

A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DE TÉCNICAS MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE PRODUTIVO

Daniéla Ecker¹ & Jucelia Appio²

1-Graduanda em Administração Comércio Exterior - UNIPAR - Campus de Francisco Beltrão-PR; 2-Professora de Administração Comércio Exterior - UNIPAR - Campus de Francisco Beltrão-PR

Resumo - Os administradores precisam estar atentos aos fatores que podem interferir na motivação dos seus colaboradores no ambiente de trabalho, pois a desatenção às interferências pode gerar desmotivação, insatisfação e indisposição para a execução das tarefas, prejudicando assim a vida produtiva da empresa e acarretando em redução da qualidade. O que pode ser estímulo para um colaborador pode não ser estímulo para outro, por isso é necessário o uso de um conjunto de técnicas motivacionais para aumentar a motivação além da obtenção do conhecimento das teorias motivacionais. Este conhecimento tem grande importância para a área administrativa, pois é uma ferramenta que fornece embasamento para a melhor aplicação do conjunto das técnicas motivacionais que contribuem significativamente com a melhor qualidade produtiva, melhor qualidade de vida dos colaboradores e por fim o melhor desempenho da organização no mercado de negócios.

Palavras-Chave: motivação, desmotivação, técnicas motivacionais, colaboradores.

THE IMPORTANCE OF MOTIVATIONALS TECHNIQUES APPLICATION IN THE PRODUCTIVE ENVIRONMENT

Abstract- The administrators need to be attentive to the factors that can intervene with its collaborators motivation in the work environment, so the carelessness to the interferences can generate unmotivation, dissatisfaction and unwillingness for the tasks execution, thus harming the company productive life and causing quality reduction. What can be stimulation for one collaborator can not be stimulation for another one, therefore the use of a set of motivational techniques is viable to increase the motivation beyond the attainment the motivational theories knowledge. This knowledge has great meaning to the managing domain, hence it is a tool that supplies basement to the best motivational set techniques application, that contributes significantly with the best productive quality, better collaborators quality of life and finally the best performance of the organization in the business-oriented market.

KeyWord: motivation, motivational techniques, unmotivation, collaborators.

1. INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje é importante que os administradores de empresas apliquem métodos e possuam características fundamentais para a sua gestão, as quais têm a capacidade de manter a empresa num bom patamar e com bons negócios. Essas características referem-se a aspectos como facilidade de comunicação e resolução de problemas, conhecimento e preocupação com o nível de motivação de seus colaboradores.

Empresas que possuem boas equipes de produção e bons índices de motivação, têm vantagens competitivas mediante empresas que não se preocupam com esses aspectos.

Colaboradores motivados são um grande passo para o crescimento

da organização, uma vez que estejam unidos a uma estruturada gerência.

Para isso, os administradores devem conhecer sua capacidade financeira, e, principalmente, aumentar os índices de motivação de sua equipe de trabalho, mantendo-os motivados em suas funções para que as realizem com satisfação e disposição.

Uma das dificuldades que várias empresas enfrentam é a falta de motivação de seus colaboradores, o que os leva a produzir menos e causar falhas na produção.

1.1 Motivação organizacional

As empresas do mundo todo existem porque as pessoas têm desejos e objetivos que só podem ser realizados por meio de atividades organizadas que lhes dê oportunidades para a concretização desses objetivos.

O fenômeno motivacional consiste numa profunda e essencial dinâmica, que tem o condão de conduzir cada indivíduo a se envolver em procedimentos de escolha e decisões quanto a agir (Ribeiro, 2003, p. 24).

Nesse intuito, a motivação torna-se o passo inicial para a realização de toda e qualquer atividade, pois oferece entusiasmo para seguir de forma cautelosa.

1.1.1 Forças dominantes para a motivação

As forças motivacionais são desenvolvidas de acordo com o ambiente em que os indivíduos vivem. Cada indivíduo pode desenvolver essas forças conforme a maneira que encara sua vida e que reconhece o seu trabalho. Isso faz com que perceba a motivação e busque por maiores realizações.

muito do interesse sobre padrões de motivação foi gerado pelas pesquisas de David C. McClelland da Universidade de Harvard. Este autor desenvolveu um esquema de classificação destacando 3 forças mais dominantes, demonstrando sua importância para a motivação (Davis & Newstrom, 1992, p. 47).

Figura 1: Impulsos Motivacionais

REALIZAÇÃO: Impulso para superar desafios, avançar e crescer.
AFILIAÇÃO: Impulso para relacionar-se eficazmente com pessoas.
COMPETÊNCIA: Impulso para realizar trabalho de alta qualidade.
PODER: Impulso para influenciar pessoas e situações.

Fonte: DAVIS & NEWSTROM (1992, p. 47)

Alguns resultados podem ser visualizados na Figura 1 e representam os impulsos motivacionais que impulsionam os indivíduos na realização de todas as atividades e momentos durante sua vida.

Os impulsos distribuem-se em: realização, afiliação, competência e poder, os quais motivam o ser humano a superar desafios, realizar o trabalho com qualidade e relacionar-se bem.

O conhecimento dessas forças permite aos administradores a compreensão das atitudes que os colaboradores apresentam. Com isso, pode-se lidar de maneira particularmente diferente com cada um dos colaboradores.

1.1.2 Fatores internos e externos da motivação

O comportamento dos colaboradores dentro de uma empresa é algo bem complexo, pois todos são únicos e pensam de forma diferente. Deste modo, a forma como irão se comportar e desempenhar suas atividades depende de fatores internos e fatores externos.

A representação dos fatores externos que influenciam o comportamento das pessoas nas organizações é apresentada na figura 2.

Na figura 2, observa-se que o indivíduo dentro da organização sofre influências que determinam o seu comportamento na realização de suas funções diárias, tais como: programas de treinamento, condições ambientais,

mudanças na tecnologia, pressão dos superiores e também influência dos companheiros de trabalho.

Figura 2 – Fatores externos que influenciam o comportamento das pessoas nas organizações.



Fonte: CHIAVENATO (2000, p.79).

1.1.3 Teorias motivacionais

O estudo da motivação dos colaboradores vem se intensificando cada vez mais, em busca de novas técnicas e métodos para torná-los sempre mais motivados e interessados na realização de suas funções no ambiente organizacional.

As teorias sobre motivação, especialmente a de Douglas McGregor reconhecem que o auto- controle, a participação no planejamento do próprio trabalho, a utilização plena do talento e aptidões e a sensação de responsabilidade pelo sucesso do trabalho que executa são ingredientes indispensáveis na motivação do trabalhador (Souza, 2001, p.42).

A partir desse ponto de vista, muitos estudiosos aprofundaram suas técnicas e conhecimentos em busca de melhores práticas motivacionais para serem aplicadas nas organizações.

Das teorias motivacionais existentes, serão abordadas neste estudo, a Teoria de Maslow, McGregor, Herzberg, Skinner e Vroom.

O entendimento destas teorias é muito importante para os administradores, pois por meio delas podem conhecer melhor as necessidades de sua equipe e motivá-la de acordo com suas necessidades, trazendo assim, benefícios não somente para os colaboradores, mas principalmente para a empresa como um todo.

Descrevem-se as mesmas a seguir:

Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow: A Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow é um modelo de motivação que apresenta os níveis de necessidades dos seres humanos. Nesta teoria, Maslow apresenta de forma lógica quais são as necessidades que os indivíduos apresentam e em quais níveis elas se encontram. Segundo Maslow, a motivação dos indivíduos objetiva satisfazer certas necessidades que vão desde as primárias (fisiológicas) as mais simples até as mais complexas ou psicológicas (MARRAS, 2000, p. 33 apud MASLOW).

Teoria de McGregor: Esta teoria surge de um psicólogo

chamado Douglas McGregor (1960), o qual através de sua obra permitiu a análise de suposições dos administradores quanto aos seus colaboradores. Sua teoria tem grande valor para a gerência, pois por meio de suposições conforme a Teoria X e a teoria Y podem tomar decisões mais seguras em relação à motivação da equipe de trabalho.

Para Marras (2000, p. 35) A obra maior de McGregor *The human side of enterprise* (O lado humano da empresa) é o registro da denominada Teoria X e Y . A Teoria X de acordo com McGregor, trata-se de uma visão tradicional da motivação, afirmando que o trabalho é desagradável para os empregados, que devem ser motivados através de força, de dinheiro ou de elogios.

Teoria Y de acordo com McGregor, é a suposição de que as pessoas são inerentemente motivadas a trabalhar e a realizar um bom serviço. (STONER; FREEMAN, 1999, p. 322).

Assim, percebe-se que Douglas McGregor enfatiza que os gerentes podem motivar os colaboradores de duas maneiras, a Teoria X e Teoria Y. De acordo com a Teoria X o gerente motiva- os de forma ameaçadora fazendo com que o ambiente se torne ruim para trabalhar. Conforme a Teoria Y, o gerente motiva-os de forma menos repressora, dá a liberdade para que possam ser responsáveis.

Teoria de Herzberg: A Teoria de Herzberg conhecida também como Teoria dos Dois Fatores ou da Motivação Higiene, tendo sido desenvolvida por Frederick Herzberg dando importância para a questão de motivação no trabalho.

Para obter suas conclusões, Herzberg fez pesquisas com colaboradores de algumas empresas para descobrir os fatores que causam satisfação e insatisfação no trabalho realizado.

Através de seus estudos concluiu que existem dois conjuntos de fatores que determinam a satisfação no trabalho, os quais são chamados de fatores motivadores e fatores higiênicos.

Teoria de Skinner: Esta teoria é baseada nos estudo de um cientista e professor da universidade de Harvard nos Estados Unidos, chamado B.F. Skinner. Skinner prega em seus estudos o conceito do reforço no comportamento das pessoas.

A teoria do reforço, baseada nas idéias de B. F. Skinner, diz que as conseqüências do comportamento de uma pessoa determinam o nível de motivação. Comportamento que é reforçado através da recompensa será repetido (Montana & Charnov 2000 p. 215).

As pessoas têm necessidades que precisam ser satisfeitas. Caso uma destas necessidades tenha sido satisfeita de forma agradável essas pessoas se comportarão da mesma maneira para realizar a mesma necessidade caso a mesma se repita .

Teoria de Vroom: A Teoria de Vroom é conhecida como Teoria da Expectância a qual foi criada por Victor Vroom

que tenta esclarecer o comportamento das pessoas por aspectos de metas e expectativas dos indivíduos.

A Teoria Motivacional da Expectância permite as diferenças nos indivíduos e diz que eles serão motivados por suas expectativas pessoais por recompensas e suas preferências por essas recompensas (Montana & Charnov, 2000, p. 216).

Percebe-se assim que as pessoas determinam os resultados que querem e fazem estimativas das oportunidades para alcançá- los com o intuito de decidir o melhor caminho para que as oportunidades sejam alcançadas com êxito e conforme o esperado.

Teoria da Equidade: Esta teoria enfatiza que a força que mais motiva as pessoas é a luta pela igualdade, para que todos sejam vistos da mesma maneira, sem discriminações. Essa luta pela igualdade começa no momento em que as pessoas percebem que houve desigualdade ou algum tipo de injustiça. Nas empresas essa busca é muito comum, principalmente por parte dos colaboradores, pois ninguém quer ganhar menos que ninguém, nem estar em um cargo inferior ao de outra pessoa. A teoria da Equidade diz que a percepção da injustiça é uma força motivadora e poderosa no local de trabalho (MONTANA; CHARNOV, 2000, p. 217).

Dessa forma, a Teoria da Equidade é uma forma de analisar o trabalho e a motivação com que as pessoas realizam suas funções, verificando os focos de desigualdade entre as pessoas envolvidas para que se possam fazer modificações com a intenção de reduzir comparações entre os colaboradores.

1.1.4 Técnicas motivacionais

A importância de se conhecer e de se fazer uso das técnicas motivacionais vem crescendo a cada dia, onde gerentes e administradores precisam adquirir esse conhecimento a fim de que utilizem em suas empresas para proporcionar melhores condições de trabalho e melhores índices de motivação para seus colaboradores.

Diversas maneiras e técnicas motivacionais são utilizadas por um grande número de empresários e administradores. Para Neto (2002), as técnicas de motivação podem ser técnicas monetárias, abordagem atitudinal e abordagem situacional. Estas técnicas contribuem significativamente com o processo de aumento da motivação dos colaboradores.

2. CONCLUSÃO

Com base nas pesquisas realizadas durante o presente estudo, conclui-se que alguns dos fatores que interferem na motivação são: Condições de trabalho; Chefes autoritários; Falta de perspectiva profissional; Salários inadequados; Falta de benefícios. Assim sendo, o uso das técnicas motivacionais vêm dar embasamento para os administradores na busca da motivação de seus colaboradores.

Em suma, estes aspectos têm contribuição significativa

para a redução da motivação do colaborador no trabalho e precisam ser evitados por parte da gerência, a qual precisa estar presente e ter preocupação com as condições que são oferecidas para sua equipe de trabalho, para que ambos tenham benefícios significativos.

3. REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. 6. ed. Atlas: São Paulo, 2000 p. 79.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem psicológica. Pioneira: São Paulo, 1992 p.47.
- MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 8. ed. Futura: São Paulo, 2000 p.33 - 35.
- MONTANA, P. J. Administração. Saraiva: São Paulo, 2000 p.215 - 217.
- NETO, A.E.O.S. Técnicas Motivacionais. 2002. Disponível em: <<http://evandro1970.coolfreepage.com/trabalhos/motivacao/>>. Acessado em: 18 de Maio de 2007.
- RIBEIRO, R. V. Associação de Empresas: os aspectos motivacionais dos empregados quando a união é simultânea a projetos de educação continuada. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Florianópolis, p.24, 2003. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/10455.pdf>>. Acesso em: 25 de abr. 2007.
- SOUZA, E. B. Motivação para o Trabalho: um estudo de caso para operadores da Petrobras Refinaria Presidente Getúlio Vargas. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Florianópolis, p. 42, 2001. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/9334.pdf>>. Acesso em: 02 de mai. 2007.
- STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. Administração. 5. ed. LTC: Rio de Janeiro, 1999 p.322.