**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL**

**THE IMPORTANCE OF MOTIVATION AS A TOOL FOR ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT**

 Luis Felipe Isaias de Aguiar

 **RESUMO**

Esse artigo trata-se de um estudo sobre como a motivação pode ser um gerador de desenvolvimento organizacional, tendo em vista que no cotidiano das empresas acontecem muitas mudanças que influenciam diretamente no comportamento das pessoas que desmotivadas podem tornar-se um problema para a organização e também para si próprias no que diz respeito às questões emocionais e relacionais, pois o indivíduo que não têm estímulo para o trabalho, conseqüentemente o rendimento deste tende a cair e suas tarefas não são executadas com êxito. Dessa forma utilizou-se de uma pesquisa bibliográfica a respeito da temática, onde os principais objetivos desse estudo refere-se ao modo como a motivação em um ambiente organizacional pode contribuir tanto para o desempenho profissional como pessoal dos sujeitos.

**Palavras-Chaves:** Motivação, Organização, Qualidade de Vida

 **ABSTRACT**

This article is about a study about how the motivation can be a generator of organizational development, considering that in the daily life of the companies happen many changes that directly influence in the behavior of the people that unmotivated can become a problem for the organization and also for themselves with regard to emotional and relational issues because the individual who do not have stimulus to work, consequently the income of the latter tends to fall and their tasks are not performed successfully. In this way, a bibliographical research on the subject was used, where the main objectives of this study refers to the way in which the motivation in an organizational environment can contribute so much to the professional and personal performance of the subjects.

**Keywords:** Motivation, Organization, Quality of Life

**Introdução**

A motivação humana para o trabalho, há séculos tem sido um dos grandes desafios para a realidade das empresas visto que, hoje em dia, ela tomou outra conotação, tornando-se um dos assuntos mais abordados e de fundamental importância no estudo que relaciona o homem e seu trabalho.

O ser humano pode ser compreendido pelos níveis físico, mental, emocional e espiritual, que estão relacionados entre si. E a motivação é, portanto necessária para a solidez entre esses níveis e uma efetiva integração entre o indivíduo e a organização.

A motivação é resultado de um equilíbrio, de um bem-estar de uma adequação entre o indivíduo e suas necessidades, precisando de estímulo para que o indivíduo possa realizar suas aspirações. Também pode ser considerada como uma concentração de energias, estimulada por desejos ou carências próprias do indivíduo, que gera tensão ou motivos para uma ação.

Atualmente as empresas estão passando por grandes transformações mediante a era da globalização e para acompanharem as inovações em um mercado tão competitivo precisam de organização e atualização de seus setores de trabalho, onde os colaboradores são peças fundamentais nesse processo.

A escolha do tema justifica-se em face de saber que o sucesso de uma organização pode ser avaliado pelo ambiente de trabalho que é oferecido pelo gestor aos seus funcionários. Entretanto no cotidiano das empresas acontecem muitas mudanças que influenciam diretamente no comportamento das pessoas que desmotivadas podem tornar-se um problema para a organização e também para si próprias no que diz respeito às questões emocionais e relacionais, pois o indivíduo que não têm estímulo para o trabalho, conseqüentemente o rendimento do deste tende a cair e suas tarefas não serão executadas com êxito.

Diante disso, esta pesquisa torna-se pertinente por tratar de um assunto que pode demonstrar caminhos para uma gestão de pessoas eficientes, através do estudo das teorias motivacionais, bem como, trazer conhecimentos para a área administrativa e muitas contribuições para a sociedade. Sabe-se que pessoas desmotivadas e sem qualidade de vida no trabalho, não colaboram para o sucesso da organização e pessoas motivadas são capazes de realizar suas atividades com mais qualidade. E é disso que as empresas atuais precisam, pessoas capazes de identificar suas necessidades de capacitação e a adquirir as habilidades necessárias para contribuir com o sucesso das empresas e suas perspectivas de vida. Por isso, analisamos a seguinte questão: Como a motivação influencia o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho?

Diante desse contexto delineou-se como objetivo geral: Apresentar a relevância da motivação para o desenvolvimento organizacional.

Esta pesquisa trata-se uma pesquisa bibliográfica, através do tema: A importância da motivação como ferramenta de desenvolvimento organizacional. Segundo Gil (2002, p.44):

“a pesquisa bibliográfica obtém os dados a partir de trabalhos publicados por outros autores, como livros, obras de referência, periódicos, teses e dissertações e a pesquisa de levantamento: analisa comportamento dos membros de uma população por meio da interrogação direta a uma amostra de pessoas desta população”.

A motivação é uma ferramenta muito importante que contribui para o desenvolvimento, crescimento e aprimoramento profissional das pessoas, que motivadas podem contribuir com resultados bastante produtivos nas organizações. Pode ser definida de várias formas e variar de pessoa para pessoa, dependendo do estimulo financeiro, reconhecimento profissional, ambiente ou condições de trabalho, entre outras variáveis. Com isso, a seguir serão contextualizados tópicos sobre o tema.

**Referencial Teórico**

**- CONCEITO E FUNDAMENTOS DA MOTIVAÇÃO**

As transformações ocorridas no mundo empresarial vêm sendo reconhecidas através dos elementos humanos que são fundamentais na organização. Mas para que a organização atinja objetivos desejáveis torna-se importante motivar esses elementos de forma que os leves ao prazer de fazer algo que possa gerar resultados produtivos.

 É necessário que em cada ambiente de trabalho o líder procure entender o comportamento de sua equipe para desenvolver a capacidade de prever, modificar, e tentar controlar o comportamento futuro, no cotidiano de trabalho.

 Alguns dos principais mecanismos que nos levam a refletir sobre essa carência de motivação para suprir esse desejo de satisfazer do ego são: o recalcamento, repressão, regressão, racionalização, sublimação entre outros. Diante disso todo indivíduo para alcançar seus objetivos precisa estar motivado de várias formas.

A palavra motivação indica as causas ou motivos que produzem determinado comportamento, seja ele qual for. A motivação é energia ou força que movimenta o comportamento e que tem três propriedades – Direção [...], Intensidade [...] e permanência [...] (MAXIMIANO, 2010, p.250).

Dentre os vários processos que explicam a conduta humana, a motivação pode ser considerada uma das mais importantes. Os administradores e os dirigentes organizacionais, por exemplo, anseiam por ter empregados motivados com o seu trabalho, sua equipe e acima de tudo com a organização a que pertençam.

 Conforme Marras (2011, p.25) “a motivação humana é um tema que vem polarizando as atenções dos cientistas e estudiosos desde o início do século XX, quando oficialmente se tem notícia das primeiras pesquisas e estudos científicos nessa área”.

Vários pesquisadores têm demonstrado suas preocupações, pois entendem a importância que a motivação tem para uma organização e consequentemente para os colaboradores. Por isso, é importante conhecer, analisar e refletir sobre o assunto em questão.

Para Oliveira (2010) a motivação é algo intrínseco a cada pessoa, portanto o máximo que as organizações podem – e devem – fazer é criar e consolidar instrumentos administrativos que facilitem o processo de desenvolvimento e de explicitação do nível de motivação alcançado pelos executivos e funcionários da organização.

Partindo do ponto de vista de que a motivação é interna, um colaborador motivado cuida de si, da saúde do corpo e da mente, pois deseja ser feliz e consequentemente tenderá a fazer felizes as pessoas com quem trabalha.

Desta forma relacionando-se bem com as pessoas, seu trabalho será mais agradável e assim, para desenvolvê-lo melhor, sentirá necessidade de adquirir mais conhecimentos, informações que lhe permitam ficar atualizado para atuar no mundo e assim, definir prioridades para alcançar seus objetivos.

A motivação meche com o indivíduo, leva-o a agir para atingir algo e de lhe produzir um comportamento orientado, sendo assim, é um impulso que leva a ação. Ela está associada à vontade e ao interesse para fazer um esforço e alcançar metas.

Sabe-se que alcançar objetivos quaisquer que sejam, causa satisfação e aumenta a autoconfiança e a autoestima. O conteúdo do trabalho está no que o colaborador faz por si mesmo. Quando seu desempenho é satisfatório e é reconhecido pelo seu comportamento, se acha fortemente motivado, pois tem o senso do dever cumprido e esse sentimento gera orgulho e alegria que impulsiona o motor motivador que é intrínseco.

Cada ser humano tem desejos a serem realizados que são determinados e estimulados por vários fatores, como: situação social, financeira, cultural, geográfica, espiritual, e outras, as forças que impulsionam esses desejos são determinadas por sua herança cultural, suas emoções, suas carências, suas aspirações. Como a vivência de cada indivíduo é singular, particular, muito embora tenha aspirações parecidas, a motivação para cada um também tem suas particularidades.

Desta forma a motivação sendo estimulada pelas emoções, e sendo estas condicionadas pelos fatores acima, as estratégias utilizadas para um grupo de pessoas, surtirá efeitos também diferenciados, pois cada uma vai sentir e agir de acordo com suas próprias ideias, cada uma terá vislumbres diferentes sobre o que lhe é oferecido e ou proposto.

 Sabe-se que a motivação é algo de grande importância para o sucesso pessoal e organizacional; funciona como uma ferramenta que impulsiona a pessoa para que o processo de produção seja o responsável pelo processo de transformação, ou seja, para conquista de objetivos maiores. Por isso é sempre bom que as empresam invistam na motivação de seus colaboradores. Tudo isso reflete no grau de satisfação da pessoa, na geração de trabalho com produtividade.

 Pode-se observar que a motivação é algo muito pessoal, sendo, portanto influenciada por interesses que levam as pessoas a buscar sempre algo em função de satisfazer seus desejos. A pessoa motivada está sempre feliz porque tem motivos e isso acontece quando ela está focada em seu objetivo maior, levando assim a busca de sua auto realização.

**- RELAÇÃO ENTRE A MOTIVAÇÃO HUMANA E O COMPORTAMENTO DA ORGANIZAÇÃO**

 Há muito tempo que a motivação humana vem sendo estudada e diante destes estudos, muitas técnicas são desenvolvidas e traçadas visando a melhoria no trabalho, no comprometimento e crescimento empresarial.

 O efeito da globalização tem feito com que as empresas se  preocupem em motivar seus colaboradores. Por conta da era tecnológica as pessoas estão atualizando continuamente os seus conhecimentos  e por meio deles, suas atitudes e habilidades. Nesse sentido é que as empresas têm ganhado vantagens frente a competição num mercado tão competitivo, gerando a competência necessária para que se mantenham ativas

 Hoje a motivação é uma questão crucial para qualquer organização. Motivar as pessoas é essencial para o bom andamento da empresa pois são elas as responsáveis pela qualidade do atendimento e dos serviços prestados. Por isso, é necessário que sejam envolvidas de tal modo que tenham total conhecimento de posicionamento, dos objetivos e metas da empresa.

 Segundo Spector (2002, p.198) “a motivação é um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamentos”.

 Desse modo fica claro a importância que têm a ação do ser humano dentro das organizações, que a evolução e sucesso de uma empresa estão diretamente ligados ao modo como as pessoas são tratadas, estimuladas envolvidas, cativadas, sendo tudo isso, incentivo ao um trabalho prazeroso e como consequência um bom desempenho.

 Sabe-se que na vida de qualquer pessoa, o trabalho indiscutivelmente é algo primordial. Cada vez que a motivação é afetada de forma negativa sofremos abalos, perdemos perspectivas de progressão, a satisfação diminui e consequentemente acontece uma queda no trabalho.

 Desta maneira, a motivação comprova-se como o fator que mais propicia a qualidade do trabalho enquanto que, a desmotivação torna-se um grande empecilho na busca dessa mesma qualidade. Pode-se dizer que a desmotivação é o enfraquecimento do estado motivacional do indivíduo no ambiente de trabalho, incapacitando-o de mobilizar-se para a ação, perdendo o foco nas metas.

 O fantasma da desmotivação acontece quando passado algum tempo, de serviço as tarefas vão se tornando tediosas, o trabalho cai na rotina. Isso acontece geralmente quando as necessidades ou objetivos do profissional não estão sendo satisfeitos.

 Muitos fatores podem contribuir para a desmotivação no trabalho, dentre eles a falta de reconhecimento, salário incompatível com o mercado,metas inatingíveis, conflitos na equipe etc. Esses pontos, aos poucos, aglomerados ou sozinhos, vão frustrando o trabalhador e afetam muito a motivação.

 Nesse estado, as condições de trabalho e os métodos organizacionais, tornam-se incompatíveis com a capacidade do indivíduo. Os obstáculos tomam relevância e a persistência muitas vezes cede lugar à desistência, desencadeando uma série de atitudes que afetam sistematicamente e de modo negativo, o desempenho de suas ações dentro do contexto organizacional.

 A falta de motivação é um dos principais fatores que limitam o sucesso e o crescimento do trabalhador, tira-lhe a força que o conduz a realização de um trabalho produtivo para o alcance dos objetivos organizacionais em sintonia com seus próprios objetivos individuais. Muito embora todos esses pontos contribuam para a desmotivação profissional, é importante fazer uma avaliação no sentido de buscar soluções para expectativas melhores no ambiente de trabalho.

  Partindo desse entendimento torna-se importante cada pessoa buscar motivos para estar motivado, e saber como usá-los no aproveitamento de ideias e ações motivacionais extrínsecos como fatores positivos aos seus anseios.

 Um dos pontos fundamentais para qualquer empresa que deseja vencer seus obstáculos são liderança e motivação. Estes fatores devem estar interligados numa sintonia que podem fazer a diferença no desempenho das pessoas que resultará em sucesso empresarial e profissional. Portanto é imprescindível que a motivação seja uma atividade contínua no cotidiano de qualquer empresa diária que deseja atingir o sucesso.

**- ASPECTOS ESSENCIAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

 O efeito da globalização tem feito com que as organizações se preocupem em motivar seus colaboradores. Por conta da era tecnológica as pessoas estão atualizando continuamente os seus conhecimentos e por meio deles, suas atitudes e habilidades.

Sabe-se que nas organizações existe uma complexidade de sistemas que compõem as mais variadas atividades humanas, que se revelam em diversos níveis de análise. Isso faz com que as organizações apresentem a importância da motivação para os colaboradores, visando o sucesso da mesma.

Para que ocorra a motivação, as empresas precisam conhecer cada um de seus funcionários para saber realmente o que os motiva. Porém, as respostas seriam inúmeras, tais como, por saberem que através do esforço no trabalho alcançarão seus ideais dentro da organização, pelo reconhecimento, pelo salário, pelos benefícios que a empresa lhes proporciona, pela realização pessoal, pela satisfação pelo cargo ocupado, autonomia dentro da empresa e até mesmo o medo de perder o emprego pode fazer alguém se motivar (VERGARA 2000, p.47).

 Nesse contexto é importante as organizações exercitarem a motivação que pode ser observada de diversas formas. Tanto empresa como funcionário, deve colaborar para o desenvolvimento da motivação que pode ser intrínseca ou extrínseca.

 Um trabalho bem desenvolvido na empresa precisa ser coletivo e participativo. Além disso, é preciso motivar os participantes para uma interação maior, que possibilite troca de experiências e idéias novas, divisão de tarefas para contribuir com o enfrentamento de dificuldades que superem as divergências que acabam separando o grupo.

 Uma empresa que não trabalha de forma coletiva, dificilmente consegue alcançar bons resultados, pois é a integração do grupo que facilita interversões, definição de objetivos, ações para que cada um assuma, dentro da sua função, a responsabilidade de pertencer ao grupo.

 É preciso ter claro de que nem todos os problemas terão solução. Na empresa, o gestor precisa buscar soluções e tudo se tornará bem mais fácil, quando o mesmo delega tarefas aos membros colaboradores. Ele é dirigente quando organiza o todo em partes, fazendo grande articulação entre todos, mantendo clima favorável, avaliando com cuidado e em parceria erros e acertos, cuidando para que todos sejam valorizados.

Com as inovações nas empresas, o chefe da antiguidade, passou a ser líder na atualidade, por isso deve ter conhecimento de formas e maneiras práticas de estimular a motivação das pessoas.

Não se pode negar que na maioria das organizações existem conflitos entre os desejos dos funcionários e exigência das mesmas. É extremamente complicado obter um bom relacionamento que se adéqüe em determinados serviços, ou até mesmo serviços que possam ser adequados para determinadas pessoas, pois a satisfação de um indivíduo vem de fatores interiores que o motivam, em diversos aspectos diferentes.

 Sabe-se também que, funcionários com aspectos motivacionais que se caracterizam de forma diferente podem estar envolvidos com a mesma tarefa dento da instituição sendo que, um pode estar extremamente motivado e o outro pode estar desmotivado com a tarefa, por isso as empresas estão adotando a teoria motivacional que tem como finalidade amenizar esses conflitos. Assim o indivíduo motivado tende a aumentar sua autoestima, cresce em direção ao profissionalismo que contribui para gerar bons resultados na empresa em que trabalha.

**CONCLUSÃO**

 Este artigo teve como objetivo apresentar a motivação como um fator essencial no crescimento organizacional, onde funcionários motivados garantem a organização um trabalho mais qualificado, pois, um ser humano sendo reconhecidos no trabalho, os resultados positivos na qualidade de vida é significativo. Todavia, é importante ressaltar que dentro de uma organização é fundamental ter um profissional da área da psicologia para dar suporte a empresa , onde o psicólogo pode montar estratégias para selecionar funcionários de acordo com a especialidade à cada cargo. Assim, entendemos que os sujeitos trabalhando em serviços que gostem ou ate mesmo tenham experiência em determinados setores, produzem mais e são realizados profissionalmente, o que permeia uma qualidade de vida satisfatória. Vale ressaltar a contribuição de mais pesquisas na área, tendo em vista a escassez de publicações.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS**

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARRAS, Jean Pierre**. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 3.ed. São Paulo: Futura, 2000.

MAXIMIANO, Ana Maria. **A motivação dos professores**. Retirado de: <http://www.uel.br/grupo-estudo/gaes/pages/arquivos/GT4%20Artigo%20Ana%20Maria%20A%20motivacao%20dos%20professores.pdf>

OLIVEIRA, Rosane de Souza*.* PASSOS,EliseteSilva.**O papel do gestor na motivação dos seus colaboradores**. Cairu em Revista. Jan 2013, Ano 02, n° 02, p. 33-41.

SPECTOR, Paul E**. Psicologia nas Organizações.**São Paulo: Saraiva,2002.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.