterizam o comportamento da sociedade,

moldando-a em torno de valores cada vez mais individualistas e superficiais. Vislumbra-se uma sociedade que aprendeu a tratar com pessoas exigindo respostas imediatas e relações instantâneas, determinadas pelo poder de conectar ou desconectar o que antes se construía por meio de grandes esforços e dedicação.

Conforme Bauman (1997)relata que é nesse formato que aflora a figura do desempregado crônico. Nas relações pessoais, as conexões predominam, pois a conexão é o termo que autor usa para descrever as relações frágeis. Que descreve que estando nesse estado de conexões, a vantagem não está só em ter “várias conexões”, mas, principalmente em conseguir desconectar sem grandes perdas ou custos. A relação frágil tem como pressuposto a transformação dos humanos em mercadorias que podem ser consumidas e jogadas no lixo a qualquer momento. A conexão é frágil porque o sujeito líquido lida com um mundo de consumo e opções, mas esse mundo nunca é objetivo e frio, ele ainda causa frustrações e, como já dito, insegurança.

Para Romero (2014), outro ponto não menos importante é perceber que em virtude da tecnologia avançada, faz-se necessário a exigência, cada vez mais crescente por parte das organizações, deixando o trabalhador numa corrida frenética, em busca de manter ou conquistar um emprego, visto que a tecnologia disputa pela substituição a mão de obra humana, interferindo diretamente na saúde emocional dos trabalhadores.

Condições básicas para a saúde de um trabalhador em uma empresa

Percebe-se que saúde, segurança e qualidade de vida são requisitos essenciais à manutenção da atividade laboral (CARVALHO, 2014).

O âmbito organizacional terá que ofertar bem mais do que segurança no aspecto físico, mas também no que se refere ao emocional. Trata-se de saúde do trabalhador, onde indivíduos mais satisfeitos com seu trabalho apresentam melhor qualidade de saúde e menor ocorrência de doenças, tanto no que se refere à saúde

física como mental (LOCKE, 1976; ROCHA, ROCHA,1996; ZALEWSKA,ZALEWSKA,1999).

As exigências de um mercado de trabalho

Como já vem sendo visto, em virtude da “pós modernidade líquida”, vislumbra-se uma sociedade com respostas imediatas e relações instantâneas, demarcado pelo poder de conectar ou desconectar o que antes era realizado por meio de grandes esforços e dedicação conforme Bauman (2001).

As qualificações estão se afunilando, e precisa-se envolver-se em uma reciclagem constante para poder de acompanhar o mercado Conforme Carlos 2007.

Segundo Carlos (2007), A competitividade é entendida como a base para o sucesso ou para o fracasso das organizações. É responsável pela adequação de todas as atividades da empresa em seu mercado de atuação. Com o mercado globalizado, a competição é cada vez mais intensa e frequente, onde a ausência de fronteiras permite que diversas empresas de âmbito nacional e internacional ofereçam produtos ou serviços diversificados, oferecendo um risco para qualquer organização. Devido a isso, é crucial a organização aderir a ferramentas e estratégias que a tornem mais competitiva em relação aos seus concorrentes.

Segundo afirma Carlos (2007), “o que realmente garante a sobrevivência das empresas é a garantia de sua competitividade”.

Bertell (2003) Vai explicitar que o que era exigido há alguns anos atrás como, formação acadêmica e níveis de conhecimentos técnicos em área específica agora vão além, e exigem outras habilidades. As flexibilidades de funções necessárias ao desenvolvimento de uma profissão solicitam, desde muito cedo, a aquisição de inúmeras outras características.

Bertell (2003) mostra-nos que desde o atender ao telefone, até a postura de um candidato serão avaliados. Apresentar boas comunicações verbais e escritas também é desejável. Na análise de competência, algumas analisadas são a

apresentação, por parte do candidato, de proatividade, aquelas iniciativas, ou idéias rápidas a fim de solucionar o problema, será analisado o bom relacionamento interpessoal e de espírito de equipe.

A conclusão é que o profissional nesse retrato contemporâneo deve buscar a melhora continua e aperfeiçoar-se, por meio de esforço, de busca de superação de limites e de capacidade de avançar no relata Bertell (2003).

Considerações finais

A realização deste trabalho foi de extrema importância, pois “acende um alerta” acerca das necessidades motivacionais em uma organização, ressaltando a importância de um bom ambiente para saúde emocional do colaborador.

Vislumbramos uma dinâmica motivacional, especificamente no contexto laboral. Permitiu-nos também, uma maior familiarização com a primeira fase do processo de investigação a revisão da literatura, concedendo-nos um maior conhecimento das bases de pesquisa de dados respeitantes a livros e revistas científicas.

Percebemos a liquidez da pós modernidade, pois influencia diretamente nesse processo de saúde emocional laboral e conseqüentemente no processo de motivação nesse âmbito.

Referências

BERTELL, Luiz Gonzaga. **Exigências do mercado**. Caderno de Empregos do Diário de S. Paulo, pág. 2, domingo, 3 de novembro de 2003.

BAUMAN, Zigmunt. **Ética pós-moderna**. Tradução João Rezende Costa. São Paulo: Paulus, 1997.

BAUMAN, Zygmunt, **Modernidade Líquida**, 1ª Ed. 2001

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de Pessoas**, 4ª Ed. 2014

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de Pessoas**, 1º Ed. 1999

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **A difícil gestão das motivações**. In: WOOD Jr., Thomaz (Coord.). *Gestão empresarial: o fator humano*. São Paulo: Atlas, 2002.

HERZBERG, Frederick. **The motivation to work**. 2ed. New York: John Wiley, 1959.

HERZBERG, Frederick I. 1968. **“One more time: how do you motivate employees?”** Harvard Business Review, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.

MAXIMIANO, Antônio César Amaury. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. São Paulo: Atlas, 2005.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

MATTAR, Fauze. *Pesquisa de Marketing (v.1)*. São Paulo: Atlas, 1993.

LACAZ, F. A. C. **O campo Saúde do Trabalhador**: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 757-766, abr. 2007.

MAXIMILIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

AGRADECIMENTOS

As autoras agradecem ao Programa Educacional Vise e a Faculdade ESUDA, por meio do seu corpo docente, direção e coordenação que incentivam a publicação de trabalhos científicos.

