

COMO MANTER-SE MOTIVADO DIANTE DOS OBSTÁCULOS PROFISSIONAIS E PESSOAIS

Daniel dos Santos Rabelo¹
Regivalda Costa Batista Rabelo²

RESUMO

O intuito deste trabalho científico é demonstrar as divergências e dificuldades encontradas no ambiente organizacional pelos gestores e seus subordinados, que provavelmente será um dos maiores problemas deste século. A motivação pessoal e profissional das pessoas no ambiente empresarial deve ser encarada pelas Organizações como sendo de suma importância, devendo ser prioridade encontrar o foco e solucionar o problema. Com a competitividade das Organizações no mercado, veio a incessante busca pela Qualidade Total, que para acontecer necessita da integração entre a empresa e seus colaboradores. É importante que as organizações passem a enxergar que as pessoas – o seu capital intelectual – são o ativo mais importante e indispensável da empresa e comecem a proporcionar a valorização contínua dos mesmos por intermédio da qualidade de vida e bem-estar comum no ambiente de trabalho, com possibilidades individuais de crescimento, desenvolvimento profissional e pessoal. A implementação da humanização nas Organizações colabora para que a vantagem competitiva da Qualidade Total no mercado tenha êxito, pois havendo interação entre superiores e subordinados o potencial humano torna-se o foco principal do processo. Nesse contexto, a motivação profissional e pessoal é muito importante, pois o capital humano é um conjunto de talentos e essa interação faz com que ambos ganhem atenção, dedicação e responsabilidade. Esse investimento estratégico torna o ambiente agradável e propício, uma vez que a busca pelo sucesso contínuo torna as pessoas motivadas e empenhadas como equipe por um objetivo comum.

Palavras-chave: Qualidade total; Motivação profissional e pessoal; Capital humano.

¹ Graduando em administração de empresas com ênfase em Recursos humanos pela Faculdade de Sergipe - FaSe dosrabello@hotmail.com / 9192-2362/8803-3991 /Rua Teixeira de Freitas, 10 -Salgado Filho - Aracaju - Sergipe CEP: 49020-530. Telefone: (0**79) 3246-8100 ...www.fase-se.edu.br

² Graduanda em administração de empresas com ênfase em Recursos humanos pela Faculdade de Sergipe –FaSe. valdalove@bol.com.br / 9192-0997/8847-0629 /Rua Teixeira de Freitas, 10 - Salgado Filho - Aracaju - Sergipe CEP: 49020-530. Telefone: (0**79) 3246-8100 ... www.fase-se.edu.br

HOW TO KEEP YOURSELF MOTIVATED FACED WITH PROFESSIONAL AND PERSONAL OBSTACLES

ABSTRACT

The objective of this article is to show divergences and difficulties presents in the organizational environment by managers and their subordinates, that probably Will be one of the big problems in this century. People personal and Professional motivation in the business environment should be faced by organizations as important and the priority is to find the focus and to solve the problem. An endlessly search for Total Quality came with the organization competitiveness in the market that to happen needs integration between company and its collaborators. It is important that organizations see people and their intellectual capital as the most important and essential active and Begin to value them through common quality of life and well-being in the labor environment with individual growing possibilities and personal and Professional development. The practice of the humanization in the organizations collaborates to the competitive advantage of the Total Quality succeed in the market because when there is interaction between superiors and subordinates the human potential become the main focus of the process. In this context, the Professional and personal motivation is very important since human capital is a set of talents and this interaction makes both to win attention, dedication and responsibility. This strategic investment makes the environment pleasant and propitious since the search for continuous success become people motivated and dedicated as a team to a common objective.

KEYWORDS: Total Quality; Professional and Personal Motivation; Human Capital.

1 INTRODUÇÃO

Quando se fala em motivação, pensa-se em sonhos e realizações, em algo que nos impulsione a buscar com garra e satisfação o que realmente almejamos.

De acordo com a teoria de Maslow, a sua hierarquia das necessidades estuda a motivação dos seres humanos e obedece a uma escala de valores a serem seguidos que vão desde as necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de *status* e estima até a necessidade de autorrealização. Ainda de acordo com o autor, na medida em que uma necessidade é suprida logo surge outra.

Para Chiavenato (1982, p. 418), “a complexidade da motivação humana é brilhantemente ilustrada e compreendida através da Pirâmide de Maslow na chamada Hierarquia das Necessidades.”



Figura 1- A Figura Pirâmide das Necessidades Humanas Básicas

Fonte: www.brandme.com.br/storage/Piramide%20Maslow.png

Quando na Organização as pessoas têm a possibilidade de crescer profissionalmente, de ter autonomia para algumas tarefas ou até mesmo em decisões importantes, elas podem contribuir para que o grau de estima e de motivação seja elevado. Outros fatores no que se diz respeito à vida pessoal como, família, amigos, uma boa casa e lazer também podem ser considerados de grande relevância.

2 DIFICULDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO

A sobrecarga física e mental é um dos problemas pelo qual acontece a desmotivação dos colaboradores, isso ocorre quando por falta de trabalho em equipe alguém é mais cobrado que o outro e as tarefas passam a ser vistas como

individuais e não do conjunto, fazendo com que haja uma perda na produção e, conseqüentemente, mais cobranças por parte dos superiores. Tal fato gera mais insatisfação e muitas vezes chega a haver o afastamento dos colaboradores da empresa, causando um sentimento de perda e derrota ao indivíduo.

As organizações trabalham com diversos tipos de hipóteses do que entendem e pensam que seja algo motivador para o seu colaborador, mas, o mais interessante é que na maioria dos casos não conseguem encontrar uma forma para motivar o seu colaborador e assim fazer com que os mesmos saiam da mesmice e sintam-se interessados em se desenvolver e fazer com que a produção tenha um novo caminho de sucesso.

As pessoas muitas vezes estão em busca de algo que traga um novo significado em suas vidas, uma nova fórmula, mas se for observado atentamente, pode-se ver que para a motivação não existe fórmula exata como a matemática, mas diversos fatores que podem servir de influência para conquistas futuras. Sabe-se que ninguém pode motivar ninguém, pois isso é algo que a própria pessoa desenvolve, não se pode dar de presente.

Para alguns gestores, a contratação de palestrantes para realizar dinâmica de grupo é vista como algo motivador, embora esse tipo de atividade exponha e submeta os colaboradores a agirem conforme cada dinâmica, por exemplo: deitar, rolar, pular gritar, correr ou algo do gênero, tudo isso em busca do "trabalho em equipe". Acreditam que é um meio de motivar, quando muitas vezes é a causa de desarmonia no ambiente de trabalho. Ao expor alguém a falar algo que incomoda e muitas vezes até sobre a vida pessoal, isto pode gerar comentários posteriores pelos corredores das Organizações

Após essas reuniões até parece que houve uma motivação, mas isso é um pseudofruto ou efêmera, pois ao invés de trazer melhorias ao grupo, causa desvirtuamento. É necessário lembrar que, a motivação pode ocorrer de forma intrínseca e extrínseca, podendo causar mudanças permanentes ou passageiras.

Todos os acontecimentos ocorrem sempre diante dos gestores que não percebem tais problemas até que a empresa chegue a ser prejudicada ou abra falência, pois quem está na liderança é o primeiro a causar a insatisfação profissional e pessoal da equipe, não sabendo liderar, já que só aprendeu a ser chefe, nunca reconhecendo os seus talentos humanos, alocando pessoas que não têm o perfil certo para exercer determinadas tarefas em funções erradas. Pouco tem

sido feito pelo funcionário desmotivado, contudo as pessoas só podem dar o que elas recebem, pois é preciso que as Organizações proporcionem ao seu capital humano algo que lhes impulse a se motivar como valorização profissional, por intermédio de planos de cargos e salários, cursos de aperfeiçoamento profissional e outros benefícios que se estendam a família dos mesmos trazendo a satisfação não só profissional como pessoal.

Porter ; Miles (apud STONER; FREEMAN, 2004, p.333) acreditam que “o sistema consiste em três variáveis que afetam a motivação nas organizações, que são as características individuais, características do trabalho, e as características da situação do trabalho”.

A inadequação dos métodos de produção, por meio da ineficiência dos equipamentos, indisponibilidade de recursos, técnicas ultrapassadas e, além disso, um ambiente de trabalho que não tem harmonia, seja em seus aspectos físicos ou nos relacionamentos com os colegas, influencia de forma negativa para a motivação profissional e pessoal, gerando assim uma deficiência na produtividade. A produtividade depende de aspectos comportamentais humanos e varia de acordo com a cultura existente em cada Organização.

As características variáveis fundamentais da situação de trabalho que envolve a ação, a política e a cultura organizacional têm papéis representativos quando a questão é a prática organizacional contemporânea. As políticas e a cultura da organização vão revelar as ações organizacionais que influenciam e motivam os colaboradores. A política de pessoal, geralmente tem pouco impacto sobre o desempenho dos colaboradores. Porém tem o poder de decisão se os empregados ficam, ou não na empresa, isso vai variar de acordo com o grau de atrativo que a empresa oferece. Por fim, temos a cultura da organização que se baseia em normas, valores e crenças que podem ou não interferir no desempenho, o ambiente do trabalho pode influenciar de maneira substancial no colaborador. (STONER; FREEMAN, 1995, p.333).

O potencial humano é quem faz a diferença e é de extrema importância que seja priorizado pelas Organizações.

3 MOTIVAÇÃO, UMA VANTAGEM COMPETITIVA PARA AS ORGANIZAÇÕES

Desde o início dos tempos o homem procura uma forma de alcançar seus

objetivos, pessoas que procuram meios de serem bem-sucedidas, através de decisões que começam a acontecer dentro de seu íntimo.

Segundo Bergamini (1997, p.26), a motivação cobre grande variedade de formas comportamentais. A diversidade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar, de forma razoavelmente clara, que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões.

O significado para motivação difere a cada geração ou década, por meio dela o indivíduo passa a agir de forma propensa, pode-se dizer muitas coisas sobre esse tema, mas algo muito importante começa desde o seu significado, ou seja, “movimento”, pois ninguém está motivado se estiver petrificado.

A motivação é fundamental para a vida das pessoas, visto que se há motivação, atitude, aprendizado, realização de atividade a vida toma outra direção, proporcionando assim uma série de benefícios que não são possíveis de encontrar em pessoas desmotivadas.

De acordo com Chiavenato (2002, p.171), a motivação é um dos inúmeros fatores que contribuem para o bom desempenho do trabalho.

A razão pela qual se focaliza tão insistentemente a motivação é que ela é mais facilmente influenciável que as demais características das pessoas, como traços de personalidade, aptidões e habilidades.

A rotina é outro grande inimigo e só existe um antídoto para isso: os sonhos. Quando se sonha, motivos são encontrados para seguir em frente.

Montana (1999, p. 203) diz que motivação é o “processo de estimular um indivíduo para que tome ações que irão preencher uma necessidade ou realizar uma meta desejada”.

Sendo assim, pode-se observar que não há distinção da motivação pessoal ou coletiva, pois as pessoas estarão sempre motivadas a conquistar seus objetivos desde que estes também correspondam as suas necessidades no final, fazendo com que o próprio indivíduo assuma determinado tipo de comportamento.

Segundo Robbins (2002, p.105), “motivação é o processo responsável pelo grau de esforço despendido, pela direção que serão destinados estes esforços e pelo tempo com que o indivíduo consegue mantê-los.”

Quando as necessidades e anseios das pessoas são identificados e a existência de reconhecimento delas é como pessoa, pois são ouvidas, têm desafios, e novas oportunidades são abertas, a motivação surge automaticamente e as necessidades se transformam em objetivos projetos e planos.

Ao oferecer benefícios ao funcionário: um plano de saúde, ticket alimentação, ajuda em cursos ou ensino superior e benefícios que abrangem a família, esse funcionário passa a ficar cada vez mais motivado e faz com que a sua produção seja a melhor possível, mesmo que o seu salário não seja tão significativo assim, pois o salário não é um bem motivador, provando que quando o colaborador encontra-se motivado ele supera a si mesmo e as expectativas da organização.

Isso ocorre com a busca do trabalho que mais atrai a pessoa, reconhecimento do bom desempenho, facilitação do desenvolvimento do colaborador, quando se é projetado o trabalho de modo a torná-lo mais atraente, quando é adotado um sistema de recompensas ligado ao desempenho e ao aperfeiçoamento contínuo das práticas gerenciais.

Algumas recompensas materiais e benefícios são especificamente estipulados e concordados, porém os fatores psicológicos, tais como a satisfação no trabalho e as expectativas de trabalho desafiante, tratamento imparcial e assim por diante são mais implícitos por natureza. Mesmo assim, embora não declaradamente esta "renda psicológica" talvez seja o componente mais crítico do contrato (BUONO, 1992, p.96).

Com essa prática o trabalho em equipe estará renovado e, conseqüentemente, a busca pela Qualidade Total estará em evidência, pois existe motivação contínua e todos retribuem o que a Organização oferece. A satisfação aflora e de forma espontânea é transmitida para os clientes que se sentem bem ao entrar em um ambiente e terem uma receptividade excepcional, e ainda os prazos são cumpridos de forma surpreendente, pois os setores se interligam fazendo com que a comunicação seja plena e a produção das tarefas se torne rentável.

Quando existe esse foco no potencial humano a reviravolta é geral, sempre para melhor, e graças a essa estratégia as empresas se tornam cada vez mais competitivas e se expandem no mercado.

Segundo Davis e Newstrom (1991, p.28), “o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação que quando combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade humana”.

O ser humano foi criado para a qualidade, pois quando é entendido que a qualidade começa nas pessoas e que a qualidade pessoal é a base de todas as outras qualidades haverá, então, um trabalho em equipe resultando na produtividade humana em que todos são beneficiados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo presente artigo científico, pode-se dizer que é mais do que possível manter-se motivado diante dos obstáculos, tanto na vida profissional quanto na vida pessoal.

Sendo assim, quando se tem essa motivação na vida profissional consequentemente ela se estende a vida pessoal e social do colaborador, não sendo o principal meio o dinheiro e sim a valorização e o investimento nas pessoas, pois sem elas não existe sucesso, competitividade, lucros e expansão organizacional.

Nota-se que as pessoas buscam uma qualidade de vida que se estenda através dos benefícios para sua família, podendo assim, dar uma vida digna e respeitada aos seus dependentes.

Segundo Bergamini (1997, p.186), as carências representam estados interiores, por isso não se podem criar necessidades motivacionais dentro de alguém.

Sabe-se, pois, que não se motiva pessoas, porém, estimulam-se os seres humanos por intermédio do que almejam a se motivarem para alcançar junto a Organização em que estão inseridos o sucesso comum.

REFERÊNCIAS

AMATUZZI, M. M. **O significado da psicologia humanista, posicionamentos filosóficos implícitos.** Rio de Janeiro: Organização Brasileira dos Livros de Psicologia, V.41 n.4, p.88-95, set/nov. 1989.

AQUINO, C. P. **Administração de recursos humanos:** uma introdução. São Paulo: Atlas, 1979.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações.** São Paulo: Atlas, 1997.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BUONO &, BOWDITCH, J. L A. F. **Elementos do comportamento organizacional.** São Paulo: Pioneira, 1992.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional:** a dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____ **Introdução à teoria geral da administração.** São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

_____ **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____ **Recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.

_____ **Teoria geral da administração.** São Paulo: Mc Graw – Hill, 1993.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho** – Uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992.

MASLOW, A. H. **Maslow no Gerenciamento.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MONTANA, Patrick J.; CHARNOV, Bruce H.. **Administração.** São Paulo. saraiva, 2003.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2002.

STONER, James A. F.; FREEMAN, Edward R., **Administração.** Rio de Janeiro: Prentice-Hall doBrasil Ltda, 1982.

Pirâmide de Malow disponível em:

<<http://www.brandme.com.br/storage/Piramide%20Maslow.png>> Acesso em: 09 jun. 2010.