

**UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES
PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”
AVM FACULDADE INTEGRADA**

A MOTIVAÇÃO E A PSICÓLOGIA ORGANIZACIONAL

Katlene Simone Évora Melicio

**Orientador
Prof. Carlos Cereja**

**Rio de Janeiro
2012**

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES
PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”
AVM FACULDADE INTEGRADA

A MOTIVAÇÃO E A PSICÓLOGIA ORGANIZACIONAL

Apresentação de monografia à AVM Faculdade Integrada como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em Gestão de Recursos Humanos.

Por: Katlene Simone Évora Melicio

AGRADECIMENTOS

Agradeço a toda a minha família, mesmo longe de vocês estamos sempre juntos, tendo-vos sempre ao meu lado em todos os momentos que precisei, agradeço ao meu namorado Evandro Santos por tudo o apoio que me tem dado e ajuda, e a minha amiga Deisy Rodrigues pela força durante esse período de tempo que completo hoje com muita satisfação e felicidades, ultrapassando assim mais uma etapa da minha vida, a solidariedade dos meus professores amigos e colegas, e ao meu orientador Carlos Cereja pelo apoio e suporte nesta árdua tarefa, um muito obrigado a todos vocês por fazerem parte da minha vida hoje e sempre...

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Adelino Melicio e Maria Melicio, pelo amor e carinho, e pelo esforço que tem feito por mim me ajudando em tudo que for preciso, para que eu possa terminar os meus estudos e concretizar meus sonhos e objetivos, e para a minha querida avó Rosa Évora pela pessoa que eu sou hoje, sem vocês nada disso seria possível, um obrigado bem especial por vocês terem acreditado em mim.

RESUMO

Com o presente trabalho demonstraremos a desmistificação da motivação, sua importância para o ser humano tanto dentro de uma empresa como a auto-realização e reconhecimento do mesmo como ser dentro da sociedade, propondo também uma visão específica da psicologia organizacional e atuação do psicólogo nesta área, um ramo recente da psicologia, dando novas perspectivas e oportunidades de atuação não só dentro de uma empresa, mas principalmente na vida do indivíduo tanto pessoal como profissional, sendo um indivíduo motivado é um indivíduo feliz, alcançando assim todas suas metas com louvor e dedicação, e principalmente com amor de verdade a aquilo que realmente o satisfaz, tendo em conta que o homem é um ser ativo, potencialmente capaz, mas que em certos momentos carece de motivação para poder dar conta das suas responsabilidades e com isso garantir uma melhor qualidade de vida.

Palavras-chave: 1.Motivação, 2.Empresa, 3.Psicologia Organizacional, 4.Atuação do Psicólogo

METODOLOGIA

Será bibliográfica visto que é uma pesquisa que será baseada em publicações de livros, artigos especializados, internet e vários autores que tratam sobre as temáticas de interesse para a elaboração desta monografia.

LISTA DE FIGURAS OU ILUSTRAÇÕES

Figura 1- O esquema da Motivação.....	51
Figura 1.1- O obstáculo para o alcance dos objetivos.....	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Principais Motivos humanos, Classificados sob os Objetivos Gerais de Sobrevivência e Segurança, Satisfação e Estimulação.....	52
Tabela 1.1- Principais Acontecimentos da Historia da psicologia Organizacional.....	53
Tabela 1.2- Seis Princípios Éticos da Psicologia.....	55

LISTA DOS GRÁFICOS

Gráfico 1- Porcentagens de cada área de Atuação do Psicólogo Organizacional.....	54
--	----

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS.....	7
LISTA DE TABELAS.....	8
LISTA DOS GRÁFICOS.....	9
INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO I - O que é Motivação.....	14
CAPÍTULO II - Breve Historia da Motivação.....	23
CAPÍTULO III - Importância da Motivação.....	27
CAPITULO IV – Que é a Psicologia Organizacional.....	33
CONCLUSÃO.....	44
BIBLIOGRAFIA.....	48
WEBGRAFIA.....	49
ANEXO.....	50

INDICE

INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO I - O que é Motivação.....	15
1.1- O que Motiva as pessoas.....	16
1.2- Motivação nas Organizações.....	19
1.3- Motivação no Trabalho.....	22
CAPÍTULO II - Breve Historia da Motivação.....	24
2.1- A origem da Motivação.....	26
CAPÍTULO III - Importância da Motivação.....	28
3.1- Teorias Motivacionais Extrínsecas e Intrínsecas.....	29
CAPITULO IV – Que é a Psicologia Organizacional.....	34
4.1- Historia da Psicologia Organizacional.....	35
4.2- O papel do Psicólogo dentro das Empresas.....	38
4.3- Áreas de Atuação dos Psicólogos Organizacionais.....	41
4.4- Principais Atividades Acadêmicas do Psicólogo Organizacional.....	43
4.5- A Ética da Psicologia Organizacional.....	44
CONCLUSÃO.....	45
BIBLIOGRAFIA.....	49
WEBGRAFIA.....	50
ANEXO.....	51

INTRODUÇÃO

O tema abordado neste trabalho será a Motivação e a Psicologia organizacional que tem como objetivo discutir a importância da Motivação e as suas implicações na vida do indivíduo, o que é a psicologia organizacional, sua função dentro e fora das organizações, definindo a motivação como um todo, seus conceitos básicos e sua importância, concebendo uma desmistificação da psicologia organizacional na sua plenitude, ressaltando também que a motivação é algo que está dentro do psiquismo, e que pode se manifestar ou não, dependendo do ambiente que o cerca.

A motivação se manifesta de forma diferente em cada indivíduo em cada momento de sua vida, será que a motivação é importante para o indivíduo, quer na vida profissional, quer na vida pessoal, tendo em conta que esta motivação tem a sua origem no sujeito, interrogando qual vem a ser o papel dessa psicologia organizacional dentro das organizações e fora delas?

A compreensão da importância da motivação dentro das empresas e até mesmo fora delas hoje é um assunto de destaque para a sociedade, pois dessa motivação surge a grande evolução e o desenvolvimento pessoal e profissional.

Daí a importância de compreendermos o que é a motivação, a sua importância, quem motiva uma pessoa, isto é, quem lhe causa motivação, quem provoca nela um novo ânimo e ela começa a agir em busca de novos horizontes, de novas conquistas, onde desencadeia a importância de conhecermos também o papel do psicólogo dentro das empresas, sendo assim a psicologia organizacional, visando como um novo e importante ramo da psicologia que vem tendo grandes conquistas não só no campo das empresas, mas também em várias outras áreas da atuação do psicólogo organizacional.

Minha busca em dar ênfase na motivação e a psicologia organizacional, foi para encontrar algumas explicações e respostas referentes a esses temas, o porquê que a motivação condiciona tanto a vida do indivíduo, no seu dia a dia dando a ele o sentimento de satisfação ou de insatisfação, quer no seu ambiente de trabalho ou não.

Podendo dizer assim que a motivação é sim muito importante para o indivíduo, visto que ela é o motivo para a ação, o porquê, a razão pela qual você faz o que faz, já que a forma que o indivíduo faz uso das suas habilidades e capacidades humanas vão depender da sua motivação, as pessoas, sejam elas de qualquer segmento ou atividade, necessitam, frequentemente, de uma reorganização na busca de novos saberes tentando adquirir uma visão nova do mundo que as cerca, através de uma ótica mais atual, mais dinâmica.

Sendo que a psicologia organizacional é uma ciência do comportamento humano e não humano, da cognição, da emoção e da motivação, ela ocupa-se tanto da ciência psicológica com a sua aplicação aos problemas das pessoas nas organizações.

Muitos pensam que um psicólogo organizacional desempenha único e exclusivamente o papel de aplicador de teste, no entanto ele desempenha o papel de um mediador entre ambas as partes buscando uma harmonia entre o funcionário e a empresa, tentando através disso alcançar o objetivo em comum e o desenvolvimento, visto que uma empresa não funciona sem os seus funcionários e vice versa, mas também nas várias outras áreas que a psicologia organizacional engloba, com, por exemplo, as universidades, onde é passado todo o conhecimento para os novos formandos da área.

Este trabalho se organiza em capítulos que procuram dar um contorno definido a cada ponto relevante da proposta a ser alcançada, assim:

No capítulo 1, estarei demonstrando o que é a motivação, o que é preciso para motivar as pessoas, a motivação no trabalho e a motivação nas organizações.

No capítulo 2, fará um breve histórico e origem da motivação onde falarei desta de uma forma em geral uma pequeno, mas necessário histórico de como o estudo da motivação teve a sua origem e o seu desenvolvimento.

No capítulo 3, pretende-se abordar a importância da motivação e explicar o que são as teorias motivacionais extrínsecas e intrínsecas.

No capítulo 4, procura-se mostrar a psicologia organizacional no seu todo, onde o seu significado, abordagem, e atuação serão demonstrados de uma forma bem desmistificada e completa.

CAPÍTULO I

O QUE É A MOTIVAÇÃO

A resposta está na própria palavra. Motivação é o motivo para a ação. É o porquê, a razão pela qual você faz o que faz. A motivação é gerada por um desejo, quanto mais forte for este desejo, mais forte será a motivação.

A forma que o indivíduo faz uso das suas habilidades e capacidades humanas vão depender da sua motivação, pois ela é um processo comportamental.

Define-se geralmente também como um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados comportamentos, esta ligada com a direção, intensidade e persistência de um comportamento ao longo do tempo.

A direção refere-se à escolha de comportamentos específicos dentro de uma série de comportamentos possíveis. A intensidade se refere ao esforço que uma pessoa empenha na realização de uma tarefa, pois a motivação refere-se ao desejo de adquirir ao alcançar um objetivo, ou seja, a motivação resulta dos desejos, ou das vontades.

Segundo Bergamini:

“Quando se fala em motivação no sentido mais preciso há que se acreditar que o homem motivado exibe o comportamento que quer e quando quer, pois è dotado de sua própria energia, sendo assim capaz de empreender por si só sua caminhada autonomamente”. (BERGAMINI, 1986, p. 105).

A motivação é a variável interveniente porque não pode ser vista, ouvida ou tocada, somente pode ser inferida por meio do comportamento, um estado interno que ativa ou movimenta, conclui-se que ela pode ser considerada como uma variável interveniente, porque tal tipo de variável constitui processo interno e psicológico insustentável de observação direta, mas que explica, justifica ou motiva o comportamento.

Motivação consiste, pois, no conjunto de forças internas que mobiliza o indivíduo para atingir um dado objetivo como resposta a um estado de necessidade, carência ou desequilíbrio. É o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta.

1.1- O que Motiva as Pessoas

Em primeiro lugar dizemos que ninguém consegue motivar ninguém, tanto a escola dos etologistas como as corrente psicanalíticas deixam claro que as ações humanas cujas raízes ou fontes de propulsão vieram do interior de cada pessoa persistem até que seja consumado aquilo que se chamou de “ato motivacional”.

As pessoas, sejam elas de qualquer segmento ou atividade, necessitam, frequentemente, de uma reorganização na busca de novos saberes tentando adquirir uma visão nova do mundo que as cerca, através de uma ótica mais atual, mais dinâmica, mas, como conseguir alcançar o objetivo a que se propõe? Certamente, não é ficando parado, de braços cruzados, esperando que as coisas caiam do céu, como se costuma dizer popularmente. Há que se mover, que se movimentar, que se pôr em ação.

Vale apenas repetir mais uma vez que ninguém consegue motivar ninguém e isto parece inapelável, o fator é intrínseco, muito embora possa

servir-se de fatores extrínsecos como meios, mas simplesmente meios de se conseguir algo que é valorizado tão somente por uma única pessoa e num dado momento.

As pessoas movimentam-se, pois, buscando com mais vigor um direcionamento predeterminado, tentando com mais afinco alcançar seus objetivos, suas aspirações, “Uma pessoa motivada é aquela que conhece a realidade e a compreende e, por intermédio da razão, sente-se capaz de agir para reforçar ou modificar essa realidade”. (MARTINS, 2007, p. 18)

Mas, como conseguir alcançar o objetivo a que se propõe? Há que se mover, que se movimentar, que se pôr em ação. Precisa, certamente, de motivação, de uma alavanca que o projete através do tempo e do espaço na direção de um mundo novo, de uma fantasia que talvez ainda não tenha sido explorada e que poderá proporcionar-lhe um tremendo sucesso.

Pois toda pessoa motivada, se caracteriza por algo mais, impulsionando o desejo de fazer o melhor, inovar, criar novas condições e conduzir os imprevistos com tranquilidade, e acima de tudo, com criatividade, com estímulo sempre de crescer, alcançar metas, executando assim, um melhor trabalho e relacionamento atingindo os objetivos da melhor maneira possível.

Martins diz que:

Uma pessoa desmotivada é uma pessoa sem objetivos próprios, que será dirigida pelos motivos alheios. Pode se transformar em um boneco nas mãos dos outros e não terá, em suas mãos, a direção da sua vida. Por isso, para se ter sucesso e vencer as barreiras impostas neste mundo globalizado em que vivemos é preciso conhecer a realidade e reconhecer seus próprios limites para poder ultrapassá-los. Isso é motivação (MARTINS, 2007, p.19).

É muito importante que fique claro o quanto antes que não existem formulas de ouro ou recomendações soberanas que uma vez aplicadas garantam por si mesma a motivação, portanto, não há como treinar

supervisores a respeito de técnicas que tenham por objetivo motivar as pessoas.

Se pudéssemos compreender e, então, prever os modos como os indivíduos são motivados, poderíamos influenciá-los, alterando os componentes desse processo de motivação. Tal compreensão poderia certamente levar a obtenção de grande poder, uma vez que permitiria o controle do comportamento sem armadilhas visíveis e impopulares do controle.

Quando se pretende trabalhar ou conviver com pessoas motivadas, è regra básica não se misturar intenções e expectativas entre elas, pois cada uma è portadora de sua diferença individual e qualquer tratamento que não seja individualizado, ou melhor, personalizado pode causar perdas irrecuperáveis.

Somente aqueles que não se deixam iludir com formulas mágicas que prometem sucesso absoluto na interação com qualquer tipo de pessoa è que consegue conviver com pessoas motivadas. Somente elas terão coragem de abandonar os procedimentos que promovem o movimento através de condicionantes extrínsecos para se lançares num programa mais humanamente natural que è aquele no qual se permite que cada um seja aquilo que queria ser, que cada um se realize através da sua motivação individual.

Enquanto assim não ocorrer continuar-se-á tendo problemas com as pessoas, a preocupação mais correta não deve ser a que busca o que fazer para motivar as pessoas, mas aquela que esteja voltada principalmente em prevenir que determinadas situações venham a desmotivar as pessoas.

Martins afirma que:

“Um dos fatores importantes da motivação das pessoas é o reconhecimento. As pessoas reagem favoravelmente ao reconhecimento de seus pares, superiores e mesmo subordinados. Na empresa, o reconhecimento assume, atualmente, as mais variadas formas. O elogio (reforço positivo) por certos continuados, a atribuição de maior autonomia e incentivo a iniciativas individuais tem sido usados como formas de incentivo que ultrapassam o salário. Eles são vistos como incentivos e reconhecimentos básicos da empresa pelo trabalho de seus colaboradores (MARTINS, 2007, p. 24)”

Se o impulso motivacional é interior a cada um, ele estará preso as características próprias da personalidade e se constitui num elemento marcante para acentuar as características próprias das diferenças individuais. Dentro dessa perspectiva é que se pode compreender que cada ato motivacional é único, não somente para cada pessoa diferente, mas também para cada momento de vida de uma mesma pessoa. (vide anexo 1)

1.2- Motivação nas Organizações

Antes da revolução industrial, a principal maneira de motivar consistia no uso de punições, criando, dessa forma, um ambiente generalizado de medo. As punições não eram unicamente de natureza psicológica, podendo aparecer sob forma de restrições financeiras, chegando até a se tornar reais sob a forma de prejuízos de ordem física.

Levando em conta que as organizações passaram a existir muito tempo antes da revolução industrial, é possível concluir que a preocupação com o aspecto motivacional do comportamento humano no trabalho representa um fato bastante recente.

Com a revolução industrial, investimentos cada vez mais pesados foram feitos com objetivos de aumento da eficácia dos processos industriais que, por sua vez passaram a exigir maiores e mais recompensadores retornos.

Esse novo rumo nos negócios gerou grande preocupação em termos da melhora dos procedimentos na forma de trabalhar. Passou-se a exigir que o papel a ser desempenhado pelos gerentes e administradores fosse não só o de encontrar pessoas mais adequadas para os diferentes cargos, como também de treiná-las no uso de ferramentas e métodos mais produtivos.

Com o tempo em lugar de clima de punição, adotou-se a crença de que o dinheiro seria a principal fonte de incentivo a motivação. Acreditou-se que a maioria dos trabalhadores escolheria os seus empregos não tanto pelo tipo de trabalho ou pelo conteúdo dos cargos, mas principalmente o faria por base as perspectivas de remuneração.

De acordo com Bergamini:

“... Cada um já trás, de alguma forma, dentro de si, suas próprias motivações. Aquilo que interessa, então, è encontrar e adotar recursos organizacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas. O importante, então, è agir de tal forma que as pessoas não percam a sua sinergia motivacional. Descobre-se finalmente, que o ser humano não se submete passivamente ao desempenho de atividades que lhe sejam impostas e que, por conseguinte, não tenham para ele significado (BERGAMINI, 1997, p. 23).”

“A motivação è considera da agora como um aspecto intrínseco as pessoas, ninguém pode, por isso mesmo, motivar ninguém, sendo que a motivação especifica para o trabalhador depende do sentido que se da a ele (BERGAMINI, 1997, p. 24).”

Presumindo-se que os indivíduos tenham habilidades necessárias e que os limitadores do desempenho sejam relativamente baixos, altos graus de motivação devem levar a bons desempenhos no trabalho. A motivação para uma tarefa esta relacionada ao fato de a pessoa acreditar ou não de que è capaz de concluir a tarefa com sucesso.

Bergamini diz que:

”As organizações empresariais são forçadas a não aceitar mais a suposição de que o trabalho seja por natureza desagradável. Pelo contrario, ele realmente tem sentido para as pessoas à medida que se reconheçam naturalmente envolvidas por ele. A motivação para um trabalhador depende do significado que cada qual atribui a essa atividade. Acredita-se que essa ligação do trabalhador com a empresa seja um elo habitual (BERGAMINI, 1997, p. 23).”

Para que uma organização alcance seus objetivos, os funcionários devem desempenhar suas tarefas com alto nível de eficiência, isto é tão importante para as organizações devido que um baixo desempenho significa o insucesso ou a falência dessas organizações, é de interesse de todos que as organizações tenham funcionários que desempenham bem as suas funções, pois esse bom desempenho aperfeiçoa a produtividade organizacional, pois as pessoas podem desempenhar bem o seu trabalho apenas se tiverem a motivação e as habilidades necessárias para tal.

As praticas organizacionais e as condições de trabalho podem aprimorar essas habilidades ou servir de limitações que interferem no desempenho no trabalho.

A motivação é uma característica individual, mas ela pode se desenvolver tanto a partir do funcionário, como de condições ambientais, as organizações no sentido de melhorar a motivação de mão-de-obra tem ocorrido por meio de intervenções no ambiente, em vez da seleção individual, na busca da melhoria da motivação, a preocupação tem-se voltado inicialmente de como esta a estrutura dos trabalhos e como serão estruturados.

È preciso que as organizações atendam a exigências tais com, a justiça, a ética, o reconhecimento do trabalho bem executado, respeito, equidade, progressão de acordo com o mérito e o desempenho pessoal, profissional e social.

1.3- Motivação no trabalho

A motivação no trabalho tem origem no individuo, no ambiente externo e na própria situação do país e do mundo.

A motivação das pessoas no trabalho esta ligada a sua satisfação pessoal, por tanto criar um bom ambiente de trabalho, com qualidade de vida é de extrema importância para que cada individuo retire desse meio o que lhe instigue de forma profunda com a intenção de provocar a motivação necessária para desenvolver as atividades de maneira mais eficiente possível.

Robert Meignez diz que:

“Quando um empregado reclama de salário dentro de uma empresa é porque não acredita que ela lhe possa dar outra satisfação pessoal que não sua remuneração, o que reduz a situação de relação de empregado a um nível de mercado, onde o empregador compra as mãos e a cabeça dos seus funcionários, mas nunca chegara a conquistar-lhes o coração. (MEIGNEZ apud BERGAMINI, 1982, p. 127).”

O grande objetivo de todos é criar um ambiente no qual todos gostariam de trabalhar e no qual as pessoas trabalhem bem, um ambiente de trabalho que ajuda a enriquecer a vida dos trabalhadores.

Para McGregor cada individuo por si mesmo é capaz de comprometer-se com o seu auto-desenvolvimento no trabalho sem que haja necessidade de coação externa, e se isso não ocorrer, muito provavelmente o problema esta na própria organização e não no individuo, a menos que o próprio funcionário seja satisfatório, a menos que se criem oportunidades na situação de trabalho, que permite fazer dele próprio uma diversão. “O problema das diferenças individuais assume importância preponderante quando falamos de motivação (BERGAMINI, 1982, p. 117).”

Consuante Maslow:

“A progressão motivacional para a individualização, em que as necessidades básicas são completamente satisfeitas, uma por uma, antes de seguir na consciência a necessidade seguinte e mais elevada. Assim o crescimento é visto não só como satisfação progressiva de necessidades básicas, até o ponto em que elas desaparecem, mas também na forma de motivações específicas do crescimento, além e acima dessas necessidades básicas, por exemplo, talentos, capacidades, tendências criadoras, potencialidades constitucionais. Dessa maneira, somos também ajudados a compreender que as necessidades básicas e a individualização não se contradizem entre si mais do que a infância e a maturidade. (MASLOW apud BERGAMINI, 1982, p. 118).”

Podemos dar inúmeras definições para motivação. Uma delas, de Berelson & Steiner (1964), é a seguinte: “Motivação é um estado interno que dá energia, torna ativo ou move o organismo, dirigindo ou canalizando o comportamento em direção a objetivos” (p.89). Outra, mais diretamente relacionada com a motivação no trabalho, conforme Heckhausen, diz que:

“Motivação é o empenho de aumentar ou manter tão alto quanto possível a capacidade de um indivíduo, a fim de que este possa alcançar excelência na execução das atividades das quais dependam o sucesso ou o fracasso da organização a que pertence (HECKHAUSEN, 1967, p.32).”

(vide anexo 2)

CAPÍTULO II

BREVE HISTÓRIA DA MOTIVAÇÃO

A visão taylorista enfoca o homem com um ser unidimensional, provido apenas da sua dimensão física, no primeiro caso, e social no segundo, isso devido ao pouco estudo que foi feito sobre a motivação.

Através dessa visão, observou-se que as pessoas utilizavam cada vez menos seus meios intelectuais e emocionais, trabalhando assim de uma forma robotizada e condicionada, o que por sua vez não lhe proporcionava satisfação, pois só lhe garantia a sobrevivência.

Para Taylor, as pessoas são motivadas para trabalhar exclusivamente por razões financeiras, de forma que as emoções humanas devem ser eliminadas e afastadas das organizações, e com isso esta visão teve o seu declínio com o passar dos anos.

Com a crise de 1929 os empresários começaram a pensar no fator humano em relação ao trabalho, bem com nas teorias até então conhecidas, que talvez precisassem de certa reformulação. Para alcançar uma maior produtividade, foram pensados vários elementos das relações e aspirações do ser humano na organização.

Por conseguinte houve um questionamento sobre a racionalidade, enfatizada por Taylor na organização do trabalho. A contestação do modelo mecanicista, em que o homem é considerado parte de uma máquina, ganha força a volta do mundo todo. As pessoas passam a ser vistas como seres passíveis de emoções e necessidades sociais.

“A noção da vontade do homem desempenhou um papel importante, papel como ponto central das teorias que decorrem da posição que defende o homem como dono do seu próprio destino (BERGAMINI, 1986, p. 85).”

Segundo Bergamini:

“Para os três grandes filósofos Sócrates, Platão e Aristóteles o homem foi concebido com “um ser racional” e isso é o diferencia, portanto, de todas as demais espécies do universo. Pelo uso da razão torna-se possível ter-se consciência dos próprios desejos e da própria capacidade de satisfazê-los. Por meio do conhecimento do saber o homem será capaz de dirigir sua vida para poder atingir aquilo que busca e, por conseguinte sentir-se realizado...(BERGAMINI, 1986, p. 84).”

“Para todos os pensadores o homem não anda ao sabor de forças as quais não tem controle, pelo contrario pode interferir e modelar o mundo à sua volta para conscientemente satisfazer os seus próprios desejos (BERGAMINI, 1986, p. 84).”

Bergamini diz que:

“Considerando-se a época em que apareceram as concepções cognitivas, isto é, aquelas que põem em relevo o trabalho do intelecto no comportamento humano, descobre-se como surgiu umas das mais remotas tórias sobre a motivação humana. Subjacente a esse modelo filosófico de compreensão das características humanas, o individuo consegue estabelecer claramente os seus planos, esta apto a conhecer aquilo que esta fazendo, deixando-se orientar facilmente por suas expectativas e imprime decididamente o curso de sua ação. Dessa forma ele atinge os perigos existentes em sua trajetória rumo a seus objetivos (BERGAMINI, 1986, p. 85).”

Assim como Taylor e como os principais psicólogos industriais, esses teóricos pensaram ter descomplicado a concepção da conduta humana ao convir que para motivar seguidores seria necessário, apenas, atentar, sobretudo, para uma sistemática de recompensa seguido de punição.

2.1- Origem da Motivação

A palavra motivação vem do Latim “motivus”, relativo a movimento, coisa móvel, a partir do verbo “movére”. “Motivus” deu motivação, trocando-se a terminação “us” por “ação” (motivação). O substantivo motivação apareceu no início do século XX, ou, mais precisamente, em 1899, isto é, final do século XIX. Teve a sua origem com a palavra no latim motivu, vemos que a palavra motivação, dada a origem, significa movimento.

De acordo com Maximiano:

“A palavra motivação deriva do latim motivus, movere significa mover. Indica o processo pelo qual um conjunto de razões explica, incentiva, inaugura, estimula e provoca algum tipo de ação ou reação no comportamento humano (MAXIMIANO, 200, p. 297).”

O interesse pelo estudo da motivação remonta aos depoimentos dos filósofos da antiguidade, nesse depoimento detecta-se o hedonismo e idealismo como os principais fatores de motivação humana, depois, dois outros conceitos foram adicionados à explicação da natureza e causas da motivação que é o instinto e inconsciente.

Instinto esse que é uma disposição inata conduzindo o organismo a perceber ou a prestar atenção a qualquer objeto e a agir ou sentir impulso para agir, que esta em determinado e específico modo de comportamento, porque verificou-se que nem sempre o homem é um racionalmente consistente, isto é, nem sempre se comporta de maneira lógica, e que quase sempre seu comportamento flui de seus instintos e não de sua razão.

O instinto é anterior a qualquer aquisição individual, provem da hereditariedade e persiste mesmo quando suas causas de há muito tenham desaparecido. Mas hoje esse fator é considerado negligível no estudo da motivação, embora não se possa deixar de reconhecer que algumas

motivações parecem ser naturais, espontâneas e inerentes a condição humana.

Ao inconsciente isso deve ao Sigmund Freud, este tipo de motivação implica que o homem não percebe conscientemente todos os seus desejos, por isso, nem sempre consegue verbalizar sua motivação para conseguir seus objetivos ou mesmo especificar quais são esses objetivos.

Segundo Freud o homem parece com um iceberg, somente pequena parte è visível e consciente, o restante esta escondido sob a superfície, e é essa parte que consiste o inconsciente.

Com isso toda a concepção que havia sobre a motivação foi abalada, que o homem era um ser consciente racional, controlando completamente seu comportamento. As pessoas não são motivadas por discursos racionais, mas sim por interpretações relacionais, e emocionais.

Passou-se a dar importância as potentes forças do inconsciente como fatores primaciais do comportamento humano. Atualmente, admite-se que o comportamento normal contém certos motivos que não podem ser explicados conscientemente, mas que são na maior parte baseados na aprendizagem e não no instinto.

Embora instinto e inconsciente constituam importantes aspectos a levar em conta na análise histórica da motivação, eles desempenham papel de relativamente menor significado no estudo moderno desse fator, mas mesmo assim o inconsciente não deixa de ser elemento relevante na compreensão do comportamento humano.

CAPÍTULO III

IMPORTANCIA DA MOTIVAÇÃO

A compreensão da importância da motivação dentro das empresas e fora delas, hoje é um assunto de destaque para a sociedade, pois dessa motivação surge a grande evolução e o desenvolvimento pessoal e profissional. Sem motivação é difícil obter bons resultados, já que se não houver a paixão o gosto pelo que se faz nada é concretizado de uma forma plena.

Quando se fala em motivação no sentido mais preciso há que se acreditar que o homem motivado exibe o comportamento que quer e quando quer, pois é dotado de sua própria energia, sendo assim capaz de empreender por si só sua caminhada autonomamente. As nossas ações implicam muitas vezes em escolhas e são frequentemente permanentes. Procuramos alcançar metas e podemos fazê-lo energicamente ou sem muita determinação.

Como Hogue diz:

“Esquece-se como frequência como o indivíduo funciona. Esquece-se que no seu interior, em cada uma de suas atividades, a pessoa, como um todo, põe em jogo suas capacidades individuais e procura responder as necessidades específicas. Ela então adota um modo especial de funcionar, que lhe é próprio e distingue daquele, típico do seu vizinho. (HOGUE apud BERGAMINI, 1997, p. 26).”

A importância da motivação é clara, motivação é a única coisa que nos mantém indo quando as coisas ficam difíceis. Quando sentimos vontade de desistir, quando nos sentimos preguiçosos, quando nos sentimos frustrados, é a motivação que nos puxa para passar, sem motivação grandes coisas não podem ser alcançados.

3.1- Teorias Motivacionais Extrínsecas e Intrínsecas

A motivação é uma força interior que se modifica a cada momento durante toda a vida, onde direciona e intensifica os objetivos de um indivíduo. Dessa forma, quando dizemos que a motivação é algo interior, ou seja, que está dentro de cada pessoa de forma particular, erramos em dizer que alguém nos motiva ou desmotiva, pois ninguém é capaz de fazê-lo.

Porém podemos concordar que o interior é diariamente influenciado pelo meio externo. Isso inclui pessoas e coisas. Podemos nos sentir influenciados pelo entusiasmo de alguém que nos motiva a fazer algo. Já em determinadas situações e dependendo do temperamento da pessoa, ou mesmo da sua personalidade geral, pode oferecer certa independência ao meio externo.

Ou seja, sua força interior de motivação é alta e "não precisa" de ajuda ou baixa e "precisa de apoio". O nível de motivação é influenciado por diversos fatores como a personalidade da pessoa, suas percepções do meio ambiente, interações humanas.

Segundo Bergamini:

“É importante ter claro que a pessoa em movimento necessita do condicionamento externo ininterrupto seja ele de caráter positivo ou negativo para continuar ou interromper o curso da sua ação. Da mesma forma muitos problemas tem surgido, principalmente em situação de trabalho, quando se oferece um premio ou uma punição para a pessoa que realmente esteja motivada, isto è, para quem o curso da ação esteja ligado a um processo interno (BERGAMINI, 1986, p. 105).”

A motivação está por trás de uma grande variedade de aspectos comportamentais da pessoa. 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.

Bergamini:

“A motivação, tem representado o ponto de partida que maior contingência de informação tem oferecido para se chegar a compreender melhor o comportamento das pessoas (BERGAMINI, 1997, p. 37).”

É dentro dessa diversidade que se encontra a mais importante fonte de informações a respeito desse fenômeno. Quando fala-se em motivação humana, parece inapropriado que uma simples regra geral seja o recurso suficiente do qual se possa lançar mão, para se conseguir uma abrangente e mais precisa explicação sobre as verdadeiras razões que levam as pessoas a agirem dessa ou daquela maneira. Sabe-se que esse aspecto do universo humano é infinito, como também é infinita sua possibilidade de manifestar-se.

Martins diz que:

“As pessoas de sucesso são aquelas que não têm medo de se comprometer e compreendem que o sucesso exige de nos a coragem para correr riscos, assumir compromissos e lutar por nossos objetivos. A diferença fundamental entre ganhadores e perdedores esta na medida do comprometimento, do envolvimento, da participação e da capacidade de fazer e de empreender (MARTINS, 2007, p. 22).”

A motivação extrínseca è o resultado que nos vem à mente quando pensamos genericamente sobre recompensas, como, salário, benefícios adicionais e condições de trabalho agradáveis são exemplos comuns.

De acordo com Bergamini:

As pessoas podem comportar-se quer como resposta a estímulos vindo do meio ambiente, quer com base em informações que guarda no consciente, quer por impulsos cujas origens desconhece porque se acham armazenados no seu mundo inconsciente. (BERGAMINI, 1997, p. 37)

Como afirma Milhollan e Forissha:

“A orientação comportamentalista considera o homem um organismo passivo, governado por estímulos fornecidos pelo ambiente externo. O homem pode ser manipulado, isto è, seu comportamento pode ser controlado através de adequado controle de estímulos ambientais. Além disso, as leis que governam, o homem são primordialmente iguais as leis universais que governam todos os fenômenos naturais. Portanto, o método científico, tal como desenvolvido pelas ciências físicas, è também apropriado para o estudo do organismo humano (MILHOLLAN, FORISSHA apud BERGAMINI, 1997, p. 40).”

A motivação extrínseca refere-se essencialmente a um tipo de relação entre meios e fins, adotamos certos comportamentos para receber ou evitar certos incentivos ou punições externos a certa tarefa. Assim somos motivados a realizar a tarefa para receber a recompensa desejada.

Por outro lado as recompensas intrínsecas são mais intangíveis por natureza, e compreendem coisas como a realização pessoal e profissional, a estima de outras pessoas, ou o interesse que um trabalho possa despertar numa pessoa.

Assim as recompensas intrínsecas são intimamente ligadas à natureza do trabalho em si, ao passo que as recompensas extrínsecas se relacionam ao contexto e aos aspectos materiais do trabalho sendo executado.

Como exprime Gooch e McDowel:

“Muito frequentemente, as pessoas não fazem aquilo que lhes pedimos que façam, simplesmente porque elas não querem fazer esse tipo de trabalho(...). A motivação è uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo. Uma pessoa não consegue jamais motivar alguém, o que ela pode fazer è estimular a outra pessoa. A probabilidade de que uma pessoa siga uma orientação de ação desejável esta diretamente ligada à força de um desejo (GOOCH, MCDOWEL apud BERGAMINI, 1997, p. 82).”

Consoante Bergamini:

“Entende-se, assim, que a motivação seja um impulso que venha de dentro e que tem, portanto, suas fontes de energia no interior de cada pessoa. É interessante notar que, cada vez mais, os autores tem-se referido a importância das fontes internas ou intrínsecas de energia motivacional, deixando sempre subjacente a crença de que nada se pode fazer para conseguir motivação de uma pessoa, a não ser que ela mesma esteja espontaneamente predisposta para tanto. É evidente que todo o desempenho supõe que duas condições sejam preenchidas, que seja capaz de executá-lo (aptidão) e que se tenha a vontade (motivação) (BERGAMINI, 1997, p. 83).”

A motivação intrínseca é essencialmente a motivação pelo próprio trabalho, um desejo de trabalhar duro simplesmente pelo prazer de cumprir a missão.

Consoante Martins:

“É uma grande verdade é que um empregado, hoje, não pode e não deve esperar que a sua empresa invista em seu desenvolvimento. É preciso que o próprio funcionário dedique tempo, energia e recursos dentre os poucos que possa ter para aperfeiçoar-se, para desenvolver-se e, enfim, garantir seu emprego. Vejo, com tristeza, empregados que ficam aguardando que a empresa invista neles. E a verdade, novamente, é que ninguém vai investir em mim, se eu não investir em mim em primeiro lugar (MARTINS, 2007, p. 21).”

Segundo Bergamini:

“Parece mais adequado considerar que a motivação do ser humano seja uma preocupação tipicamente central a toda pessoa. Ela pode e deve ser considerada como uma força propulsora que tem as suas fontes frequentemente escondidas dentro de cada um, que a satisfação ou insatisfação que pode oferecer fazem parte integrante de sentimentos diretamente acessíveis somente a quem os experimenta (BERGAMINI, 1997, p. 84).”

A interação das recompensas intrínsecas e extrínsecas com a motivação não é perfeitamente clara. A um nível, as pessoas podem ser introduzidas a trabalhar porque gostam do trabalho em si e do ambiente do trabalho.

Bergamini diz que:

“Quanto mais motivação houver com relação a uma atividade, menos as pessoas vêem o tempo a passar enquanto desempenham tal atividade. Pelo contrario, se há falta de motivação, o dia de trabalho permanece longo demais (BERGAMINI, 1997, p. 83).”

Em contrapartida as recompensas extrínsecas podem influenciar as pessoas e tentarem trabalhos novos, difíceis ou até perigosas. Entretanto diversos estudos sugerem que as recompensas extrínsecas podem solapar a motivação intrínseca de um indivíduo.

CAPITULO IV

O QUE È A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Primeiramente começo por definir o que è a psicologia, que consiste numa ciência do comportamento humano e não humano, da cognição, da emoção e da motivação. A psicologia organizacional dedica-se tanto á ciência psicológica como á sua aplicação aos problemas das pessoas nas organizações; è um campo eclético que escolhe conceitos, técnicas e teoria de muitas outras disciplinas.

A psicologia organizacional subdivide-se em duas áreas principais: a industrial ou recursos humanos, e a organizacional, que mesmo tendo origens diferentes não são facilmente separáveis.

Consoante Bergamini:

... A psicologia se tem, mormente, desenvolvido nesse campo, a partir de dois ângulos diferentes. Um deles diz respeito ao comportamento humano internamente as empresas, considerando as pessoas em circunstancias de trabalho, e o outro abrange as pessoas que estão fora desse contexto, tais como clientes, consumidores, fornecedores, grupos políticos, grupos sindicais e, enfim, todo e qualquer grupo de pessoa que forme o ambiente no qual a empresa se encontra inserida. (BERGAMINI, 1982, p.48).

A mais antiga é a parte industrial, que dominou o campo, visa administrar a eficiência organizacional através do uso devido dos recursos humanos, e também com a eficiência no projeto de tarefas, seleção e treinamento de funcionários e avaliação de desempenho.

De acordo com Bergamini:

Diferentemente da tecnologia, das finanças e da comercialização, a administração das empresas tem deixado claro quem o elemento humano se caracteriza como fator preponderante na facilitação ou comprometimento da chegada aos objetivos organizacionais. (BERGAMINI, 1982, p.19)

Foi a partir do movimento das relações humanas nas organizações que a parte organizacional se expandiu, seu foco no funcionário como indivíduo é maior do que o existente na parte industrial, pois se preocupa em compreender o modo de agir do indivíduo e aumentar o bem estar dos funcionários no ambiente de trabalho. A psicologia organizacional lida com o desenvolvimento e a aplicação de princípios científicos no ambiente de trabalho, e não com os problemas emocionais ou pessoais dos funcionários diretamente, que está mais ligada à atividade do psicólogo clínico, no entanto, um psicólogo organizacional pode recomendar a contratação de um psicólogo clínico para apoiá-lo na resolução de problemas dentro das empresas, logo essas duas áreas da psicologia estão em conformidade, pois é de extrema importância para ambas o auxílio recíproco.

4.1- Historia da Psicologia Organizacional

A psicologia organizacional teve a sua origem no século XX, enraizada no final do século XIX, notando-se a sua presença desde o início da área da psicologia; o campo organizacional baseou-se na psicologia experimental. Seus princípios e técnicas, como os testes psicológicos, foram aplicados por boa parte dos primeiros psicólogos experimentais nos problemas das organizações. Grande parte dos primeiros psicólogos experimentais já utilizava os seus princípios e técnicas, como testes psicológicos, nos problemas das organizações. No início os trabalhos direcionavam-se para a questão da execução do trabalho e de eficiência organizacional, depois com o amadurecimento do campo durante a primeira metade do século XX, ocorreu um alargamento atingindo as áreas cobertas hoje em dia. (vide anexo 3)

Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott, particularmente interessados na seleção de funcionários e uso de novos testes psicológicos, e também com a psicologia da publicidade, eram professores universitários e psicólogos experimentais que se envolveram na aplicação de recursos da psicologia para solucionar problemas em organizações, e por isso considerados os primeiros psicólogos fundadores da psicologia organizacional.

No entanto, foi do engenheiro Frederick Winslow Taylor a principal influência no campo do trabalho, que durante o final do século XIX e início do século XX, estudou muito a capacidade produtiva dos funcionários, também desenvolveu o que ele designa de administração científica que engloba vários princípios para executar as práticas organizacionais, como um estudo para dirigir os operários da produção em fábricas.

Fank e Lillian Gilbert, marido e mulher, foram outros influenciadores que estudando o modo como as pessoas realizavam tarefas, combinaram as áreas da engenharia com a psicologia, cujo estudo do tempo e movimento foi a sua maior contribuição, envolvendo a medição e a sincronização das ações realizadas pelas pessoas durante as tarefas, no qual o objetivo era desenvolver uma forma mais eficiente de trabalhar. Mais tarde essa contribuição veio a servir como base para o que se converteria no campo do fator humano, cujo estudo é a melhor maneira de projetar a tecnologia para as pessoas.

Com a primeira guerra mundial, as forças armadas usaram a psicologia organizacional que estimulou o campo, Robert Yerkes liderou alguns psicólogos que ofereceram seus serviços ao exército, serviço esse que foi a construção dos testes psicológicos para determinar a habilidade mental dos soldados, pois a colocação dos novos soldados estava sendo um problema para o exército, na medida em que não sabiam onde era o lugar condigno de cada um, logo, esta foi a primeira aplicação em larga escala de testes psicológicos para colocação profissional do indivíduo. “Durante as décadas

entre as duas guerras mundiais, a psicologia organizacional expandiu-se para a maioria das áreas nas quais ela è utilizada hoje.” (SPECTOR, 2010, p. 16).

Spector diz que:

À medida que as organizações foram ganhando maior porte, elas começaram a contratar psicólogos organizacionais para entender a muitos de seus crescentes problemas funcionais, particularmente aqueles que eram relevantes para a produtividade... Os psicólogos organizacionais começaram a formar empresas de consultoria que podiam oferecer serviços às organizações mediante uma remuneração. (SPECTOR, 2010, p. 16).

Os estudos de Hawthorne foram outras influências que contribuíram muito para esse campo, pois sem eles não seria possível que os psicólogos organizacionais parassem de se ocupar unicamente com o assunto da produtividade e eficácia organizacional, e passassem a preocupar-se também com aspetos sociais da vida organizacional que atingia o comportamento e o desempenho do funcionário. “Qualquer que seja a razão, parece claro que os fatores sociais podem ser mais importantes do que os fatores físicos no desempenho das pessoas no trabalho”. (SPECTOR, 2010, p. 17).

As consequências da guerra fizeram com que se abrissem as portas da psicologia aplicada criando uma divisão para a psicologia comercial e a psicologia industrial em 1944, por conseguinte passou-se a chamar divisão de psicologia industrial e organizacional, e é atualmente conhecida como sociedade de psicologia industrial e organizacional (SIOP). Daí por diante, esta área continuou-se a expandir e a despertar grande interesse no mundo inteiro.

4.2- O papel do psicólogo dentro das empresas

A ação do psicólogo nas organizações tem sido muito criticada, mais ainda por causa do seu papel, considerada como intercessor de relações sociais de exploração e discriminação.

A área organizacional é visualizada como a que é procurada por aqueles que escolhem por uma melhor remuneração ou que "precisam sobreviver" ou "precisam trabalhar", porém não produzindo grandes realizações pessoais.

A quantidade de psicólogos que operam na área organizacional em atividades de recrutamento e seleção é alta, porém ao decorrer do tempo, os psicólogos abriram espaços, muito mais em função da sua capacidade pessoal do que a partir dos critérios legais e profissionais, na medida em que, a rigor a única atividade exclusiva do psicólogo do trabalho é a aplicação e avaliação de testes psicológicos.

A expansão das áreas de atuação dos psicólogos nas organizações é também resultado de mudanças sucedidas no campo das organizações, cuja crescente complexidade causou transformações no trato com os aspectos dos recursos humanos.

Bergamini diz que:

No mundo todo, cada dia, mais as empresas tem evidenciado sua preocupação em contar com profissionais altamente qualificados, que sejam capazes de promover o aproveitamento máximo dos recursos humanos de que dispõem, dentro de um clima que facilite o ajustamento e leve ao bem estar, como clima predominante de trabalho. (BERGAMINI, 1982, p. 49).

Hoje em dia o que está estabelecido como função para o psicólogo organizacional é que trate dos problemas com que sempre se ocupou, inter-relacionando e vinculando-os ao sistema social da organização, que trate

ainda, de novos assuntos provenientes do conhecimento das características sistêmicas das organizações. Tendo, um afastamento da preocupação centrada nos indivíduos para o sistema e seu desenvolvimento.

A definição do psicólogo como profissional de recursos humanos na organização, coloca, em decurso, a questão do trabalho interdisciplinar e a necessidade de interação com os demais profissionais. Ainda que existam equipes formalmente compostas, os profissionais de RH, na sua maioria, trabalham de forma individual não interdependente e não integrada.

De acordo com Bergamini:

Para especialistas em recursos humanos, não somente o conhecimento das pessoas a quem se destinam as estratégias administrativas é de insofismável importância, como também a análise cuidadosa e detalhada dos demais sistemas que compõem a organização se constitui em dado-chave para a montagem de um diagnóstico que permita qualquer planejamento de ação posterior. (BERGAMINI, 1982, p. 49).

Há alguns objetivos gerais para o papel do psicólogo organizacional, agrupando funções afins, tentando de proporcionar uma visão mais ampla desse profissional. Seguidamente, podemos ver os quatro objetivos gerais do papel do psicólogo numa organização.

Observe-se que tais objetivos abrangem as ações principais da área de recursos humanos, explicitando que os profissionais que nela atuam, não obstante que possam e devam ter subáreas de maior especialização, não podem dispensar de uma visão global da área e dos seus fins na organização. Essa visão é que confere à sua atuação um caráter não ritualesco e dividido.

Consoante Bergamini:

Lidar com pessoas dentro das organizações deixou de ser atividade de simples bom senso, para investir-se de um caráter administrativo sistemático que abrange técnicas especiais capazes de diagnosticar situações que realmente merecem atenção especial, planejar um curso de ação que seja adequado tanto para a organização quanto para as pessoas, implantar medidas para evitar pressões e conflitos, e finalmente, proceder ao controle da eficácia de tais medidas no decorrer do tempo, para que qualquer modificação de curso de ação necessária seja feita a tempo. (BERGAMINI, 1982, p. 50).

O psicólogo não restringe sua atuação aos processos de seleção de pessoal, mas tem se responsabilizado, crescentemente, por funções e/ou desafios que a situação de trabalho coloca aos recursos humanos nas organizações, fica explícito, a natureza interdisciplinar da área de RH.

Área que não pode ser vista como domínio único de qualquer uma das diversas profissões que nela atuam, sendo indispensável, pela multidimensionalidade das questões que envolve a visão convergente de diferentes formações e focaliza na análise de uma mesma questão.

De acordo com Bergamini:

... Atividade esta mais caracteristicamente ligado ao diagnostico a nível individual de personalidade e suas decorrências naturais em termos de comportamento de cada um. Nesse grupo estão incluído os usos de técnicas psicológicas, tais como entrevistas, aplicação de teste de inteligência e personalidade, o aconselhamento de pessoal e o uso de dinâmica de grupo com vista ao desenvolvimento de papeis comportamentais. Poder-se ia considerar que a atuação do especialista, nesse caso, ocorre mais num horizonte micro, no qual a pessoa como individuo è o principal centro das atenções. As empresas tem solicitado o concurso do psicólogo para dar cumprimento a tais procedimentos, uma vez que, por lei de regulamentação da profissão, apenas esses profissionais podem fazer uso dessas técnicas. (BERGAMINI, 1982, p. 50)

O fato de o psicólogo integrar uma equipe multiprofissional deve delimitar a análise das atividades que integra o leque de funções e tarefas a ser apresentado, de forma que se tenha sempre em mente que a maioria das decisões por ele tomadas o são, ou o devem ser, no âmbito de discussão com outros profissionais da equipe (administradores, economistas, pedagogos, assistentes sociais, médicos, advogados, sociólogos).

Deve-se exaltar ainda que, o psicólogo, além de um conhecimento global dos problemas humanos na organização, não pode ser um mero aplicador de técnicas e procedimentos concebidos, ele deve ter também um perfil de pesquisador, que é algo importante.

4.3- Áreas de atuação dos psicólogos organizacionais

Os psicólogos organizacionais realizam diferentes trabalhos em vários ambientes, que são divididos em duas partes, a que diz respeito á pratica e á pesquisa.

No ambiente pratico è usado os princípios psicológicos, podendo resolver desta forma os problemas do mundo real, como por exemplo, o stress do colaborador no trabalho ou um desempenho abaixo do esperado do colaborador.

No campo organizacional a pratica e a pesquisa são de igual importância, pois que o objetivo è ajudar o funcionamento das organizações de um modo efetivo, por isso è essencial investigar o que ocorre na prática dentro dessas organizações, esse constitui uma das razões que alguns psicólogos dessa área estudam o modo de agir no trabalho visando aprender qual será a postura que as pessoas vão ter perante certa situação.

Bergamini diz que:

Diferentemente daquilo que muitos pensam, o psicólogo não tem possibilidades de esgotar todos os ramos de conhecimento nos quais se subdivide a psicologia. Dessa forma, de acordo com registros e levantamentos feitos por sociedades mundiais de psicologia, a especialização para o atendimento de cada tipo de problema exige dedicação e estudo dos suplementares especializados. (BERGAMINI, 1982, p. 50).

Ainda que o ambiente seja classificado como prático e de pesquisa, há uma considerável extensão entre as duas atividades, pelo motivo de que muitos dos psicólogos organizacionais que atuam nessa área, no ambiente de prática acabam por envolver-se no ambiente da pesquisa e vice versa, executando desta forma funções não incluídas na área do seu trabalho, pois muitas vezes certas atividades práticas exigem pesquisa para se chegar a resolução do problema, pois muitas vezes os psicólogos organizacionais não possuem as respostas dos problemas, porém possuem métodos para se chegar a essas respostas.

No ambiente de pesquisa a maioria está localizada nas universidades e nos centros de pesquisas, no qual os psicólogos organizacionais lecionam, ao passo que a parte da prática envolve as empresas de consultorias, áreas militares, corporações privadas e órgãos do governo.

As empresas de consultoria proporcionam os seus serviços para as organizações que as contratam, elas podem ter dezenas de funcionários provendo serviços às organizações em todo o mundo, há ainda a atuação dos órgãos do governo (estaduais ou federais, regionais, municipais), a áreas militares estão normalmente com especialistas civis e corporações privadas, assim em cada uma dessas atuações práticas, eles podem realizar o mesmo conjunto de atividades.

Normalmente os profissionais dessa área atuam em departamentos de psicologia, porém podendo muitas vezes ser encontrados em escolas de administração, contudo boa parte do seu tempo é dedicada a pesquisas e ao lecionamento, às vezes fazendo mais do que isso.

Muitos realizam na prática a função de consultores de organizações, inclusive alguns tem a sua própria empresa de consultoria dando assim um reforço na área de seu interesse. (vide anexo 4)

4.4- Principais atividades acadêmicas do psicólogo organizacional

- Aconselhar alunos;
- Escrever artigos ou livros;
- Ministrando cursos;
- Fornecer serviços de consultorias as organizações;
- Fornecer informações ao público;
- Manter-se atualizado em suas áreas de interesse;
- Auxiliar na administração das funções ligadas ao ensino em sua universidade;
- Redigir artigos de pesquisa e apresentá-los em conferências;
- Projetar sistemas de seleção de funcionários, programas de treinamento;
- Avaliar a eficácia de uma atividade ou prática, como um programa de treinamento;
- Analisar a natureza de uma atividade;
- Desenvolver testes psicológicos;
- Implementar mudanças organizacionais, por exemplo, como um novo sistema de bonificação e gratificação para os funcionários que tem bom desempenho;

- Conduzir uma análise para determinar a solução de um problema organizacional;
- Projetar sistemas para avaliação do desempenho de funcionários;
- Realizar pesquisas sobre o sentimento e opiniões dos funcionários;

4.5- A ética da psicologia organizacional

A psicologia organizacional tem como tradição o respeito pelo bem estar das pessoas, comportamento ético, obedecendo a um código de ética que vem se aperfeiçoando. Código esse que está incluído nas declarações para a conduta profissional adequada e princípios éticos, princípios que são a maior base de orientação dos psicólogos organizacionais.

Filosofia essa que tem com lema o bem estar das outras pessoas, logo o psicólogo tem que dar o melhor de si evitando problemas através do seu trabalho, exercendo um bom papel com o próximo. Afastando todas as possibilidades de cometer erros que possam prejudicar a alguém, tanto psicológico como físico, utilizando sua profissão para ajudar as pessoas. É uma profissão que tem como objetivo melhorar as condições humanas através da aplicação da psicologia, ou seja, os psicólogos organizacionais têm como objetivo auxiliar as organizações e seus colaboradores para que funcionem da melhor forma possível e para o bem estar dos seus funcionários.(vide anexo 5)

CONCLUSÃO

Este trabalho teve como intuito demonstra uma visão mais aprofundada nos estudos da motivação e a psicologia organizacional, visto que desempenham uma grande função nos dias de hoje, no nosso mundo contemporâneo.

A motivação esta diretamente relacionada com o individuo, e quanto mais motivado, melhor será o seu desempenho pessoa e profissional, e conseqüentemente melhor será a sua satisfação e rendimento.

Um desafio também para as organizações da atualidade manter um ambiente motivado e com qualidade de vida, dentro da realidade do mercado nos dia de hoje. Esse desafio, de se trabalhar com um grau elevado de satisfação e com um ambiente onde as pessoas exerçam suas funções na medida certa, já que o fator humano è essencial para que haja o sucesso.

Com as teorias estudadas que falam da motivação ficou visível que ela è intrínseca e extrínseca ao individuo, e o papel que cabe a empresa è criar estratégias de forma criativa e se baseando no aspecto de que cada individuo se motiva de forma singular, a organização tem o papel de dar motivo, ou seja, impulsionar o individuo a irem busca da concretização de um objetivo.

Assim pode-se concluir que motivação não pode ser espontaneamente gerada, mas sim estimulada por um leque de princípios combinado que poderão aumentar a percepção de valor daquilo que a motiva.

A motivação pode ser considerada uma causa do comprometimento de produtividade e faturamento de uma empresa, pois quando se dá pela sua falta ela pode-se estender a toda uma equipe.

Podendo dizer ainda que somente o aumento do salário não é um fator propício à motivação, pois para isso precisa-se por exemplo de uma carga horária melhor, integração setorial e interpessoal, um desacumulo de funções, prêmios ou recompensas, atividades que motivem o trabalho em equipe, incentivar colaboração entre os diferentes departamentos da organização etc; o importante é criar meios, estratégias que incentivem novos conhecimentos, cooperação entre os funcionários, melhor plano de carreira e um melhor ambiente de trabalho.

Essas iniciativas, sim, estimulam o grupo a buscar a superação constantemente mantendo a alta produtividade e o foco, sendo que a motivação é uma das principais alavancas da inovação, contribuindo efetivamente para o alcance da competitividade global das organizações, no entanto as organizações continuam considerando seus recursos humanos como custo e que o discurso ainda se sobrepõe à prática, a mudança de comportamento das organizações garantiria além da produtividade um maior engajamento e reconhecimento de valor humano e do trabalho na organização, para isso as organizações deveriam estar em maior sintonia com os seus trabalhadores.

Pode-se concluir que o trabalhador é uma fonte de inovações para a organização, para tal é necessário que ele esteja devidamente motivado, desta forma o trabalhador se sentiria autorealizado e com alto grau de comprometimento com a organização.

Foi observada que a psicologia organizacional vem se destacando, mostrando cada vez mais a sua importância para o mercado de trabalho e para as organizações, passando uma visão de segurança e de alcance dos

objetivos organizacional e universitários. Visto que a psicologia organizacional vem abrangendo o setor acadêmico de uma forma impressionante, dando assim aos seus formando uma boa base para ingressarem neste ramo hoje tão importante para o desenvolvimento humano e organizacional.

A psicologia organizacional ajuda a entender e a delinear o papel do líder dentro da sua equipe, no estudo da motivação a psicologia organizacional trouxe igualmente notáveis contribuições no sentido de otimizar a produção incentivando o trabalhador.

O que se pode ver observar hoje em dia è que as organizações buscam e necessitam de profissionais que satisfaçam suas reais necessidades muito mais do que isso, ajudem-nos a tornarem-se competitivas e a sobreviverem nesse vasto mercado, sobrevivência que só è possível quando se trabalha tendo em vista a qualidade que representa um grande passo a chave do sucesso.

O papel do psicólogo organizacional è essencial porque permite atingir níveis excelentes de qualidade por toda a organização, atuando sobre os problemas organizacionais da gestão, diretamente ligada ao bem estar dos funcionários, trabalhando na seleção de cargos e currículos, em projetos sociais na resolução de conflitos internos em praticas motivacionais, gerenciamento de plano de carreira, clima organizacional, programas de treinamento, mudanças organizacionais entre outras funções, também tem a função de orientar seus lideres para gerirem pessoas alinhadas aos objetivos da organização.

Alem de desenvolverem e potencializarem as capacidades de cada um dos colaboradores, os psicólogos primam para a melhoria das relações interpessoais, a comunicação e, claro, a sua adaptabilidade as condições do ambiente.

Pode-se enfatizar que atualmente que as empresas procuram colaboradores com capacidades específicas para preenchimento de vagas e é o psicólogo organizacional que avalia o candidato mais apto para a tal vaga oferecida.

Os motivos pessoais que me levaram à escolha desse tema foi, em primeiro lugar, o fato de que a motivação é muito importante para o indivíduo, pois sem ela o ser humano não consegue dar conta do seu trabalho e nem alcançar seus objetivos, tendo um indivíduo motivado é ter uma grande oportunidade de sucesso perante os obstáculos e alcance dos objetivos.

Em segundo lugar, foi o grande amor que eu tenho pela psicologia organizacional, tentando assim demonstrar a psicologia organizacional como o todo, dando a visão de que um psicólogo organizacional pode fazer muito mais do que ser um simples aplicador de testes psicológicos dentro de uma empresa, como muitas pessoas pensam na nossa sociedade, o que não condiz à realidade, visto que um psicólogo organizacional tem um vasto leque de escola de atuação dentro de uma empresa e fora dela, contribuindo sempre para o melhor com o seu trabalho, quer nas organizações quer em qualquer outra área que ele venha a assumir como sua linha.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia aplicada à administração: uma introdução à psicologia organizacional**. 2. ed, São Paulo : Atlas, 1988.

BERGAMINI, Cecília Whintaker. **Motivação**. São Paulo: Atlas, 1986.

BERGAMINI, Cecília Whintaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. 3 ed, São Paulo : Atlas, 1982.

CAVALCANTI, Vera Lucia et al. **Liderança e Motivação. Serie Gestão de Pessoas**. 3 ed, Rio de Janeiro: FGV, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3º ed., Rio de Janeiro: Campus, 2009.

CHURCHMAN, C. West. **Introdução à teoria dos sistemas**. Rio de Janeiro: Vozes, 1972.

LOPES, Tomas Vilanova Monteiro. **Motivação no Trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1980.

MARTINS, Luis. **Desmistificando a Motivação no trabalho e na vida**. 5º Ed, São Paulo: HARBRA, 2007.

MURRAY, Edward J. **Motivação e Emoção**. Rio de Janeiro. 1965.

TEIXEIRA, Gilnei Mourão et al. **Gestão estratégica de Pessoas. Serie Gestão de Pessoas**. 2º ed., Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. 3ºed., São Paulo: Saraiva, 2010.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru – **Introdução a Administração** – Ed. Atlas – São Paulo, 2000 – 5ª edição

WEBGRAFIA

AGUILLO, Alfonso. **Educação na Aldeia: Textos sobre motivação**. Disponível em: <<http://educacao.aaldeia.net/category/motivacao/>>. Acesso em: 12 nov. 2010.

DUTRA, Denize Atayde. **Qual é o papel do psicólogo nas organizações?** Disponível em: <http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artdd04_Pscologo_Organizacao.htm>. Acesso em: 12 abril 2012.

GUEDELHA, Olímpio. **O que é a motivação**. Disponível em: <<http://inqueritohoquei2003.no.sapo.pt/motivacao.html>>. Acesso em: 21 maio 2012.

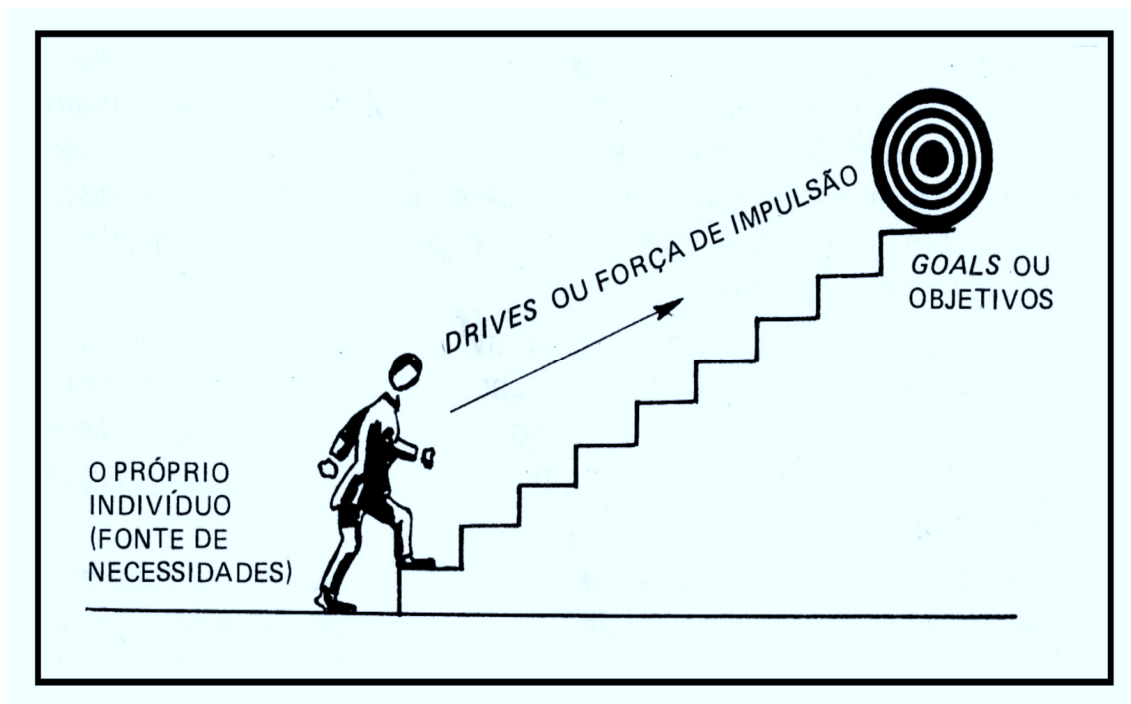
GUERRA, José. **Papel do Psicólogo nas Organizações (Empresas)**. Disponível em: <http://www.psicologia.com.pt/profissional/emprego/ver_artigo.php?id=117&grupo=1>. Acesso em: 16 junho 2012.

NOVAES, Marília Vieira. **A importância da motivação para o sucesso das equipes no contexto organizacional**. Ano I Número 1. Julho de 2007. Disponível em: <<http://www.pesquisapsicologica.pro.br/pub01/marilia.htm>>. Acesso em: 2 maio 2012.

RIBEIRO, Roberto Vieira. **Dois passos para a motivação**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/dois-passos-para-a-motivacao/137>>. Acesso em: 8 2012.

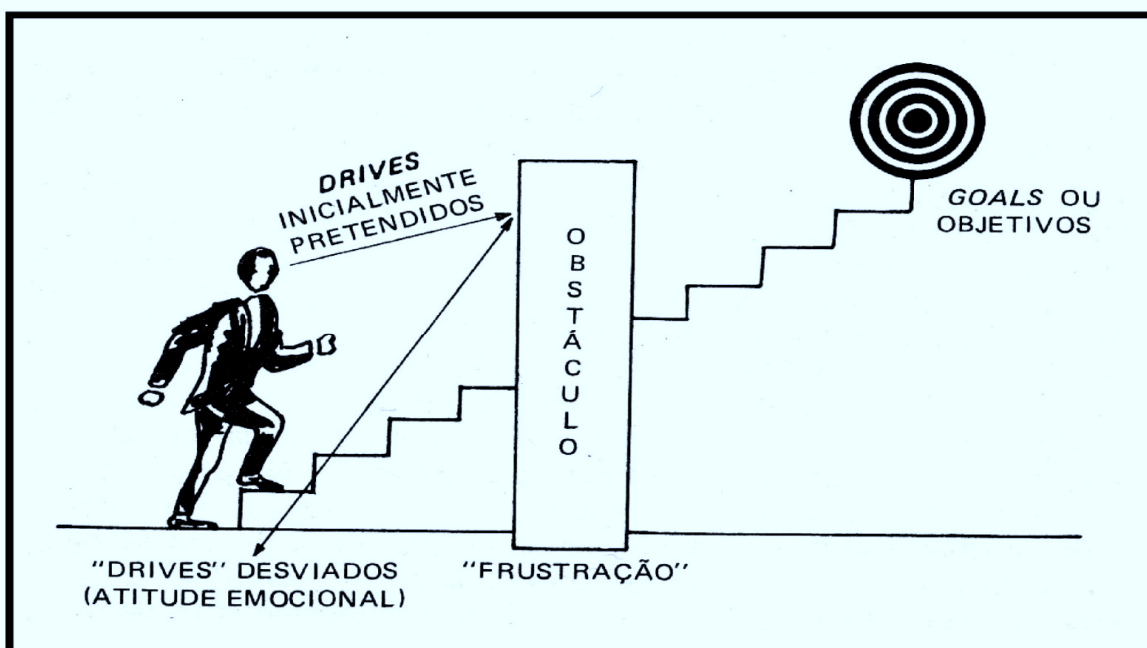
ANEXO ANEXO I

Figura 1



Drives e Objetivo: O Esquema da Motivação

Figura 1.1



Motivação e Frustração: O Obstáculo para o alcance dos objetivos

ANEXO II

Tabela 1
Principais motivos humanos, classificados sob os objetivos gerais de sobrevivência e segurança, satisfação e estimulação.

SOBREVIVENCIA E SEGURANÇA (Motivos de deficiência)		SATISFAÇÃO E ESTIMULAÇÃO (Motivos de excesso)
Referentes ao corpo	Evitar fome, sede, falta de oxigênio, excesso de calor e frio, fadiga, músculos supertensos, doenças e outros estados desagradáveis ao corpo.	Obter experiências sensórias agradáveis de gostos, cheiros, sons, prazer sexual, conforto físico dos músculos, movimentos rítmicos do corpo.
Referentes às relações com o ambiente	Evitar objetos perigosos, feios, chocantes e desagradáveis, buscar objetos necessários para a segurança e sobrevivência futuras, manter um ambiente estável, claro e seguro.	Obter posses agradáveis, construir e inventar objetos, compreender o ambiente, resolver os problemas, jogar, buscar novidades e mudanças ambientais.
Referentes às relações com outras pessoas	Evitar conflitos e hostilidade interpessoal, manter participação, prestígio e status nos grupos, obter cuidados dos outros, conformar-se aos valores e padrões do grupo, conseguir poder e domínio sobre os outros.	Conseguir amor, identificação positiva com as pessoas e grupos, ter prazer na companhia de outras pessoas, auxiliar a compreender os outros, ser independente.
Referentes ao eu	Evitar sentimentos de inferioridade e fracasso na comparação com os outros ou com o eu ideal, evitar perda de identidade, evitar sentimentos de vergonha, gula, medo, angústia tristeza.	Obter sentimentos de auto-respeito e autoconfiança, exprimir-se, ter sentido de realização, sentir-se desafiado, estabelecer valores morais e outros, descobrir lugar, significativo do eu no universo.

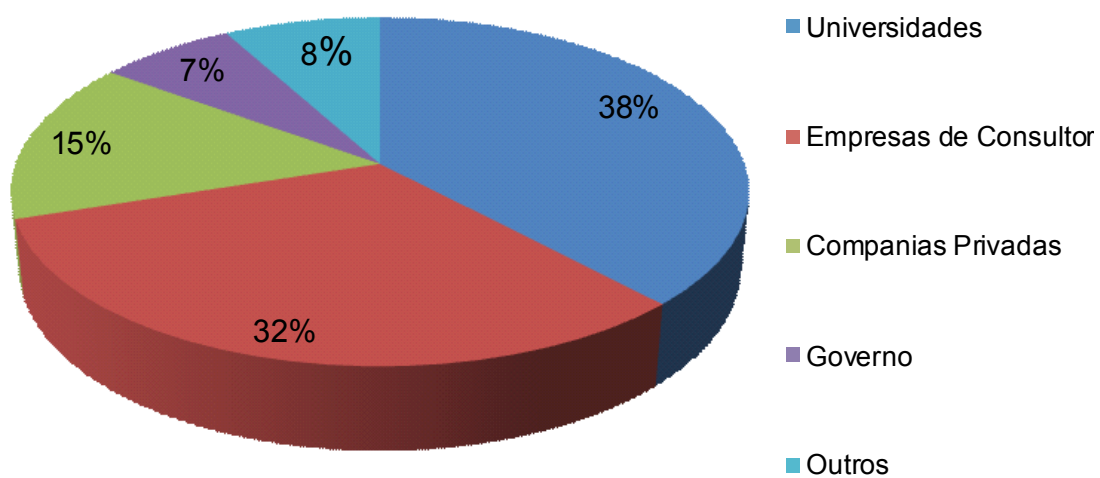
ANEXO III**Tabela 1.1****Principais Acontecimentos da Historia da psicologia Organizacional**

1913	È publicado o primeiro compendio de psicologia organizacional.
1917	São desenvolvida os testes psicológicos para a admissão dos funcionários.
1921	O primeiro PHD de psicologia organizacional è conhecido, a Psychological Corporation è fundada.
1924	São iniciados os estudos em Hawthorne.
1939	Inicia a segunda Guerra Mundial.
1964	A lei que protege os direitos civis è aprovada nos Estados Unidos.
1970	A associação americana de psicologia (APA) aceita o nome da de psicologia industrial e organizacional.
1991	A lei que favorece os americanos com invalidez è aprovada nos Estados Unidos.

ANEXO IV

Gráfico 1

Porcentagens de cada area de Atuação do Psicólogo Organizacional



ANEXO V

Tabela 1.2
Seis Princípios Éticos da Psicologia

Integridade	Os psicólogos são justos e honestos no trato profissional com outras pessoas.
Bem-estar dos outros	Os psicólogos se preocupam em ajudar as pessoas por meio de seu trabalho profissional.
Competência	Um psicólogo somente faz o trabalho que tiver competência para desempenhar.
Responsabilidade Social	Os psicólogos têm a responsabilidade de usar suas habilidades para benefício da sociedade.
Respeito ao direito e à dignidade das pessoas	Os psicólogos respeitam os direitos a privacidade das pessoas.
Responsabilidade científica e profissional	Os psicólogos mantêm alto padrão de comportamento profissional.