
O REAL SIGNIFICADO DA MOTIVAÇÃO

THE REAL MEANING OF MOTIVATION

#1- Daniela Staudt

Aluna do Curso de Administração Noturno – UFSM Campus Palmeira das Missões

E-mail:danielastaudt@hotmail.com

#2 – Guilherme Malheiros Reggiori

Aluno do Curso de Administração Noturno – UFSM Campus Palmeira das Missões

E-mail:guilhermemalheirosreggiori@hotmail.com

RESUMO:O presente artigo propõe identificar e expor os melhores conceitos sobre o assunto, diferenciando o que não é motivação de o que é motivação, mostrando assim o real significado sobre o tema. É de conhecimento geral, que o tema motivação é muito importante para a vida das pessoas, estando ele presente na sociedade e nas organizações de trabalho. Em virtude disso, elaborou-se uma pesquisa teórica sobre o assunto, que vem sendo estudado por muito tempo e por diversos autores, onde os mesmos se aprofundaram em suas pesquisas, buscando compreender o funcionamento do comportamento humano. Em consequência disso, destaca-se os melhores conceitos defendidos pelos autores de acordo com suas pesquisas e seus pensamentos sobre o significado de motivação. Com todos os estudos analisados, conclui-se que a motivação pode ser explicada como algo interno, exclusivo de cada ser, movida por necessidades internas.

Palavras-Chave: Motivação. Condicionamento. Comportamento Humano.

ABSTRACT:The present article proposes to identify and expose the best concepts on the subject, differentiating what is not motivation of what is motivation, thus showing the real meaning on the subject. It is common knowledge that motivation is very important for people's lives, being present in society and in work organizations. As a result, a theoretical research was elaborated on the subject, which has been studied for a long time and by several authors, where they have deepened their research, seeking to understand the functioning of human behavior. As a consequence, the best concepts defended by the authors according to their research and their thoughts about the meaning of motivation stand out. With all the studies analyzed, it is concluded that the motivation can be explained as something internal, exclusive of each being, driven by internal needs.

Keywords: Motivation. Conditioning. Human behavior.

1 INTRODUÇÃO

Muito se discute acerca da importância do tema motivação, estando ele presente na sociedade e nas organizações de trabalho. Sendo assim a elaboração deste trabalho tem como finalidade se aprofundar em obras bibliográficas construídas por autores renomados, que criaram conceitos sobre o real significado de motivação através de seus estudos baseados nas análises comportamentais.

Bergamini (1986) enfatiza que distintamente do movimento obtido por condicionantes extrínsecos, a motivação surge das necessidades intrínsecas, que procuram suas energias nas emoções. Nesse sentido pode ser esclarecida como algo interno, isto é pessoal de cada um. Destaca-se que os fatores existentes externamente do indivíduo somente são elementos condicionantes de movimento e jamais motivacionais.

Com base nisso, destaca-se a relevância desse tema, pois a maioria das pessoas ainda acreditam que a motivação é algo extrínseco de cada ser, confundindo então os elementos condicionantes com motivação, por esta razão é importante distinguir o que é de o que não é motivação, e assim sanar qualquer dúvida a respeito disso.

Pode-se afirmar que o tema abordado foi escolhido em razão de inúmeros conceitos errôneos sobre o mesmo, e a importância de distinguir condicionamentos de motivação, sendo assim destacou-se a necessidade de aprofundar-se no assunto, para desconstruir a visão distorcida sobre o tema.

Observou-se como problema de pesquisa, a divergência de pensamentos defendidos pelos autores, onde alguns enfatizam que motivação é algo extrínseco, e outros enfatizam que é algo intrínseco, a partir disso foi escolhido alguns dos principais autores para quebrar-se as multifacetadas acerca do tema.

Primeiramente discorre neste artigo através das pesquisas teóricas, sobre o que não é motivação, relatando sobre o comportamento respondente, condicionado, comportamento operante, reforços positivos e negativos, logo em seguida disserta-se sobre o real significado de motivação, destacando os melhores conceitos encontrados acerca do tema.

2 MOTIVAÇÃO

Verifica-se na literatura um avanço em torno do tema motivação, trazendo a diferenciação entre **O que não é** e **O que é Motivação**, através de diversos autores tais como: (Bergamini, (1986, 1990, 2006); Bock; Furtado; Teixeira, (2002); Deci; Ryan, (2000) Lira, (2015); Sampaio, (2009); Schwaab, (2014); Tamayo; Paschoal, (2003). Os quais solidificam e dão fundamentação bibliográfica para o desenvolvimento dessa pesquisa.

2.1 O QUE NÃO É MOTIVAÇÃO

Dentre os autores que mais relatam sobre o tema destaca-se Bergamini (2006), salientando que psicólogos behavioristas e comportamentalistas ressaltam sobre o comportamento condicionado, não ser o mesmo que motivação. Os mesmos deduzem que o comportamento humano seja capaz de ser planejado, modelado, mudado e condicionado através de diversas maneiras de recompensas ou punições, disponíveis no ambiente; por essas, se entende também como reforços de comportamento. Apreensivos em modelar o comportamento, os estudiosos do behaviorismo, recomendavam recompensar os comportamentos considerados apropriados (reforço positivo) e punir os inapropriados (reforço negativo).

O behaviorismo (parte da psicologia que estuda o comportamento humano e dos animais), compreende o comportamento como uma relação entre as coisas que o sujeito realiza e o ambiente onde essas coisas são realizadas. Concentram-se em estudar e pesquisar sobre as relações entre os sujeitos e o ambiente, e entre os atos dos sujeitos (suas respostas) e o ambiente (as estimulações) (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2002).

Segundo o behaviorismo de Skinner, pode-se afirmar que os comportamentos são divididos em dois tipos: comportamento respondente e comportamento operante (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2002).

O comportamento respondente (comportamento reflexo) é usado para definir

aquele comportamento involuntário, que engloba as respostas produzidas por estímulos anteriores do ambiente (estímulo = resposta). Como exemplo pode-se usar: Ao cortar uma cebola lágrimas escorrem dos olhos, a pele se arrepia quando o ar frio toca, as pupilas se contraem quando uma luz forte reflete nos olhos. Também existe dentro do comportamento respondente, o comportamento respondente condicionando, que ocorre quando é posto um estímulo respondente juntamente com um estímulo que até então não produzia resposta nenhuma, e mesmo assim o sujeito responde (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2002). Como exemplo tem-se a experiência de Pavlov, que utilizou de cães que salivavam (resposta) naturalmente ao lhes apresentarem comida (estímulo incondicionado), e submeteu-os a um estímulo externo (som de uma campainha), ao apresentar só comida para os cães automaticamente eles salivavam, logo ao apresentar somente a campainha eles não mostraram resposta nenhuma, mas quando Pavlov mostrou-os a comida juntamente com o som da campainha eles retornaram a salivar, após isso foi lhes exposto somente o som da campainha e os cães salivaram, ou seja apresentando uma resposta condicionada (BERGAMINI, 1990).

O comportamento operante corresponde aquele comportamento voluntário, que opera sobre o meio, (resposta = estímulo reforçador). Esse estímulo reforçador é conhecido como reforço. Nesse comportamento destaca-se a ligação entre a ação do sujeito (a emissão da resposta) e o efeito. Essa ligação é importante, pois o organismo atua emitindo uma ou outra resposta, seu ato gera uma modificação no ambiente (um efeito), que age sobre o indivíduo, alterando a possibilidade futura do seu acontecimento, desta forma, opera-se em consequência das ações. Dado o exposto como exemplo tem-se a experiência de Skinner chamada de “caixa de skinner”, onde foi colocado um rato em um ambiente fechado, que possuía uma barra, essa barra no momento que fosse pressionada pelo mesmo, acionava um dispositivo secreto que lhe proporcionava obter uma gota de água para saciar sua sede, através de uma haste pequena. No entanto a resposta que se esperava do rato era que ele pressionasse a barra, e isso aconteceu pela primeira vez por acaso, logo por ter obtido a água ao pressionar a barra e ter saciado sua sede, o experimentalista constatou a alta probabilidade, de que o ratinho precisando iria pressioná-la novamente. Nesse sentido ocorreu um comportamento operante, o que permitiu a aquisição do conhecimento do comportamento foi a ação do sujeito sobre

o meio e a repercussão dela (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2002).

Visto que os comportamentos podem ser recompensados através de reforços, é de fundamental importância diferenciá-los, para Bock, Furtado e Teixeira (2002, p. 50) “Chamamos de reforço a toda consequência que, seguindo uma resposta, altera a probabilidade futura de ocorrência dessa resposta”. Os reforços são divididos em dois tipos: reforço positivo e reforço negativo. O reforço positivo é todo acontecimento que aumenta a possibilidade do comportamento se repetir futuramente através do estímulo reforçador que lhe é dado, e o reforço negativo é todo acontecimento que aumenta a possibilidade do comportamento se repetir futuramente através da remoção do estímulo ruim que ele estava recebendo. O reforço positivo de algo para o sujeito, como exemplo pode-se utilizar a água que o ratinho recebeu na Caixa de Skinner ao apertar a barra; e o reforço negativo possibilita a retirada de algo desagradável, por exemplo em outro momento do experimento Skinner coloca o rato na caixa, mas ao entrar lá ele recebe choques, e esses só cessam quando o rato aperta a barra, o ato dos choques cessarem é o reforço negativo.

Esses fatores extrínsecos ao indivíduos são destacados pela concepção de Bergamini (1986, p. 6):

O perigo de considerar fatores extrínsecos ao indivíduo como forças motrizes da sua motivação tem levado muitas organizações a erros grosseiros. Muito tempo tem sido perdido com o planejamento de medidas, tais como horário flexível, férias antecipadas, condições do ambiente de trabalho, atribuição de bônus, programas de benefícios, aumentos por mérito, vagas no estacionamento, e outras, acreditando que tais fatores terão o poder de elevar a motivação daqueles que trabalham.

Em virtude dos fatos mencionados percebe-se que as organizações perdem muito tempo, ao achar que fatores de condicionamento tem uma grande ou exclusiva influência sobre a motivação. E a importância real, é declarar os fatores existentes externamente do indivíduo somente como elementos condicionantes de movimento é entender que a retirada da recompensa ou punição ao exercício, fará com que o comportamento do indivíduo suma, isso significa que não se mantém por si só. Se por exemplo, cada vez que uma pessoa faça algo de errado dentro da organização, como uma falta ou atraso, haver uma punição vinda de seu gestor,

como por exemplo descontos salariais; a partir do instante que essa consequência deixar de existir, o comportamento errado provavelmente irá se repetir (BERGAMINI, 1986).

As teorias descritas influenciadas no condicionamento obtido por diversas variáveis extrínsecas (exteriores) aos seres humanos, demonstram de maneira visível, o comportamento reagente, que conduz ao movimento e não aquilo que realmente pode-se chamar de motivação. De acordo com os comportamentalistas, a reação é uma forma de portar-se que foi alcançada ou estruturada em favor das recompensas que seriam recebidas, no entanto seria hesitante concordar que as pessoas tornem-se motivadas pelas outras, o mais certo seria admitir que elas podem ser postas em movimento através de uma continuidade de hábitos que são origem de um condicionamento imposto pelo controle das forças condicionantes do meio exterior em que as pessoas estão alocadas (BERGAMINI, 1990).

Exemplificando pode-se dizer que as teorias inspiradas no condicionamento alcançados através das variáveis externas aos sujeitos, mostram claramente o que é o movimento e não motivação, segundo esses requisitos teóricos, o comportamento das pessoas é governado por aqueles que manuseiam as variáveis ambientais, fazendo com que elas se tornem punições ou recompensas. O movimento para os comportamentalistas é uma maneira de agir que foi sendo compreendida e organizada como resultado das recompensas recebidas. Nesse sentido o correto é afirmar que as pessoas podem ser condicionadas ou “movimentadas”, mas jamais “motivadas” por outras (BERGAMINI, 1986).

2.2 O QUE É MOTIVAÇÃO

Visto o relatado acima percebe-se o que a maioria confunde com motivação, mas encontra-se em um leque da bibliografia seu real significado.

Para Bergamini (1990, p. 29) “Os primeiros trabalhos acerca da motivação demonstraram preocupação em encontrar os modos pelos quais o indivíduo poderia ser motivado e aplicar mais do seu esforço e talento a serviço do seu empregador”. Diante desse assunto o estudioso Maslow (1954 apud SAMPAIO, 2009, p.07)

utilizou do conceito que: “O indivíduo é um todo integrado e organizado. Por consequência, não se pode falar da motivação de um órgão (a boca, o estômago ou a genitália), mas apenas da motivação da pessoa como um todo”. Referente ao pensamento defendido pelos autores destaca-se que a motivação é um dos temas de muita relevância e importância e ela só é possível com a união de diversos fatores dentro de cada ser, não podendo ser dividida por partes.

Além desse conceito enfatiza-se através dos estudos de Tamayo e Paschoal (2003) que existe uma forte ligação da motivação com o comportamento e com o desempenho do ser humano, o comportamento é visto como feito provocado e orientado por metas de uma pessoa, que dá o máximo de si para atingir determinados objetivos. Pode-se dizer que maioria dos autores declaram a motivação humana tal como um processo psicológico literalmente relacionado com o impulso ou com a propensão a realizar com persistência decididos comportamentos. A motivação no trabalho, manifesta-se pela orientação do empregado para realizar com agilidade, dedicação e precisão as suas tarefas e funções não desistindo da execução até conseguir atingir o que se é esperado.

Robbins (2010 apud LIRA 2015) esclarece que a motivação é um método responsável pela força, direção e persistência na batalha de uma pessoa para alcançar a sua meta. Ainda para Paim (2011 apud SCHWAAB 2014) a motivação é um componente essencial para realização de um ato com êxito. Faz o ser realizar as coisas porque é inerente interessante ou agradável (DECI; RYAN, 2000).

A Motivação conforme Bergamini (2006, p.31) “Deriva originalmente da palavra latina *movere*, que significa mover” resumidamente a motivação é a junção das palavras mover + ação, ou seja, mover a ação. O caráter motivacional do conjunto de características psicológicas de cada ser humano, compreende assim os diferentes aspectos ligados ao processo, através do qual o comportamento das pessoas pode ser ativado. As diversas necessidades que existem dentro de cada indivíduo, são comparadas aquilo que conhecemos como desejos, expectativas que tiveram início nas carências das mais diversas formas tanto emocionais quanto físicas e psíquicas.

Conforme Schwaab (2014) a motivação está ligada totalmente ao termo motivo, estabelecido como a razão, intenção e a proporção interna que uma pessoa possui para realizar ações. Para Steers e Porter (1983 apud BERGAMINI 2006) a motivação é uma série de ocorrências fundamentada no desejo de minimizar uma condição interna de desequilíbrio, a falta de algo, o interesse por algo, a precisão de algo. Os sujeitos agem de forma que acreditam que alcançarão os objetivos desejados, para suprir a necessidade interna.

Conforme Bock, Furtado e Teixeira (2002) motivação é no entanto, o método que estimula o organismo para a ação, a contar de uma relação estipulada entre as três variáveis, o ambiente, a necessidade e o objeto de satisfação. Pode-se dizer então que no alicerce da motivação se encontra um ser, o indivíduo o qual possui intrinsecamente uma necessidade, desejo, pensamento, interesse, vontade ou uma disposição para agir, o ambiente ajuda a proporcionar a motivação, entrando como um estímulo motivacional, pois oferece o objeto que propõe a satisfação pessoal. E por último temos o objeto que entra como a possibilidade de satisfação pessoal.

Essa Motivação intrínseca (interna) foi reconhecida pela primeira vez em estudos de observação do comportamento dos animais, onde descobriu-se que muitos organismos tinham comportamentos exploratórios, lúdicos e de curiosidade, mesmo com a ausência de reforço ou recompensa, e assim foi também constatada essas atitudes nos seres humanos (DECI; RYAN, 2000).

A motivação é algo diferente em cada ser, considerando que cada um possui aspectos pessoais, opiniões, gostos e vontades diversas, no entanto terão também dentro de si formas intrínsecas motivacionais distintas (LIRA, 2015).

Nessa linha Bergamini (1986) enfatiza que distintamente do movimento obtido por condicionantes extrínsecos, a motivação surge das necessidades intrínsecas, que procuram suas energias nas emoções. Nesse sentido pode ser esclarecida como algo interno, isto é pessoal de cada um. Seu procedimento tem início a partir das carências internas, que fazem com que o ser humano busque a sua satisfação. Esse fato é um processo interno individual, que tem seu início e seu término no mundo interior particular de cada um, apesar da motivação ter seu caráter intrínseco, a motivação utiliza de fatores do meio como recurso para satisfazer a necessidade interna, mas isso não pode fazer com que esses fatores sejam confundidos com o

que é a motivação. Como exemplo temos a sede que é uma carência interna do ser, que se sacia do fator de satisfação externo água. Mas veja-se bem a diferença, que a necessidade em si é a sede, não a água, logo a necessidade de satisfação é a saciar a sede que parte internamente de cada um, e a água é só o fator de satisfação da necessidade.

Bock, Furtado e Teixeira (2002) destacam que a gíria contém um termo pertinente para designar a motivação: “Estar a fim”. No momento que usa-se “Estamos a fim de” demonstra-se a motivação. Para exemplificar: “Estou a fim de ler este livro todo”, o livro entra como componente do ambiente que irá satisfazer a necessidade ou desejo pessoal de ler, a motivação é representada através dessa necessidade que surge internamente no ser.

São as necessidades de cada um que demonstram a motivação individual e Maslow (1954 apud SAMPAIO 2009) definem que as principais necessidades de cada ser: Necessidades fisiológicas (comer, beber). Necessidades de segurança (sentir se seguro). Necessidades de pertença e amor (compartilhar afetos). Necessidades de estima (autoestima, desejo de ser reconhecido pelo outro). Necessidades de autorrealização ou autoatualização (aproveitar o seu potencial, controlar suas ações). Desejos de saber e de entender (desejos de entender, sintetizar, encontrar significados). Necessidades estéticas (desejo de estar sempre belo). Essas necessidades são consideradas por Maslow como as necessidades básicas internas dos seres, que levam os mesmos terem motivação.

Certo de que a motivação é algo individual e também fundamental, ela deve-se fazer presente na vida de cada pessoa, percebe-se que a motivação vem de dentro de cada um e ninguém motiva ninguém.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação frequentemente é referida de forma incorreta por muitos de nós pensantes, para isso vieram os estudos mais elaborados sobre motivação, representando um conjunto de conceitos que foram formados através das análises comportamentais. A conexão determinada através do desenvolvimento acerca do

tema, permitiu através do aprofundamento teórico diferenciar o que não é de o que é motivação.

Dentre esse estudo entende-se a real diferença entre condicionamento e motivação visto que para Bergamini (2006) O comportamento humano seja capaz de ser planejado, modelado, mudado, ou seja, condicionado através de diversas maneiras de recompensas ou punições mas jamais motivado. Bock, Furtado e Teixeira (2002) destacam que motivação é no entanto, o método que estimula o organismo para a ação. Destaca Bergamini (1986) que motivação surge das necessidades intrínsecas. Nesse sentido pode ser esclarecida como algo interno, isto é pessoal de cada um.

É imprescindível que todos se conscientizem de que a motivação é algo intrínseco, e que cada ser humano é um ser único, não existe uma forma para motivar alguém. Conclui-se nesse sentido que as pessoas podem ser **condicionadas** e **movimentadas**, mas jamais **motivadas** por outras (BERGAMINI, 1986).

Com base nas considerações expostas, recomenda-se a realização de futuros estudos, tais como: Mais pesquisas de campo acerca do tema aprofundando o conhecimento, trabalhar com o tema motivação dentro das empresas e entidades, pois ainda existe a visão distorcida do assunto, construir palestras distinguindo os temas motivação e condicionamento trazendo gestores empresarias para participarem.

4.REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, C. O que não é motivação. **Revista de administração da universidade de são paulo**, São Paulo, v. 21, n.4, p. 3-8, out./dez., 1986. Disponível em: <http://200.232.30.99/busca/artigo.asp?num_artigo=689>. Acesso em: 13 set. 2016.
- BERGAMINI, C. Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 30, n.2, p. 23-34, abr./jun., 1990. Disponível em:<<http://rae.fgv.br/rae/vol30-num2-1990/motivacao-mitos-crencas-mal-entendidos>>. Acesso em: 13 set. 2016.
- BERGAMINI, C. **Motivação nas organizações**. 4. Ed. São Paulo, 2006. 214p.
- BOCK, A; FURTADO, O; TEIXEIRA, M. **Psicologias**: Uma introdução ao estudo de psicologia. 13. Ed. São Paulo, 2002. 368p.
- DECI, E; RYAN, R. Self determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. **American psychologist**, v. 55, n.1, p. 68-78, jan., 2000. Disponível em: <https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2017.
- LIRA, J. Motivação no trabalho: um estudo de caso em uma instituição de ensino federal. **UFRGS lume repositório digital**, Porto Alegre, 2015. Disponível em:<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/131488/000976193.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 22 fev. 2017.
- SAMPAIO, J. O maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. **Revista de administração da universidade de são paulo**, São Paulo, v. 44, n.1, p. 5-16, jan./mar., 2009. Disponível em: <http://200.232.30.99/busca/artigo.asp?num_artigo=1360>. Acesso em: 13 set. 2016.
- SCHWAAB, D. Motivação intrínseca e extrínseca nas aulas de educação física. **Universidade de Brasília bvm**, Primavera do Leste, 2014. Disponível em:<http://bdm.unb.br/bitstream/10483/9532/1/2014_DeboraReginaSchwaab.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2017.
- TAMAYO, A; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de administração contemporânea**, [S.l], v. 07, n. 04, p. 33-51, out./dez., 2003. Disponível em: http://www.anpad.org.br/periodicos/content/resumos.php?revista_id=1&artigo_id=311>. Acesso em: 13 set. 2016.