

A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL PRINCIPAIS EVOLUÇÕES DA MOTIVAÇÃO NO ÂMBITO DE TRABALHO

Autoria

ALDO RODRIGUES NETO

ADMINISTRAÇÃO/CENTRO UNIVERSITARIO UNISALESIANO LINS

Professor Orientador

JOVIRA MARIA SARRACENI

Resumo

O presente artigo faz uma abordagem de um elemento abstrato do ambiente organizacional que é a motivação do recurso humano e que, por possuir esta característica, por muitas vezes é negligenciado. Apresenta breve noção acerca do conceito do tema, por conter grande teor de subjetividade diferente definições por meio dos doutrinadores como característica. A teoria da motivação no ambiente organizacional iniciando na Revolução Industrial, onde a motivação era exercida por meio da coação e controle, passando ao entendimento de que o fator está ligado a recompensas, seja de ordem financeira ou não. Discorre a teoria evolutiva que atribuiu a motivação como satisfação das necessidades humanas, que são: incentivos financeiros, relacionamento interpessoal e a influência do grupo, o nível de satisfação das necessidades pessoais, as condições do ambiente de trabalho, os aspectos inerentes à natureza própria das atividades, entre outros. Elencando em um contexto de hierarquia. Posteriormente demonstra que foi desfeita a aceção de um fator de ordem e desencadeamento. Conclui-se, o estudo destaca a necessidade e a importância prática do conhecimento, por parte dos gestor que tem como meio de impulsionar os colaboradores das organizações, quanto à temática da motivação, seja para evitar custos desnecessários e contraproducentes, seja para assegurar a competitividade da empresa e a lucratividade do negócio. Onde a metodologia utilizada para o presente artigo foi de revisão bibliográfica de textos publicados em livros, revistas e sites especializados.

GESTÃO DE PESSOAS

A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL PRINCIPAIS EVOLUÇÕES DA MOTIVAÇÃO NO ÂMBITO DE TRABALHO

RESUMO

O presente artigo faz uma abordagem de um elemento abstrato do ambiente organizacional que é a motivação do recurso humano e que, por possuir esta característica, por muitas vezes é negligenciado. Apresenta breve noção acerca do conceito do tema, por conter grande teor de subjetividade diferentes definições por meio dos doutrinadores como característica. A teoria da motivação no ambiente organizacional iniciando na Revolução Industrial, onde a motivação era exercida por meio da coação e controle, passando ao entendimento de que o fator está ligado a recompensas, seja de ordem financeira ou não. Discorre a teoria evolutiva que atribuiu a motivação como satisfação das necessidades humanas, que são: incentivos financeiros, relacionamento interpessoal e a influência do grupo, o nível de satisfação das necessidades pessoais, as condições do ambiente de trabalho, os aspectos inerentes à natureza própria das atividades, entre outros. Elencando em um contexto de hierarquia. Posteriormente demonstra que foi desfeita a aceção de um fator de ordem e desencadeamento. Conclui-se, o estudo destaca a necessidade e a importância prática do conhecimento, por parte dos gestores que tem como meio de impulsionar os colaboradores das organizações, quanto à temática da motivação, seja para evitar custos desnecessários e contraproducentes, seja para assegurar a competitividade da empresa e a lucratividade do negócio. Onde a metodologia utilizada para o presente artigo foi de revisão bibliográfica de textos publicados em livros, revistas e sites especializados.

Palavras-chave: Motivação. Recursos humanos. Gestão organizacional

INTRODUÇÃO

A motivação dos empregados é um dos aspectos mais críticos e um dos mais negligenciados na gestão organizacional. Se o fator humano não estiver motivado para contribuir eficientemente para o sucesso da organização, dificilmente esta vantagem será alcançada ou mantida.

Enquanto que em algumas organizações existe a efetiva preocupação com a dinâmica motivacional dos empregados, em outras, essa preocupação, quando existe, é, ainda, muito incipiente ou maculada por preconceitos e desinformação. Essa desinformação é, talvez, a maior barreira a ser transposta para se obter adequados níveis motivacionais no ambiente de trabalho.

De um modo geral, há uma grande deficiência em torno do entendimento quanto ao significado do termo e quanto à natureza do processo motivacional, de modo que a busca de solução para problemas de baixo desempenho, de descontentamento e de aparente má vontade dos empregados tem se voltado principalmente para a adoção de “programas de motivação” simplistas que, muitas vezes, não passam de panaceias adquiridas por alto preço e cujos resultados, quando positivos, desaparecem em pouco tempo.

Visando contribuir para a diminuição dessa deficiência informacional e para a compreensão da importância do entendimento relativo ao tema, o artigo, apresenta uma visão dos enfoques da motivação no ambiente organizacional.

Este artigo tem como objetivo apresentar forma de aperfeiçoar o recurso humano de um empreendimento, através de uma política justa e eficaz de atendimento às necessidades e satisfação dos colaboradores.

Para a realização do artigo utilizou-se do método de revisão bibliográfica abordando os seguintes autores: Bergamini (1997); Christy (2006); Miranda (2009)

1. CONCEITO DE MOTIVAÇÃO

Motivação vem da palavra “móbil” que significa mover e “ções” que significa ação.

O conceito do termo, varia de acordo com a linha teórica apresentada pelos diversos autores. Tal divergência ocorre porque é impossível englobar em um só arcabouço teórico o todo da motivação humana ou, como destaca Bergamini (1997, p. 38), as diferentes interpretações decorrem do fato de que “não existe uma única teoria que seja capaz de desvendar todas as características próprias da psicodinâmica motivacional de uma só vez”, pois que, mesmo que os comportamentos sejam observáveis, “as explicações de como têm origem e de como ocorrem não cabem dentro de um só referencial teórico”. De uma forma geral, costuma-se usar a motivação para descrever as forças externas ou internas que atuam sobre as pessoas e que desencadeiam e dirigem a sua conduta (BERGAMINI 1997).

Para Boog (2002) a motivação pode ser interna ou externa, a motivação interna move o indivíduo e o mantém disposto e feliz, permitindo sua evolução e senso de desenvolvimento. Sendo assim, a motivação externa se caracteriza por um

conjunto de elementos ambientais que geram estímulos e interesses nas pessoas, criando causas, motivos, sentidos ou razões para que eles sejam mais felizes.

Para Chiavenato (1992) a motivação é algo que está contido dentro das próprias pessoas, mas pode ser amplamente influenciada por fatores externos ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa. A motivação intrínseca e a motivação extrínseca devem se complementar através do trabalho gerencial.

A vários conceitos de o que seria motivação para alguns doutrinadores o motivação já esta na pessoa , não precisa ser necessariamente estimulado , já para alguns a motivação decorre de estímulos organizacional , a motivação decorreria de como uma melhora no ambiente, financeira, palestra .

1.1 Como surgiu a motivação organizacional

De acordo com Steer e Poter (2002 p 249) “ antes de revolução industrial a motivação tinha forma de medo , punição física e , financeira , ou social

Assim desta forma a punição era uma forma que os colaboradores em uma ambiente organização para que assim o medo fosse uma forma de coesão para o ambiente de trabalho . esta punições não eram realizadas somente de forma psicológica apareciam também sob forma de financeiras e diversas vezes, com a industrialização maciça veio a cultura de produtividade em larga escala , e essa preocupação com produtividade exigia um melhoramento dos procedimentos e por conseguinte novas maneiras de uniformizar as atividades

A administração científica de Taylor passa a defender o uso de formas de controle sobre os subordinados e, no ambiente que antes era da punição, surgiu uma nova crença de que o dinheiro seria a principal forma de incentivar o trabalhador a produzir. Se a preocupação de antes era descobrir o que se deveria promover para motivar as pessoas, nos dias contemporâneos o discurso organizacional sobre motivação caminha para o vértice do prazer na execução das tarefas, excluindo a suposição de que o trabalho seja algo desagradável, retira-se do trabalhador ou mau ou o bom desempenho e eficiência e coloca-se a responsabilidade ao supervisor. (CASADO, 2002, p.249-250).

O taylorismo usava-se o método de racionalizar a produção de custo e aumento da produtividade do trabalho mais como uma motivação errada pois usava-se como uma forma de subordinação como dinheiro. Essas ideias foi levaram uma idealização errada motivação.

2 TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

As teorias mais recentes admitem a individualidade de cada um em relação à motivação. Cada indivíduo faz as coisas por um motivo diferente e as necessidades que justificam esses motivos mudam ao longo do tempo, sendo que algo que motiva um indivíduo hoje, pode não motiva-lo em outro momento. (Stephen P. Robbins, 2005)

As empresas estão cada vez mais empenhadas em fazer que os seus funcionários sejam motivados, auxiliando no crescimento na empresa e na vida pessoal, pois quando os funcionários motivados onde tenham tanto objetivos como metas estão propensos a um crescimento maior em cargos, funções um bem estar

melhor para a colaboração entre grupos ou individualmente nas tarefas a serem realizadas no ambiente de trabalho

Cipriani (1998, p.12) afirma que: “Empresas que tem esse tipo de preocupação podem desfrutar de vantagens oferecidas pela QVT, com o retorno do capital investido, ao tentarem proporcionar o melhor ambiente de trabalho”.

Na década 1950 foi um período onde surgiram grandes teorias sobre motivação que seria a Teoria da hierarquia das necessidades; Teoria X e teoria Y ;e teoria dos dois fatores

A ideia da motivação ligada à satisfação das necessidades humanas, é Abraham Harold Maslow. Segundo o mesmo, há uma hierarquia entre essas necessidades. Inicia-se, com ligação do trabalho com a subsistência e o bem-estar físico; em segundo lugar busca segurança, especialmente por meio da manutenção do emprego. A seguir, preocupa-se com o relacionamento social no ambiente de trabalho, como, por exemplo, aceitação e integração no grupo e o cultivo de amizades; depois, busca o atendimento das suas necessidades de estima, entre as quais ser admirado e obter reconhecimento pelo seu trabalho; e por último, como atendimento à sua necessidade de auto realização, volta-se para o desenvolvimento e aplicação do seu potencial e da experiência até então acumulada.(Robbins 2005 ,pág.134)

Figura 1 : Pirâmide de Maslow



Fonte : google,2018

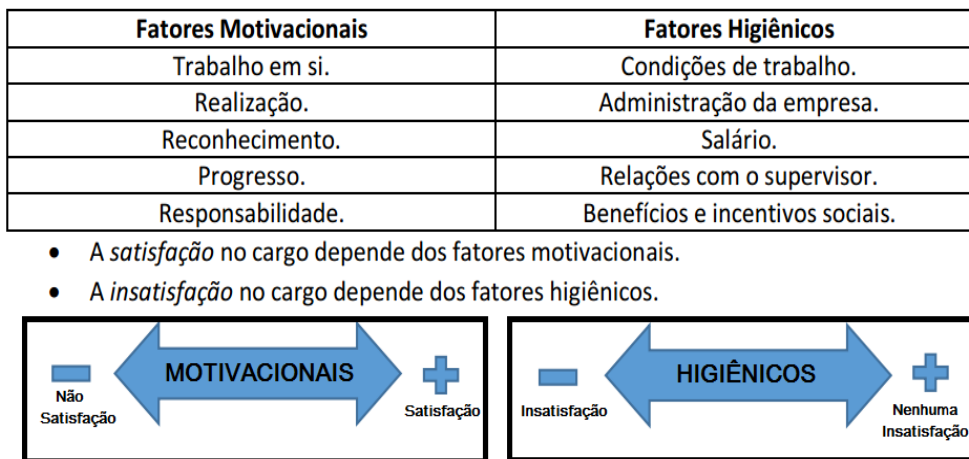
Já a Teoria X e Teoria Y, Douglas McGregor propôs essas teorias depois de observar como executivos tratavam seus funcionários. A primeira seria uma teoria negativa e a outra positiva. Para Stephen P. Robbins a resposta para essas análises seria um reflexo da teoria de Maslow.

A melhor resposta pode ser expressa pela estrutura apresentada por Maslow. A teoria X parte da premissa de que as necessidades de nível mais baixo dominam mais os indivíduos, a Teoria Y de que as necessidades de nível mais alto são as dominantes. (ROBBINS 2005, pág.134)

A Teoria de dois fatores ou teoria da higiene motivacional. Segundo a Teoria da Motivação, desenvolvida pelo psicólogo Frederick Herzberg, o nível de rendimento dos profissionais varia de acordo com sua satisfação no trabalho, ou seja, depende de como se

sentem em determinado ambiente corporativo e dos fatores que influenciam em sua motivação e desmotivação.

Figura 2



Fonte: Google, 2018

São fatores que quando presentes causam motivação, e quando ausentes provocam insatisfação eles estão relacionados aos objetivos do próprio funcionário tanto em relação a sua carreira, quanto ao seu cargo atual e atividades que exerce fatores Higiênicos estão relacionados às ferramentas e estruturas oferecidas pela empresa. Quando ausentes, causam insatisfação, mas quando presentes, apesar de satisfatórios, não causam necessariamente a motivação do funcionário eles têm mais a ver com o ambiente que o rodeia e a conduta da organização do que com as funções do funcionário em si. (ROBBINS,2005)

2.1 Teorias contemporâneas sobre motivação

Com essas teorias que foram principais e é ate hoje discutida no mundo acadêmico e em palestra, destas surgiram as Teorias contemporâneas sobre a motivação como Teoria da Necessidade, Teoria De Fixação De Objetivos, Teoria do Reforço, Teoria do Planejamento do Trabalho, Teoria da Equidade, Teoria da Expectativa.

Segundo ROBBINS (2005) Clayton Alderfer da universidade de Yale , trabalhou em cima da hierarquia das necessidades de Maslow , esta hierarquia revisada foi chamada de Teoria ERG, onde a três grupos

- A. Existência
- B. Relacionamento
- C. Crescimento

Em inglês seria Existencia, *Relatedness and Growth* , onde se origina sigla ERG

A primeira se refere nossos requisitos matérias básicos, o segundo se refere as necessidades de relacionamento desejo de manter importante relações interpessoais e o terceiro um desejo intrínseco de manter um desenvolvimento pessoal

A teoria ERG possui também uma dimensão de frustração regressão (...), segundo a teoria de ERG quando uma necessidade de nível alto frustrada, cresce o desejo de atender uma necessidade de nível baixo. A incapacidade de satisfazer a necessidade de interação social (ROBBINS, 2005 p.137)

Já a Teoria das Necessidades de McClelland, segundo Robbins, 2005 p. 137) foi desenvolvida McClelland e sua equipe ela enfoca três necessidades

- A. **Necessidade de realização:** onde se busca a excelência de se realizar em relação a determinados padrões de luta pelo sucesso
- B. **Necessidade de poder :** necessidade de fazer com que os outros se comportem de um modo que não fariam naturalmente
- C. **Necessidade de associação:** Desejo de relacionamentos interpessoais próximos e amigáveis

McClelland descobriu que os grandes realizadores se destacam das outras pessoas pelo seu desejo de fazer melhor as coisas. Eles buscam situação em que possam assumir a responsabilidade de encontrar soluções para os problemas receber um rápido feedback para saber se estão melhorando e estabelecer metas moderadamente desafiadoras (ROBBINS, 2005 p. 139)

A Teoria do planejamento do trabalho, os estudos de McGregor e Herzberg, abordaram a importância de se entender o próprio trabalho como uma possível fonte de motivação, pesquisa recente em planejamento do trabalho ofereceu evidências ainda mais fortes de que a maneira como elementos do trabalho são organizados pode aumentar ou reduzir a motivação (ROBBINS, 2005 p.143)

Quando existe a união de variedade de habilidades, identidade da tarefa e significância da tarefa percebe-se que seu trabalho tem um valor para quem o realiza. Em relação à autonomia faz com quem o execute desenvolva a responsabilidade pessoal, já o trabalho que fornece feedback mantém o funcionário informado sobre seu próprio desempenho

$$\text{Pontuação do potencial motivador} = \frac{\text{Significância da matéria} + \text{Identidade da tarefa} + \text{Variedade de habilidades}}{\text{Atualidade} \times \text{feedback}}$$

de ROBBINS (2005)

Robbins (2005) quando falamos em Teoria da Equidade atribuída ao estudioso John Adams Stacy revela o grau de motivação de um funcionário quanto ao reconhecimento junto à empresa em relação ao seu trabalho e ao seu desempenho Robbins (2005, p. 145)

Segundo Robbins (2005) a teoria da equidade possui quatro pontos de referência que podem ser usados como parâmetro para uma comparação são eles:

- A. Próprio-interno: as experiências dos funcionários em outra posição dentro da mesma empresa;
- B. Próprio –externo: as experiências do funcionário em uma situação ou posição fora de sua empresa atual;
- C. Outro – Interno: outra pessoa ou grupo da mesma empresa;
- D. Outro – externo: outra pessoa ou grupo de fora da empresa

Essa teoria foi desenvolvida pelo psicólogo suíço Jean William Fritz Piaget que desenvolveu estudos sobre o desenvolvimento cognitivo e afirma como o ser humano passa por mudanças motivacionais, conforme relata Robbins (2005).

Robbins (2005) explica que indivíduos ao realizar tarefas que são feitas voluntariamente, quando recompensadas com uma remuneração causa uma desmotivação essa reação é conhecida como teoria da avaliação cognitiva que busca entender o processo como a teoria influencia na remuneração dentro das empresas. Estudiosos de teorias sobre motivação afirmam que num contexto geral 22 os fatores motivacionais intrínsecos “[...] como realização, responsabilidade, e competência – são independentes dos motivadores extrínsecos- como alta remuneração, promoções, boas relações com a supervisão e condições agradáveis de trabalho.” (ROBBINS, 2005, p.140). A teoria cognitiva expõe que quando um indivíduo recebe recompensa externa para gratificar alguma atuação de nível muito elevado automaticamente tal atitude pode fazer com que as recompensas internas percam seu valor trazendo um desestímulo para o indivíduo.

A teoria da Expectativa ou expectância, segundo (Robbins 2005 p.148), foi desenvolvida pelo psicólogo Victor Vroom que relaciona os conceitos sobre a motivação de um indivíduo quanto ao esforço despendido ao realizar uma tarefa e sua recompensa final, defendendo que o processo de motivação deve ser esclarecido em função dos objetivos e das escolhas de cada pessoa, e sua busca para atingi-lo podendo conseguir recompensas como: bonificação, promoção, aumento salarial etc.

A teoria do reforço foi desenvolvida primeiramente pelo estudioso e psicólogo norte americano Burrhus Frederick Skinner que trata de uma abordagem comportamentalista e discute que o reforço condiciona o comportamento do indivíduo. Robbins relata que a teoria do reforço “[...] veem o ambiente como causa do comportamento”. a medida que o comportamento é recompensado ou reforçado faz com que haja uma reprodução da ação. Robbins menciona que: “A teoria do reforço ignora as condições internas do indivíduo e se concentra apenas no que lhe acontece quando realiza uma ação qualquer”. (ROBBINS, 2005, p.143).

Salienta que devemos tomar cuidado com as teorias sobre a motivação pois a uma limitação cultural

3 MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

A motivação no ambiente de organizacional no ambiente de trabalho necessário contar com profissionais motivados e satisfeitos, não só com as atividades que desempenham na empresa, mas também com o ambiente como um todo, com as pessoas ao seu redor, com aquilo de mais intrínseco que a organização tem a lhes oferecer segundo Lopes (1980), a organização deve prover condições que estimulem o indivíduo a auto-aperfeiçoar-se para melhor desempenhar suas atribuições e para assumir postos de maior responsabilidade.

Nos dias atuais, os colaboradores estão muito mais exigentes em relação a sua qualidade de vida organizacional, e buscam incessantemente um equilíbrio da sua vida pessoal em relação a sua vida profissional, hoje não basta apenas ser cum colaboradores o ambiente que vão estar tem que ter qualidade, mais também a forma que será remunerada também.

Entre o profissional que está na empresa apenas para cumprir tabela e aquele que realmente se compromete com os resultados organizacionais e se mantém diariamente engajado para alcançar cada um deles. assim que vem tamanha importância de encontrar mecanismos para que todos os colaboradores, independentemente da posição que ocupem e da função que desempenhem,

sintam-se motivados a trabalharem em prol dos objetivos e metas empresariais, bem como de seus próprios objetivos pessoais e de carreira.

As empresas estão cada vez mais empenhada em fazer que os seus funcionários sejam motivados, auxiliando no crescimento na empresa e na vida pessoal, pois quando o funcionário motivados onde tenham tanto objetivos como metas estão propensos a um crescimento maior em cargos, funções um bem estar melhor para a colaboração entre grupos ou individualmente nas tarefas a serem realizadas no ambiente de trabalho

Cipriani (1998, p.12) afirma que: “Empresas que tem esse tipo de preocupação podem desfrutar de vantagens oferecidas pela QVT, com o retorno do capital investido, ao tentarem proporcionar o melhor ambiente de trabalho”.

A criação de projetos que integram os colaboradores como parceiros e não apenas como máquinas produtivas, com isso eles se sentirão parte da empresa e desenvolverão um trabalho de qualidade, além de buscar a melhoria contínua, seja no âmbito profissional, como no pessoal.

As relações humanas são as ações e as atitudes desenvolvidas a partir dos contatos entre pessoas e grupos. Cada pessoa possui uma personalidade própria e diferenciada que influi no comportamento e nas atitudes das outras com quem mantém contatos e é, por outro lado, igualmente influenciada pelas outras. As pessoas procuram ajustar-se às demais pessoas e grupos: querem ser compreendidas, aceitas e participar, no intuito de atender a seus interesses e aspirações pessoais (CHIAVENATO 2003, p.107)

Um das formas utilizadas que se motiva hoje é a remuneração e incentivos para os colaboradores não somente a teorias já citadas para Idalberto Chiavenato os incentivos salariais e os benefícios também compõem a gestão da remuneração e estão diretamente ligados às necessidades básicas da maioria dos empregados, atendendo a objetivos individuais, econômicos e sociais. Geralmente constituem um pacote de benefícios e serviços sociais bastante variados, composto de assistência médico-hospitalar, alimentação subsidiada, seguro de vida, transporte, planos de precedência privada, entre outros (Chiavenato 2003)

O treinamento também visa contribuir com retorno tanto para o profissional quanto para a empresa e uma forma de motivação para que um profissional qualificado terá uma motivação maior e o seu resultado com relação à execução das tarefas a si designadas será maior e mais produtivo, assim a produtividade do colaborador poderá contribuir efetivamente com os resultados da empresa.

A conceituação de treinamento apresenta significados diferentes antigamente alguns especialistas em RH consideravam o treinamento um meio para adequar cada pessoa ao seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir dos cargos ocupados. mais recentemente passou-se a ampliar o conceito, considerando o treinamento um meio para alavancar o desempenho no cargo. Quase sempre o treinamento tem sido estendido como o processo pelo qual a Pessoa é preparada para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ocupar. Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas tornem-se mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor

para os objetivos organizacionais, e cada vez mais valiosas. Assim o Treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. (CHIAVENATO 1999):.

Em seu livro de Gerenciando Pessoas, Idalberto Chiavenato (2003, p.185) , elenca que as pessoas desejam de seu trabalho em uma organização . Elas passam a desejar certa necessidade e expectativa que precisam ser atendidas ele traz um tópico com motivação que deve ter no ambiente organizacional

1. Fazer uma contribuição pessoal a organização ou a comunidade organização.
2. Ter satisfação intrínseca no trabalho.
3. Ter liberdade para exercita a curiosidade natural
4. Aprender sem medo de se mostrar incompetente
5. Poder assumir riscos e cometer erros sem receio de reprimendas
6. Receber remuneração adequada e compatível
7. Receber apoio para falar a verdade sem medo de retaliação
8. Aprender e praticar inovação no trabalho
9. Ter respeito de todos e sentir-se valioso
10. Sentir avanço na carreira profissional
11. Trabalhar em um ambiente amigável, alegre e afirmativo
12. Sentir confiança na organização, no líder e nos colegas.
13. Trabalhar com colegas que sejam respeitados e confiáveis
14. Ser recompensado pelo aprendizado e pelas ideias e não pelo fazer
15. Poder planejar e controlar o próprio trabalho
16. Participar no desenvolvimento da visão e da estratégia da organização.

(Chiavenato 2003, p.185)

3.1 Motivações gestor e colaborador

O gestor dentro de uma organização não é apenas um líder, é sobre tudo mediador da atuação, participação e envolvimento, buscando ser referencia através da cumplicidade da delegação de tarefas

O gestor é o responsável em criar um ambiente propicio para que sejam realizados os objetivos da empresa, cabe a ele enxergar e projetar ações juntamente com seus colaboradores, gestor sempre estará motivado pela equipe que conduz, além de inspirar os funcionários. Ele está preocupado com resultados, mas está mais preocupado ainda em ser eficiente, em ajudar e motivar sua equipe, para juntos alcançarem os objetivos, nunca pensando individualmente.

Um chefe tem grande tendência ao comando, ele impõe ordens, muitas vezes visando apenas lucro e trabalho colaboradores por sua vez têm medo de chefes, isso porque o respeito pode ser abandonado na maioria das situações, então a relação caminha para o medo, onde o colaborador tem receio de se dirigir ao superior não é capaz de motivar funcionários, para ele um trabalho bem feito é obrigação do colaborador.

No ambiente de trabalho a função do gestor é garantir a funcionalidade e continuidade das tarefas na organização, atendendo as expectativas dos clientes e dos funcionários, garantir o lucro e maximizar resultados da empresa. Ele deve administrar os conflitos existentes e fazer com que a união e o comprometimento prevaleçam. (CHIAVENATO, 2003)

Para o gestor ouvir seus funcionários é tão importante quanto distribuir tarefas porque ele quer e precisa extrair o melhor de cada um, tirar dúvidas, ajudar no crescimento e além de tudo respeitar as dificuldades de cada um, auxiliando para superar as limitações, ele é um incentivador de pessoas. Ser chefe é diferente de ser gestor ou líder.

CONCLUSÃO

O exposto artigo trata da motivação no contexto do ambiente de trabalho para que seja dado conhecimento de como este tema era nas antigas relações de trabalho e a relevante evolução obtida. Demonstrando o devido mérito do assunto.

Partindo-se da prévia propriedade da questão, o leitor poderá elaborar uma gestão de recursos humanos que saiba caracterizar, desenvolver e manter uma constância no desempenho da equipe. Compreendendo que para obtenção de boa produtividade e prevenção de prejuízos, faz-se necessário estar alinhando com bons líderes que sejam capazes de realizar uma dinâmica que atenda às necessidades da empresa e dos colaboradores, sem deixar de estimulá-los a entrega de um bom trabalho.

Tendo ciência de que não pode valer-se de palestras, dinâmicas, orientações e diálogos genéricos. Entendendo que a motivação é um elemento subjetivo de cada sujeito e ele terá de respeitar e aprender a trabalhar com isto da maneira mais adequada a política do empreendimento.

A motivação não basta somente do intuito individualista como alguns doutrinadores pressupõem, mais também da gestão que esta a frente, como mencionado no trabalho a motivação não gera apenas a satisfação do colaboradores profissionalmente como pessoalmente mais também ao seu trabalho gerando uma ao todo uma satisfação

A opção é uma administração límpida onde todos entendem onde a empresa deseja chegar, as regras e que os superiores sejam líderes que “inspiram” e não apenas chefes que só cobram. Para a grande maioria das pessoas, as que não se auto motivam nunca, inspirar-se no líder da equipe é um fator que aumenta a produtividade. Pessoas que têm orgulho do que fazem, da empresa em que trabalham e reconhecem a liderança como merecedora de respeito produzem mais.

À medida que a empreendimento vai atingindo resultados, os funcionários vão sentindo que seu trabalho trouxe frutos positivos e passam a trabalhar com mais empenho. Todos gostam de ver resultados, principalmente quando sabem que tiveram alguma influência nele.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BOOG, G. B. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes/Estratégias e Tendências**. São Paulo: Gente, 2002.

CASADO, Tânia. **A motivação e o trabalho In: A gestão de pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

_____. **Motivação:** mitos, crenças e mal-entendidos. In: BERGAMINI, CECÍLIA Whitaker; Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CIPRIANI, Lírio. **Sinais dos tempos.** Revista Ser Humano .São Paulo, nº 36, setembro, 1998

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: o passo decisivo para administração participativa.** São Paulo: Makron Brooks, 1992.

CHIAVENATO ,Idalberto . **Gerenciando pessoas** , como transformar gerentes em gestores de pessoas , 4 ed 2003 Pearson Prentice Haal

CHRISTY, **Os segredos da motivação.** Coleção Sonhos Estratégicos ™. www.sonhosestrategicos.com, 2006.

LOPES, Tomas V. Monteiro. **Motivação no trabalho.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980.

MIRANDA, **O desafio em manter funcionários motivados:** os fatores motivacionais. Escola Superior Aberta do Brasil - ESAB - MBA em Gestão De Recursos Humanos. Vila Velha/ ES, 2009. Disponível em: <https://www.esab.edu.br/wp-content/uploads/monografias/cely-miranda.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2017.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 11 ed 2005.

REVISTA científica do unisalesiano lins, **A essencialidade da motivação nos processos organizacionais** <http://www.salesianolins.br/universitaria/> Acesso em 09 maio 2018.