



FATORES QUE INFLUENCIAM NA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Eloisa de Souza Alves¹
Flawlein Stephanie Halles²
Jorge Wylliam Breus³
Vitória Carneiro⁴
Professora Mayara Cristina Ghedini da Silva⁵

Resumo: *O presente trabalho tem por objetivo evidenciar os fatores que influenciam na motivação dos colaboradores das organizações. Desta forma, realizou-se uma pesquisa qualitativa e bibliográfica. Para elaboração da bibliografia utilizou-se algumas referências de artigos e monografias baseado nos autores Chiavenato (2000), Motta (1995) Peres e Marcinkowski (2012) entre outros. Conclui-se que o presente trabalho apontou que: treinamento, participação nas decisões da empresa, aperfeiçoamento profissional, avaliação de esforços, incentivo salarial, realização de atividades diferenciadas são os principais fatores os quais influenciam na motivação do colaborador.*

Palavras-chave: Colaborador. Ambiente de trabalho. Motivação. Produtividade.

Introdução

Este trabalho aborda o conceito de motivação e quais os fatores que influenciam na motivação do funcionário no ambiente de trabalho. Esse tema é de extrema relevância para acadêmicos dos cursos de Administração e Secretariado Executivo ou áreas afins, ou para pessoas que já estão inseridas no mercado de trabalho, para que reflitam sobre a importância da motivação para que as tarefas sejam executadas com qualidade e eficácia dentro das organizações.

Objetivo Geral

Evidenciar os fatores que influenciam na motivação dos colaboradores nas organizações.

Metodologia

Para execução deste trabalho realizou-se uma pesquisa qualitativa, e bibliográfica. Para elaboração da bibliografia utilizou-se algumas referências de artigos e monografias baseados nos autores Chiavenato (2000), Motta (1995) Peres e Marcinkowski (2012) entre outros.

¹ Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, IESSA, eloalo@bol.com.br.

² Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, IESSA, flawlein@hotmail.com.

³ Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, IESSA, jwylliam@gmail.com.

⁴ Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, IESSA, vitoriacarneirov@gmail.com.

⁵ Professora do Curso de Bacharelado em Secretariado

Executivo, profghedini.secretariado@gmail.com

A abordagem qualitativa tem por objetivo diagnosticar e compreender a realidade pesquisada. Este tipo de pesquisa busca compreender com maior profundidade o fenômeno a ser estudado, tendo como objetivo interpretá-lo. (OLIVEIRA,2007)

Pode-se definir uma pesquisa bibliográfica quando se utiliza um material que já foi publicado, constituído por: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet. Dessa maneira na pesquisa bibliográfica, é importante que o pesquisador verifique se os dados obtidos são verdadeiros e observe as possíveis contradições ou incoerências que possa haver na obra. (PRODANOV, 2013)

Conceito de motivação

Mota (1995) conceitua que a motivação é a energia que provém de aspirações, desejos, valores e sensibilidades individuais, revelando-se por meio de objetivos direcionados a realização de tarefas específicas. Os autores explicitam que a motivação depende de determinados fatores:

A motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos. Os motivos são às vezes definidos como necessidades, desejos ou impulsos no interior do indivíduo. Os motivos são dirigidos para objetivos, e estes podem ser conscientes ou inconscientes. [...] Fundamentalmente, os motivos, ou necessidades, são as molas da ação. (HERSEY E BLACHARD,1977, p. 12)

Cada pessoa tem desejo e necessidades diferentes, podemos nos sentir motivados internamente quando nos sentimos felizes em realizar determinada função, ou também essa motivação pode surgir por meio de fatores externos, os quais nos impulsionam a realizar determinada atividade.

A motivação pode ser classificada em dois tipos: a motivação intrínseca e motivação extrínseca.

“A motivação intrínseca é a razão, é o motivo que vem de dentro da pessoa. É uma vontade própria. É algo que ela gosta de fazer, por uma razão interna, seria como um desejo que brotasse do íntimo”. (PERES E MARCINKOWSKI, 2012, p. 28)

De acordo com os autores a motivação intrínseca ocorre quando uma pessoa realiza atividade com alegria e prazer e não tem nenhum estímulo externo.

E a motivação extrínsecasegundo Guimarães (2001) está relacionada ao ambiente, às situações e aos fatores externos.Pode-se citar como exemplo a possibilidade da obtenção de recompensas, onde as pessoas sentem-se mais estimuladas para executar as atividades com maior qualidade.

Portanto, diante dos apontamos sobre os tipos de motivação, nos sentimos amplamente motivados quando chegamos ao equilíbrio das nossas necessidades intrínsecas e extrínsecas.

Motivação no ambiente de trabalho

Segundo Chiavenato (2000) a motivação é o que determina as ações, desejos e impulsos no ambiente de trabalho, e funciona em termos de forças ativas e impulsionadoras, refletindo-se na energia e nos desejos do indivíduo e no modo de agir nas atividades rotineiras da empresa. A motivação influencia diretamente na produtividade das organizações, na medida em queo colaborador sente-se motivado em realizar as tarefas diárias as executando com maior qualidade.

Fatores que influenciam na motivação dentro das empresas

Diversos estudos significativos apontam quais são os fatores que influenciam na motivação das pessoas nas empresas:

Respeito pelo colaborador como pessoa; ótimos salários; oportunidade de realização de trabalho de qualidade; importância do trabalho do colaborador, oportunidade de auto crescimento e desenvolvimento; grande autonomia no trabalho. (MONTANA e CHARNOV, 2003, p 233)

As pessoas precisam de motivos para estarem motivadas e produzirem cada vez mais e com maior criatividade. Assim, Montana e Charnov (2003, p.113), esclarecem que:

As pessoas entram para as organizações por determinados motivos, tais como um bom salário e oportunidade, de promoção, e que as organizações esperam certas coisas dos funcionários por lhe pagar bem, tais como desempenho e criatividade. Esse entendimento não escrito é conhecido como contrato psicológico.

Percebe-se que as pessoas precisam de incentivos para manter-se motivadas, sendo um dos principais o aumento salarial, sendo que esse fator influencia de maneira positiva para que elas procurem dar o seu melhor nas empresas.

No entanto, Robins (2010) destaca que a motivação ocorre quando o líder delega trabalhos diferenciados e interessantes para sua equipe, sendo essa uma atitude muito positiva, visto que, ela favorece o crescimento e o desenvolvimento profissional do colaborador.

Pode-se conceituar esses estilos de motivações citados acima como um sistema de recompensas, os quais são definidos como incentivos que influenciarão de maneira positiva na execução das atividades organizacionais. A respeito disso, Chiavenato (2005), destaca quais são esses incentivos:

- Dinheiro: atende as necessidades básicas de segurança.
- Segurança: proporciona estabilidade financeira desejada.
- Participação: ocorre quando o colaborador participa no processo de tomada de decisões da empresa.
- Aperfeiçoamento profissional: o colaborador procura manter-se atualizado diante de novas técnicas, e preceitos administrativos de sua função na empresa, isso, refletirá na sua autoestima e na realização profissional.
- Avaliação de esforços: cabe ao líder incentivar sua equipe para que cada indivíduo busque dar o seu melhor na realização das atividades da empresa, resultando futuramente no reconhecimento profissional do colaborador.

O colaborador sente-se cada vez mais motivado na medida em que suas necessidades são supridas e ele é reconhecido profissionalmente dentro das organizações.

Bergamini (2002) aponta outra definição a respeito do sistema de recompensas para que o funcionário esteja mais motivado:

- Tangível: dinheiro, aumento salarial;
- Intangível: elogios ou reconhecimento público, devido ao aumento da produtividade do colaborador superando as expectativas do líder da organização.

Portanto, Bergamini (2002) complementa e especifica que as práticas motivacionais mais comuns são: treinamento, aumento salarial e rotatividade de cargos na empresa, aperfeiçoamento profissional. Sendo assim as práticas motivacionais que tem por objetivo evitar a desmotivação do colaborador nas empresas, mais somente elas não são suficientes é fundamental uma atitude pró ativa e positiva do colaborador para que ele esteja constantemente motivado.

Considerações finais

Buscando responder o objetivo de evidenciar os fatores que influenciaram na motivação dos colaboradores no ambiente de trabalho, o presente trabalho apontou que a participação nas decisões da empresa, aperfeiçoamento profissional, avaliação de esforços, incentivo salarial, realização de atividades diferenciadas, são as práticas motivacionais as quais mantêm a equipe motivada, partindo do líder aprimorá-las e aplicar nas empresas. De modo que a partir do momento em que o líder começar a investir no capital humano ele estará influenciando diretamente na qualidade dos serviços prestados nas empresas.

Referências

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

CHIAVENATO, Adalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Adalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier Publishing Company, 2005.

GUIMARÃES, S. E. R. **Motivação intrínseca, extrínseca e o uso de recompensas em sala de aula**. In: BORUCHOVITCH, E.; BZUNECK, J. A. (Org.). *A motivação do aluno: contribuições da psicologia contemporânea*. Petrópolis: Vozes, 2001. p.58-77.

HERSEY, Paul & BLANCHARD, Kenneth H. **Psicologia para Administradores de empresas**. 2 ed. São Paulo: EPU, 1977.

MOTTA, P. R. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. 6 ed., Rio de Janeiro, Record, 1995.

MONTANA, P.; CHARNOV, B. H. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, M. M. de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

PERES e MARCINKOWSKI, A.L.X. (2012). **A motivação dos alunos do ensino médio nas aulas de Educação Física**. *Cinergis*. V.13, n. 4. P.26-42

Prodanov, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico] : métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.