

MOTIVAÇÃO AO TRABALHO

KAROLAYNE MARTINS CASTRO DOS SANTOS¹

Marcio Freitas²

1 INTRODUÇÃO

Compreender as motivações humanas é um desafio para muitas pessoas. Existem várias investigações, algumas tentativas teóricas foram feitas para explicar o efeito desta força as pessoas agem para alcançar objetivos.

1.1 TEMA

O processo envolvido nas atividades diárias de uma organização em busca de eficácia requer a participação e o comportamento proativo de todos os funcionários, por isso é improvável que se aceite que a empresa não dependa do entusiasmo para atingir a meta de eficácia e eficiência. Pessoas agressivas tendem a ter mais tempo e energia e se dedicar às atividades nas quais está ativamente engajado para melhorar seu desempenho.

A motivação é uma variável intermediária porque não pode ser vista, ouvida ou tocada: só pode ser inferida pelo comportamento. Em outras palavras, só podemos julgar os motivos de uma pessoa observando seu comportamento. Não podemos medir diretamente a motivação porque ela não está sujeita a observação. (Lopes, 1980). A motivação pode ser definida como autodeterminação impulsionada pela demanda. Por exemplo, comportamento de beber. Todos nós sabemos que sede e água são coisas diferentes. Da mesma forma, os fatores de demanda e satisfação também são diferenciados entre si. Agora, a razão pela qual bebemos água nada mais é do que fornecer um pouco de água para o organismo.

Líquido que pode eliminar o desconforto causado pela sede, e a satisfação pode atender a demanda ou eliminá-la. A motivação origina-se apenas das necessidades humanas, não de coisas que satisfazem essas necessidades. A partir desse raciocínio, pode-se concluir que o que deve ser feito ao invés da motivação é satisfazer ou contra satisfazer as necessidades de outra pessoa por

¹Aluna Curso Técnico Alcides Maya

²Prof. Espec. Alcides Maya. marcio_freitas@alcidesmaya.edu.br

meio do grau de satisfação, aumentando ou reduzindo assim a necessidade de tensão. Claro, ninguém vai inspirar ninguém, simplesmente porque é impossível para uma pessoa saber as necessidades de outra pessoa para fornecer os fatores que podem satisfazê-la. Segundo Bergamini (1994), a motivação leva todos a buscarem coisas que suas tendências internas valorizam.

Para muitas pessoas, a maior satisfação ou a motivação mais forte vem da realização, responsabilidade, desenvolvimento, progresso, do próprio trabalho e do reconhecimento recebido. Veja a Figura 1. Essas pessoas são chamadas de “desmotivação” por Herzberg (1966), principalmente devido à natureza da tarefa, e têm alta tolerância à falta de fatores ambientais.

Por outro lado, “apoio o cálculo cuidadoso” é causado principalmente pela natureza de seu ambiente, e muitas vezes negligencia oportunidades por motivos individualistas. Sempre estiveram insatisfeitos e insatisfeitos com os fatores de apoio que envolvem o serviço, como salário, benefícios marginais, supervisão, condições de trabalho, status (condição social), segurança no trabalho, política e gestão da empresa e colegas. Aqueles que precisam de apoio geralmente ficam insatisfeitos com a conclusão do trabalho e mostram uma atitude cínica quando confrontados com as virtudes positivas do trabalho e da vida. Pelo contrário, as pessoas sem motivação ficam muito satisfeitas com o trabalho realizado e têm um sentimento positivo em relação ao trabalho e à vida em geral.

1.2 PROBLEMA

Falta de motivação para o trabalho: um retrato do mercado brasileiro. Levantamento realizado pela consultoria 4hunter apontou que são mais de 500 profissionais e os principais motivos para a falta de motivação são o salário abaixo do esperado, o mau tempo e a falta de reconhecimento profissional.

1.3 JUSTIFICATIVA

É pela motivação que contornamos situações desfavoráveis do dia a dia e alcançamos resultados, metas e objetivos.

1.4 OBJETIVO

A motivação para o trabalho está relacionada ao desejo de manter o emprego, mas o mais importante, esse sentimento pode mudar todo o seu comportamento no ambiente de trabalho. Em suma, tanto os problemas internos quanto os estímulos externos são o desejo de atingir objetivos e alcançar bons resultados.

1.5 METODOLOGIA

Sob a premissa básica de atender às necessidades, vários pensadores têm estudado as motivações para o trabalho. ... Neste trabalho, criamos um método que inclui: inquéritos por questionário aos colaboradores, análise das taxas de absentismo, taxas de rotatividade e níveis de qualidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com (Gil, 2010) a teoria de Maslow é extremamente importante porque enfatiza que as pessoas precisam não apenas de recompensas financeiras, mas também de respeito, segurança, relacionamentos próximos com colegas e outras características.

3 CONCLUSÃO

Gradualmente, você descobrirá que muitas empresas descobrem que apenas as empresas que estendem a excelência à qualidade de vida de seus funcionários são excelentes. Em um mundo onde a competição é cada vez mais acirrada e a qualidade dos produtos e serviços prestados pelas empresas é fundamental para sua sobrevivência, é impossível pensar em sucesso sem contar com os trabalhadores e os talentos que trazem. Portanto, para se tornar um talento excepcional, deve-se também oferecer uma oportunidade de trabalho, oportunidades, comunicação, participação e reconhecimento de destaque. A real motivação está na verdade relacionada com os fatores que caracterizam o conteúdo do trabalho: como a atividade desenvolvida, o interesse, o grau de responsabilidade, a iniciativa e a autonomia. Mais importante ainda, os benefícios que um indivíduo obtém do trabalho devem ser de valor real para a pessoa que trabalha.

4 REFERÊNCIAS

BARNES, R.M. Estudo de movimentos e de tempos: projeto e medida do trabalho. ed. São Paulo: Editora Edgard Blücher, 1982.

HAAK, M. K. Programas de qualidade e a motivação para o trabalho: um estudo exploratório no setor de serviços. Dissertação de Mestrado-Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade-Departamento de Administração, 1997.

TAMAYO, A. Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho, Revista de Administração, Vol. 35, n.º2, abril/junho, p. 30-36, 2000.