

A IMPORTÂNCIA DE MOTIVAR FUNCIONÁRIOS PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES

Profa. Dra. Helivalda Pedroza Bastos
Professora da Faculdade do Litoral Sul Paulista (FALS)

Gleice Oliveira da Silva
Graduanda do Curso de Administração da Faculdade do Litoral Sul Paulista (FALS)

Resumo: O intuito do presente artigo é conceituar e discorrer sobre a motivação dos colaboradores nas organizações, com o objetivo de levantar razões pelas quais podem ser despertada a motivação no colaborador. Pretende assim, apresentar alguns fatores motivacionais, além de compreender a importância de funcionários motivados, como um fator primordial para as organizações, alcançarem resultados satisfatórios com o seu meio externo e interno. Baseando-se nisso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, para obtenção de um conhecimento mais ampliado sobre o assunto abordado. O resultado desse estudo revelou que para as empresas alcançarem resultados tão requisitados, é necessário promover um ambiente satisfatório e incentivar seu recurso mais valioso que são as pessoas, através principalmente de reconhecimento e crescimento pessoal, demonstrando através de palavras e atitudes a importância de seus colaboradores, só assim poderão manter uma boa interação e contribuir para o crescimento e continuidade da motivação, que trarão bons resultados para os interesses de ambas as partes.

Palavras Chaves: Colaboradores. Fatores Motivacionais. Resultados.

Abstract: The purpose of this article is to conceptualize and discuss the motivation of employees in organizations, in order to raise reasons why motivation can be aroused in the employee. Thus, it intends to present some motivational factors, besides understanding the importance of motivated employees, as a primordial factor for organizations, to achieve satisfactory results with their external and internal environment. Based on this, a bibliographic research was performed to obtain a broader knowledge about the subject. The result of this study revealed that for companies to achieve such sought-after results, it is necessary to promote a satisfactory environment and encourage their most valuable resource as people, mainly through recognition and personal growth, demonstrating through words and attitudes the importance of their employees. Only in this way can they maintain good interaction and contribute to the growth and continuity of motivation, which will bring good results to the interests of both parties.

Keywords: Keywords: Contributors. Motivational Factors. Results.

INTRODUÇÃO

As Organizações passam por mudanças e transformações constantemente, que podem ser identificadas através de suas tecnologias, produtos ou serviços

prestados, influenciando no desempenho das pessoas, em prol de buscar sempre melhorar. Essas transformações, trazem consigo impactos tanto para a sociedade, quanto para as pessoas, modificando assim, a maneira de enxergar as pessoas, como ferramenta de produção, e notar a contribuição do trabalhador, pois este passou a ter maior significância nas organizações.

Toda Organização, seja ela: pública, privada, autarquias, enfim, todas são constituídas por pessoas, que passam grande parte do seu dia, trabalhando dentro destas, o sucesso e a continuidade dependem dessas pessoas. (CHIAVENATO, 2006) Portanto, quanto mais motivadas estiverem, mais resultados tão requisitados serão alcançados, visto que, desempenharão suas atividades de uma maneira melhor.

Segundo Chiavenato (2006) Os motivos que resultam uma ação de determinado indivíduo, podem ser atribuídos às consequências provocadas, tanto por um incentivo interno, quanto adquiridos no espaço que ocupam, denominado externo.

Estudar a importância da motivação dos funcionários, é a principal questão desta pesquisa, permitindo verificar quais são os fatores que contribuirão a motiva-los no ambiente de trabalho.

Em relação aos procedimentos metodológicos do presente artigo, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, onde os dados coletados para o desenvolvimento, foram realizados com base em material publicado em livros, revistas e redes eletrônicas (VERGARA, 2013).

Posto isso, a pesquisa foi dividida em dois momentos, sendo que no primeiro momento apresentam-se conceitos: organizações, colaboradores e motivação, na visão de diversos autores. E qual a influência e importância da interação desses conceitos, em busca de satisfação e sucesso no ambiente de trabalho. Já no segundo momento, serão apresentadas as principais teorias motivacionais clássicas, que permitem explicar como é que a motivação surge nas pessoas.

A IMPORTÂNCIA DE MOTIVAR FUNCIONÁRIOS PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES

CONCEITO DE ORGANIZAÇÃO

Segundo Maximiano (2007) considera – se como conceito de organização, um conjunto de recursos que buscam concretizar um ou mais objetivos.

As organizações são responsáveis pelos produtos e serviços prestados ao seu meio ambiente, que buscam atingir as necessidades e expectativas dos usuários. Inúmeras organizações estão presentes no nosso dia a dia, como por exemplo: escolas, mercados, postos de saúde, entre tantas outras, cada uma com seus devidos propósitos, (MAXIMIANO, 2007).

Conforme Chiavenato (2006), a organização por si só não sobrevive sozinha, portanto, é necessário o envolvimento de pessoas, que trabalhem em conjunto. Quanto maior as organizações são, e buscam ser, mais pessoas são necessárias, para o bom desempenho da mesma.

CONCEITO DE COLABORADOR

Funcionários que colaboram com os resultados empresariais, deixando de ser apenas “ferramentas”, para produzir, como eram vistos no passado, e tornando-se importantes recursos para a organização, (CHIAVENATO, 2006).

No passado os trabalhadores, eram taxados como meios de produção, e muito pouco importava às empresas a colaboração do mesmo. Mas com o passar do tempo, avanços tecnológicos, competição de mercado, entre outras maneiras de passar a notar a contribuição do trabalhador, com seu trabalho, informação, desempenho e dedicação, passaram a ter grande significado.

CONCEITO DE MOTIVAÇÃO

De acordo com Chiavenato (2006), a motivação define-se basicamente como algum comportamento adotado por um indivíduo por determinadas razões, tais como, uma vontade, um estímulo e incentivo.

Considera-se os objetivos como uma forte razão para uma pessoa adotar determinado comportamento, derivando assim um impulso, que busca alcançar e satisfazer seus propósitos individuais, relata Chiavenato (2006).

Segundo esse autor, os motivos que resultam em uma ação de determinado indivíduo, podem ser atribuídos às consequências provocadas, tanto por um incentivo interno (pessoas), quanto adquirido no espaço que ocupam, denominado externo.

DIVISÃO DA MOTIVAÇÃO

Segundo Maximiano (2007, p.233). *“A motivação para o trabalho é resultante de uma interação complexa entre os motivos internos das pessoas, e os estímulos da situação do ambiente.”*

Considera-se a motivação intrínseca, conhecida também como motivação interna, quando esta é vinculada com os interesses das pessoas, como objetivos, metas, sonhos, conquistas, interesses, esses, que cabem a cada pessoa, motivar-se em função de realiza-los, essa motivação é bem comum nas pessoas, pois está relacionada com a realização pessoal (MARQUES, 2018).

Por outro lado, existe a motivação extrínseca, conhecida também como motivação externa, esta é associada ao ambiente e seus acontecimentos, um bom exemplo a citar é a recompensa, que pode ser determinada por um profissional da alta administração, como benefício pelo resultado positivo de alguma ação (MARQUES, 2018).

A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NO DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS E ORGANIZAÇÕES.

Segundo Ferreira, Fortuna, Tachizawa (2006) apenas o indivíduo motivado terá disposição para comprometer-se com os objetivos da organização.

A motivação, tem um grande impacto na vida dos funcionários, pois quando motivados trabalham melhor e com satisfação, pois se sentem bem da maneira como são tratados naquele ambiente, por se sentirem assim, rendem e produzem mais, e como consequência isso reflete nos resultados empresariais de forma positiva.

O comportamento ocorre em função de algum estímulo adquirido, muitos veem esse estímulo somente na questão financeira, não deixa de ser, mas não como o fator principal, ao falar da motivação e satisfação dos funcionários, é importante frisar o reconhecimento ao desempenhar suas funções.

Quando se tem reconhecimento, outros fatores motivacionais surgem, como: confiança, recompensa, perspectivas de crescimento, entre outros benefícios. Toda ação possui uma reação, no ambiente empresarial não é diferente, ao despertar esse reconhecimento nos funcionários, esses passaram a trabalhar ainda mais felizes e motivados.

A IMPORTÂNCIA DA INTERAÇÃO ENTRE PESSOAS E ORGANIZAÇÕES

Toda organização, independentemente do tipo, é composta por pessoas, que passam horas do seu dia e que desenvolvem e realizam suas tarefas em função de seus objetivos. A organização por sua vez, busca resultados eficazes em seus produtos e serviços prestados, portanto, é de suma importância manterem uma boa interação, visto que, ela desencadeará o sucesso ou fracasso dos objetivos e resultados de ambas (CHIAVENATO, 2006).

Indivíduos e organizações estão em constante interação e tomam continuamente decisões adaptativas para permanecerem em equilíbrio dinâmico com seu meio ambiente. O fluxo de informação é essencial para esse processo de tomada de decisões, pois envolve conhecimento do passado, estimativas do futuro e retroação quanto ao tempo da atividade corrente. A tarefa da administração é implementar esse sistema de informação/tomada de decisões para coordenar esforços e manter um equilíbrio dinâmico. As organizações engendram uma complexa dinâmica interna dentro da qual os indivíduos são induzidos a tomar parte: os indivíduos são atraídos (pelo recrutamento), selecionados, integrados, treinados, e passam a ocupar determinados cargos, em que são supervisionados, avaliados e controlados. Por sua vez, os indivíduos obtêm, por meio de sua participação nas organizações, a satisfação de algumas necessidades pessoais (dinheiro, benefícios, segurança, serviços, amizades, etc.) (CHIAVENATO, 2006, p.49).

Diante do exposto, considera-se que, uma organização que procura alcançar bons resultados, faz uso de diversas ferramentas, mas o elemento chave são as pessoas, saber lidar e comunicar com suas necessidades cria uma grande elo para essa relação.

INFLUÊNCIA DO RECURSOS HUMANOS EM PROL A MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

Os Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas é uma área da organização que é responsável por orientar e coordenar outros funcionários, conforme coloca Maximiano (2007).

De acordo com esse autor, algumas funções que cabem aos Recursos Humanos é o trabalho em cima das necessidades, empenhos, treinamentos e desenvolvimento das pessoas. Fatores essenciais para preparação dos colaboradores, para que trabalhem de forma satisfatória na organização.

A motivação dos funcionários é uma questão que deve ser adotada pelos Recursos Humanos, com um certo foco e importância, analisar o bem estar de seus colaboradores e, se necessário, criar atitudes que procurem resolver, devidos a problemas no ambiente de trabalho, para obtenção de um local agradável e satisfatório.

Observa-se, então, que o mundo está em constante movimento e mudança, com as pessoas não é diferente, há necessidade de conhecimento, regularmente, e cabe ao profissional de Recursos Humanos analisar esse movimento corriqueiro, e utilizar o conhecimentos dos colaboradores de forma adequada, buscando acompanhar, assim, as mudanças ao seu redor garantindo a satisfação das pessoas.

PRINCIPAIS TEORIAS MOTIVACIONAIS

TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

Considerada uma das teorias mais populares, no que diz respeito à motivação humana, pelo fato de ser fácil representada através de uma pirâmide, à qual classifica cinco necessidades determinadas por Maslow, como necessidades que manipulam o comportamento do indivíduo.

De acordo com Chiavenato (2006), assim que a categoria das necessidades primárias, a qual engloba as necessidades fisiológicas (alimento e descanso) e as necessidades de segurança (proteção contra risco), são satisfeitas pelo indivíduo, surgem as necessidades secundárias, ordenadas pelas necessidades sociais

(relacionamento em grupos), necessidades de estima (prestígio e aceitação) e por fim, as necessidades de auto realização - competência pessoal, passam a possuir uma importância maior em relação às demais, ligadas a satisfação do homem.

Segundo Chiavenato (2006, p.112) *“Uma necessidade satisfeita não é motivadora de comportamento. Apenas as necessidades não satisfeitas influenciam o comportamento, dirigindo – o para objetivos individuais.”*

Diante do exposto, observa-se que, uma meta já conquistada não dará mais tanto entusiasmo, como uma à conquistar, o indivíduo almeja novas conquistas e novos interesses, permitindo assim que esse ciclo nunca termine, já que sempre estará buscando satisfazer novas necessidade, que ainda não foram ainda realizadas.

TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

De acordo com Pierre (2000), os estudos de Herzberg frisaram o valor da motivação no ambiente de trabalho. Através de seus estudos observou que, o fator motivacional superior do indivíduo, localiza-se no interior de seu trabalho.

Segundo o autor, na chamada Teoria dos Dois Fatores, Herzberg relata à existência de dois fatores distintos. O primeiro fator denomina-se “Fatores Motivadores”, que despertam a satisfação ou motivação, mas quando inexistentes não causarão insatisfação ou desmotivação. O segundo fator classifica-se em “Fatores Higiênicos” são fatores que não satisfazem, uma vez que, presentes não será razão para contentamento no local de trabalho, mas quando se tornam inexistentes geram insatisfação.

Segundo Chiavenato (2006, p.114) *“Os fatores satisfacientes ou motivacionais são: realização, reconhecimento, responsabilidades, crescimento e trabalho em si.”*

Os Fatores Motivacionais, importam-se às obrigações e compromissos interligados ao cargo, propriamente dito, os fatores motivacionais quando atingidos, produzem resultados longos de satisfação, interferindo na adição de produtividade, ao contrário que, quando não atingidos acabam provocando falta de satisfação, relata Chiavenato, (2006).

De acordo com esse autor, o grupo de fatores, classificados como Fatores Higiênicos ou “insatisfacientes”, envolvem: pagamentos, circunstância de trabalho, bem-estar, segurança e convivência com os amigos, etc. Esses fatores, são comuns

nas organizações para conquistar motivação dos colaboradores, contudo, possuem um tempo de curta duração, e para manter-se ativo, sempre terão que atualiza-se. Quando esses motivos são bons, só impedem a insatisfação, mas não prologam a motivação no ambiente de trabalho.

DISCUSSÃO

Os dados coletados, foram levantados por meio da pesquisa bibliográfica, a fim de responder ao problema apresentado e aos objetivos proposto neste estudo.

Maximiano (2007), comenta que uma organização é um agrupamento de recursos, que estão à procura de realizar seus desejos e objetivos.

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, Chiavenato (2006) destacou em seus estudos que, a organização não se mantém ativa por conta própria, e que portanto, é importante o comprometimento se seus recursos, as pessoas como grande valia, trabalharem em união, em função de desenvolverem de forma positiva e realizando seus ideais para ambos os lados.

Baseando-se nas observações e interpretações dos autores, a respeito da organização, identificaram a necessidade de uma boa colaboração das pessoas, visto que, são recursos importante para a organização, que procura manter-se eficiente no mercado competitivo.

Esses resultados concordam com a pesquisa de Chiavenato (2006) que ao avaliar o conceito de colaborador, mostrou que estes auxiliam para com os efeitos dos resultados da organização, e representam um valioso recurso no meio empresarial.

Do ponto de vista de Chiavenato (2006), dos motivos relacionados a comportamento, em seus estudos referente a esse conceito, destacou que esta é ligada à conduta pertinente de cada indivíduo, os motivos que levam uma pessoa a tal atitude, podem ser adquiridos devido às situações provocantes, no próprio ambiente que está ou simplesmente pelos seus desejos pessoais.

Essas respostas corroboram com a análise de Maximiano (2007), que ao avaliar a divisão da motivação no que diz respeito ao trabalho, verificou-se que ela é resultado de uma interação dos motivos internos pessoais e motivos de situações do ambiente de trabalho.

Exemplificando e complementando esses dados, Marques (2018) menciona que motivos internos, ou também motivação intrínseca, relacionam-se com os desejos pessoais de cada indivíduo tais como, os objetivos e as realizações, ou seja, todos os desejos considerados naturais que estão vinculados com a satisfação pessoal. Já os motivos externos, também denominada motivação extrínseca, estão relacionados ao espaço e aos acontecimentos relacionados à esse local, como por exemplo a bonificação, que é uma recompensa resultante de um esforço provocado no ambiente de trabalho.

Os estudos mostraram que são os motivos que estimulam as atitudes, e o quanto é importante para o colaborador a influência dos motivos internos e externos, para manter-se motivado no ambiente de trabalho e como consequência reflete no desempenho de suas funções, garantindo bons resultados para a entidade na qual atua.

Essa hipótese condiz com os estudos de Ferreira, Fortuna, e Tachizawa (2006), esses verificaram, que somente um colaborador motivado poderá empenhar-se, e contribuir para com os objetivos empresariais.

Reafirmando esses dados, Chiavenato (2006), menciona que os indivíduos operam nas organizações, a fim de atenderem suas necessidades pessoais, e as organizações por sua vez, também possuem necessidades de apresentar bons resultados a seus clientes, e serem reconhecidas perante à sociedade, como competentes, portanto, colaborador e organização caminham lado a lado e manter uma boa relação é de extrema importância para ambos.

No que diz respeito a influência dos Recursos Humanos para com os funcionários, Maximiano (2007) destaca que este é um setor da organização, que envolve profissionais capacitados para trabalhar no sentido de auxiliar as necessidades dos funcionários buscando o progresso dos mesmos.

Observa-se que o Recursos Humanos é de grande importância, para garantir a interação entre funcionário e empresa, visto que, ele quem cria o mecanismo necessário para atender e acompanhar as transformações de ambas as partes.

CONCLUSÃO

Consideramos que a motivação está intimamente ligada aos desejos e ao ambiente no qual o indivíduo está inserido. Desta forma, ao longo da vida, cada pessoa cria objetivos e buscam motivos para agir e se sentirem desafiados à realizá-los, e portanto, estar em um ambiente favorável, com pessoas amigáveis, contribuem para o comprometimento dos colaboradores e conseqüentemente gerando entusiasmo na realizações de suas tarefas.

Sendo assim, é importante destacar que atualmente em um cenário de tanta concorrência e competição, além da necessidade constante de prestar bons resultados à seus clientes, as organizações possam preocupar-se com a satisfação de seus colaboradores, e tomem ciência de seu valor, como um recurso crucial no ambiente de trabalho.

Preservar a motivação não é uma tarefa fácil e requer, portanto, muita dedicação. É importante reconhecer as formas de motivar as pessoas, observamos que a remuneração é uma forma importante e traz consigo uma satisfação imediata, mas com o tempo o entusiasmo desgasta, e o indivíduo acaba se acomodando a atual situação. É preciso ir além do aumento salarial, tendo em vista, que a maior importância se caracteriza no reconhecimento e crescimento pessoal associados ao processo de motivação, os colaboradores querem ser reconhecidos, por meio de elogios, serem valorizados perante a equipe a qual pertencem, recompensados pelo que fazem através de premiações.

São condutas adotadas dentro das organizações, mediante líderes dispostos à realizarem constantemente estratégias à fim de contribuir para o crescimento e continuidade da motivação, que fazem total diferença para a vida dos colaboradores. Tornando-se, assim, a função da liderança na motivação um fator indispensável. E diria que este é um assunto a parte que merece ser estudado com atenção especial.

Desta forma, a motivação tem relação direta com o sucesso das organizações. Por essa razão, preservar a motivação de todos os colaboradores é importante não somente para cada indivíduo, mas também para a continuidade do negócio como um todo.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, I. **Administração De Recursos Humanos**. (6. ed.). São Paulo, Editora Atlas, 2006.
- FERREIRA, V. C.P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. (5. ed.). Rio de Janeiro, Editora FGV, 2006.
- MAMINIANO, A. **Introdução à administração**. (7. ed.). São Paulo, Editora Atlas, 2007.
- MARQUES, José Roberto. **A diferença entre motivação intrínseca e extrínseca**. 2018. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/a-diferenca-entre-motivacao-intrinseca-e-extrinseca/>>. Acesso em: 15. Maio. 2019.
- PIERRE, J. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. (3. ed.). São Paulo, Editora Futura, 2000.
- VERGARA, S. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**: (14. ed.). São Paulo, Editora Atlas, 2013.