AS TEORIAS DE MOTIVAÇÃO HUMANA E SUA CONTRIBUIÇÃO

INTRODUÇÃO

De acordo com HOFFMAN(1999) hoje a auto-realização no ambiente de trabalho é uma questão estratégica para as empresas. Neste sentido, Abraham Maslow deixou um enorme legado para aqueles que trabalham com a psicologia organizacional, os profissionais de Recursos Humanos e atualmente todos os gerentes e executivos.

 "Quanto mais saudáveis nós somos emocionalmente, mais importantes se tornam nossas necessidades de preenchimento criativo no trabalho. Ao mesmo tempo, menos nós toleramos a violação de nossas necessidades para tal preenchimento." Abraham H. Maslow

Quando se esta falando de motivação, no momento atual, muito daquilo que ainda não chegou a ser comprovado como verdade cientifica, foi, lentamente, sendo considerado ponto pacifico poucas vezes se tem coragem de colocá-los em duvida, embora esses conhecimentos tenham sido promulgados apenas pelo senso comum. Esta foi a principal intenção que inspirou a reformulação e ampliação de um trabalho publicado pela primeira vez há praticamente mais de dez anos com o nome de motivação.

 A motivação é tudo aquilo que nos incentiva a executar uma ação por vontade própria. Apesar de individual, podemos criar ações motivadoras e coletadas, analisando na perspectiva geral. Por isso, o grande desafio hoje dos administradores não esta ligado somente ao ato de planejar, organizar, gerir e controlar de maneira eficiente e eficaz os negócios de uma organização, mas, também os administradores devem se preocupar muito com a motivação dos colaboradores dentro de uma organização. Só assim podemos caminhar com passos largos e seguros rumo ao sucesso. Qual é a importância da motivação dos colaboradores?

O objetivo da motivação é o resultado que o comportamento procura alcançar. Pode ser um carro novo, a felicidade, entrar na universidade ou ganhar uma promoção. A realização do objetivo pode ser obstaculizada por:

1. Frustrações ( ser derrotado por um adversário numa competição, esquecer as respostas das questões de uma prova , não ter as habilidades e conhecimentos necessários para ser aprovados num teste, perder a hora).
2. Conflito provocado por comportamentos simultâneo incompatíveis (decisões conflitantes , como a escolha entre família e trabalho, ou entre trabalho e estudo).
3. Ansiedade resultante de ameaça ao bem star ou tranqüilidade pessoal (em geral resultante de competição, pressão exercida pelo próprio trabalho ou pelos chefes, ou más condições, como baixo salário).

Analisar a importância de motivação dentro das organizações

a) descrever o papel da motivação dentro da empresa campo grande;

b) demonstrar vantagem da motivação dos colaboradores para as organizaçãos

c) averiguar o conhecimento sobre grau de motivação dos funcionários

Este presente trabalho se justifica pela necessidade de investigar a motivação dentro de uma organização, tendo em conta as inúmeras problemas que tem estado acontecer dentro da empresa por falta de motivação dos colaboradores, por isso escolhi essa tema no intuito de aprofundar e investigar mais acerca do assunto que vai ser relatado no presente trabalho, porque, com os colaboradores desmotivados dentro de uma organização, se interfere muito no avanço da empresa para o sucesso.

 **A motivação nas organizações;**

##  Antes da revolução industrial, a primeira maneira de motivar consistia no uso de punições, criando, dessa forma, um ambiente generalizado de medo. Tais punições não eram unicamente de natureza psicológica, podendo aparecer sob forma de prejuízos de ordem física. Levando em conta que as organizações passaram a existir muito tempo antes de revolução industrial , é possível concluir que a preocupação com aspectos motivacional do comportamento humano no trabalho representa um fato bastante recente.

Todavia, o inesperado ocorreu. Dentro desse ambiente de incentivo á produtividade máxima, os trabalhadores logo perceberam que estavam arriscando a sua própria segurança no trabalho. E bem verdade que poderiam receber salários bem maiores, mas isso requeria número menor deles para atingir a mesma produtividade. Como resposta a tal fato, optaram por adotar atitudes que levassem á restrição da produtividade, salvaguardando, assim a sua permanência no emprego por mais tempo. Drucker (1977, p.315)

“ressalta o caráter perverso desse tipo de tratamento quando analisa que os incentivos econômicos vão se tornar direitos,em vez de recompensas matérias está rapidamente destituindo a utilidade destas como incentivo e como instrumento administrativo”.

Uma Segunda proposta surge com Elton mayo que defende nova filosofia admini

Strativa. Com ele, percebeu-se a importância de considerar a pessoa na sua totalidade. Pressupunha-se que a melhor maneira de motivar os empregados deveria caracterizar-se por forte ênfase do comportamento social dos mesmos. Os administradores e supervisores passaram, então, a procurar fazer com que os empregados sentissem a sua utilidade e importância pessoal no trabalho. A estratégia administrativa deveria promover o reconhecimento do valor de cada pessoa, além de buscar, de forma muito especial, a satisfação das suas necessidades sociais.

Para os adeptos da escola de relações humanas, os objetivos motivacionais a serem perseguidos em situações de trabalho orientavam as pessoas para se sentirem úteis e importantes. Além disso, era necessário satisfazer ao desejo natural dos trabalhadores de se considerarem parte integrante de um grupo social, sem que fosse esquecido o reconhecimento individual a cada um deles. Essas necessidades eram, por assim dizer, consideradas como as mais importantes e substituíam com vantagens o efeito das recompensas pecuniárias. O papel desempenhado pelos supervisores deveria deixar clara a sua preocupação e simpatia para com os problemas, as necessidades e os desejos dos subordinados.

**MOTIVAÇAO HUMANA**

Para se compreender o comportamento humano, é fundamental o da motivação humana. O conceito de motivação tem sido utilizado com deferentes sentidos. De um modo genérico, 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 especifico. Esse impulso á ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou pode ser gerado internamente nos processos do raciocínio do individuo. Neste aspectos, a motivação esta relacionado com a sistema de cognição do individuo. Cognição (ou conhecimento) representa aquilo que as pessoas sabem a respeito de si mesma sobre o ambiente que as rodeia.

 A palavra motivação é usada com diferentes significados. Pode-se falar em motivar para estudar, para ganhar dinheiro, viajar e até mesmo para não fazer nada. A pesquisa motivacional é campo do conhecimento que lida com razões de ordem comportamental que levam as pessoas a consumir. OS especialistas em marketing e propaganda utilizam esse tipo de pesquisa para descobrir como motivar as pessoas a consumir ou a votar em determinado candidato a postos eletivos. Em termo genérico, a palavra motivação abrange as causas ou motivos que produzem determinado comportamento, seja ele qual for. No campo da administração, a pessoa motivada usualmente significa alguém que demonstra alto grau de disposição para realizar uma tarefa ou atividade de qualquer natureza. No entanto, as pessoas também se motivam para fazer coisas que vão na direção opostas á desejada pela empresa, como greves, sabotagens ou invasões de fabricas que demitem os funcionários .

As teorias de conteúdos procuram explicar quais fatores agem sobre as pessoas para mover seu comportamento e responder á pergunta: quais recompensa são eficazes?

As primeiras hipóteses sobre o conteúdo da motivação foram propostas pelos filósofos gregos, nas discussões sobre o conceito da felicidade. As mais sofisticadas teorias continuam a se inspirar nessas antigas idéias, que reconhecem três tipos principais de motivos: A motivação de ganho material, a motivação do reconhecimento social e a motivação interior da realização pessoal . Cada uma dessas hipóteses sobre a motivação corresponde a uma hipóteses sobre a natureza humana. Uma quarta hipóteses reconhece, que as três primeiras são simplificações e estabelece que a natureza humana é completa demais para ser explicada por apenas um motivo. A hipótese correspondente é a do homem complexo.

**MOTIVAÇAO DO HOMEN ECONÓMICO-RACIONAL**

A primeira hipótese importante a respeito da motivação estabelece que a felicidade resulte da posse de bens matérias. Portanto, o comportamento humano é acionado ou motivado pela perspectiva do ganho. Essa hipótese é importante no enfoque técnico da administração científica, e encontra-se na base de muitos modelos de administração, especialmente planos de carreiras, benefícios e incentivos usados na administração salarial. De acordo com esta hipótese, as recompensas matérias são as que oferecem maior atrativo para as pessoas.

 **MOTIVAÇAO DO HOMEN SOCIAL**

Reconhecimento público é outra tradução da idéia de felicidade. Algumas pessoas não dão muita importância aos bens matérias, porque gostam da glória, de ser cortejadas e da notoriedade. Em caso extremo, são vaidosas e gostam de ser vistas. Esta hipótese corresponde á idéia, divulgada pela escola de relação humanas, de que o grupo tem papel importante no desempenho das pessoas. As pessoas são seres sociais, que não podem sobreviver sem convivências. Por necessidades de aceitação, ou por receio de rejeição, as pessoas agem e trabalham dentro dos patrões criados e respeitados pelos colegas. Esta hipótese esta na base de todos os modelos de administração que enfatizam o lado social e humano da organização. De acordo com esta hipótese, recompensa que funciona é estar de bem com o grupo (ou com os grupos dentro dos quais a pessoa vive).

**MOTIVAÇAO DO HOMEN AUTO-REALIZADOR**

Outra hipótese importante estabelece que as pessoas são motivadas pelas satisfação intrínseca com a realização de objetivos ou interesses pessoas. O importante não é ganhar dinheiro nem o que pensam os outros; o motivo importante é a felicidade intima que se alcança com a realização pessoal. Essa é a hipótese do homem auto-realizador. Esta idéia encontra-se na base da teoria da motivação intrínseca, que, sucintamente, estabelece que as pessoas prefiram fazer aquilo de que gostam. De acordo com esta hipótese, recompensa que funciona é aquela que a pessoa julga importante.

 **MOTIVAÇAO DO HOMEN COMPLEXO**

O reconhecimento de que o ser humano é complexo significa que não se pode dar uma única explicação para a motivação. A complexidade do comportamento humano torna praticamente interminável a busca de explicações sobre a motivação. Portanto, nenhuma das hipóteses anteriores pode ser aceite isoladamente. As pessoas são motivadas por inúmeras causas, em diferentes momentos e deferentes circunstancias, até dentro da mesma organização. Assim sendo, cada uma das teorias da motivação oferece parte da explicação para o problema de entender o comportamento das pessoas.

 Cada uma dessas hipóteses, no fundo, procura explicarem que tipo de recompensa (ou felicidade) as pessoas procuram. O mecanismo que torna que torna as recompensas mais ou menos atraentes é complexo, porque depende de muitos fatores. Entre os fatores mais importantes estão as necessidades humanas, que estão na base de algumas das teorias mais divulgadas da motivação.

 Para elaboração deste trabalho foi utilizada inicialmente o método de pesquisa bibliográfico, onde se trata de uma pesquisa qualitativa, desenvolvida através de raciocínio dedutivo, onde é analisado e compreendido a importância da motivação nas organizações.

Este trabalho foi elaborado, com base em informações colhidas através de pesquisas em livros, monografias, e orientações pedagógicos.

Segundo LAKATOS e MARCONI (1992, p 43) a pesquisa bibliográfico permite que o pesquisador entre em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto. O que possibilita o reconhecimento dos aspetos importantes que cercam a tema, no casso especifico deste assunto que é a importância da motivação nas organizações**.**

A motivação é um fator intrínseco e acontece apenas nos níveis mais elevados da hierarquia de Maslow - estima e auto-realização. Salário, condições de trabalho, recreações e lazer não geram motivação, apenas servem para prevenir a insatisfação. É preciso, entretanto, primeiro prevenir a insatisfação para depois gerar a motivação. Atender os fatores higiênicos é, portanto, um aspecto necessário, porém não suficiente, à motivação.

 A busca da auto-realização passa pela construção da vida em torno de um ideal, de um sentido. O trabalho, sendo uma parte importante para este crescimento, precisa representar um caminho para o alcance deste ideal. O homem sente-se realizado quando encontra sentido naquilo que faz