

Até que ponto o dinheiro motiva ou não as pessoas?

Confira alguns mitos e verdades sobre Motivação versus Remuneração

Um dos grandes dilemas que aflige as organizações empresariais de um modo geral tem sido responder ao seguinte questionamento: O que e como fazer para manter e/ou aumentar os níveis de motivação dos profissionais? Talvez, neste contexto, uma segunda pergunta seja pertinente: Por que algumas pessoas são motivadas e outras não? Muitas empresas e, consequentemente seus líderes, se deixam levar de forma enganosa pela crença de que o dinheiro é um elemento motivador. Pior, algumas acreditam que se as pessoas ganhassem mais, iriam naturalmente aumentar o comprometimento com o trabalho, otimizando a produtividade e tornando-se mais motivadas. Nada mais ilusório! Para que possamos compreender mais claramente o binômio: motivação e dinheiro, precisamos primeiro entender que motivação é um estado mental. Isto significa dizer que o comportamento denominado motivação é a expressão no mundo físico de uma percepção neurológica em que um conjunto de emoções específicas, que podemos significar como positivas, está preferencialmente se manifestando na mente de um indivíduo.

Resumindo a prosa, motivação é algo intrínseco, que necessariamente parte de dentro da pessoa, nunca de fora. Isto posto, podemos concluir facilmente que dinheiro não motiva ninguém, pois trata-se de um elemento extrínseco, ou seja, parte de fora, é externo. Conclusão: Apego ao dinheiro não é motivação.

Aproximadamente 20 anos atrás, um sociólogo americano chamado Philip Slater publicou uma importante crítica sobre a obsessão ocidental pela riqueza. Segundo sua teoria, que encontra respaldo em muitas correntes filosóficas, a ideia de que todos querem dinheiro é propaganda veiculada por aqueles que são apegados à matéria, especialmente ao dinheiro.

Apoiados neste artigo, os Doutores Tim Kasser e Richard Ryan realizaram estudos em 13 países diferentes, no qual comparavam pessoas cuja “motivação” central na vida era fazer dinheiro com outras que não priorizavam esse foco. Conclusão emitida por eles em seu relatório final de pesquisa: “Quanto mais procuramos satisfações em bens materiais, tanto menos as encontramos.” Entre os obsessivos pelo dinheiro, muito mais comum são estados mentais como: baixa autoestima, ansiedade, insatisfação permanente, depressão, sensação de vazio existencial. E mesmo para aqueles que conseguem encontrar satisfação na conquista do dinheiro, esta sensação dura muito pouco, é fugidia.

Fica claro, portanto que, pessoas que são mais materialistas tendem a se sentirem infelizes com suas próprias vidas. O dr. L. Michael Hall confirma: “Ganhar dinheiro exclusivamente para ter mais dinheiro não enriquece nossa experiência interior de vida, nem nos dá mais qualidade de pensamento e sentimento.”

O que motiva os profissionais nas empresas?

Definitivamente não é o dinheiro que motiva as pessoas a trabalharem mais e melhor, e, mesmo que haja algum nível de melhoria comportamental e profissional em função de recompensa financeira, trata-se de algo volátil e passageiro. Dedução: o estímulo precisa ser repetido para que o comportamento motivado seja mantido, ou seja, é necessário mais dinheiro.

Nesse caso, quando isso acontece, a liderança percebe fácil e rapidamente que se trata de uma estratégia equivocada e pouco eficaz. Muitas empresas e até mesmo profissionais, em pleno século 21, ainda acreditam que o “principal” contrato que celebram entre si é a troca de trabalho por dinheiro. E talvez seja essa crença o motivo pela qual ainda se percebe em várias organizações o dinheiro como elemento motivador.

Todavia, todas as pesquisas apontam para o fato de que há muitas outras coisas mais importantes na carreira de um profissional do que a remuneração pecuniária, e as empresas que estão conseguindo oferecê-las estão atraindo e retendo os melhores talentos do mercado.

O Great Place to Work (www.greatplacetowork.com.br), empresa de consultoria sediada nos Estados Unidos e com escritórios afiliados em diversos países do mundo, inclusive o Brasil, desde 1980 tem se dedicado a ouvir funcionários e avaliar empregadores de corporações de todo o planeta para entender o que torna um ambiente de trabalho excelente, ou seja, altamente motivador. Uma das perguntas mais respondidas é: “O que os profissionais estão buscando no mercado atual?” Veja as respostas mais comuns:

Respostas - percentual de participação

Estabilidade no emprego - 4%
Remuneração e benefícios 1 - 4%
Equilíbrio entre vida profissional e pessoal - 25%
Oportunidade de crescimento e desenvolvimento - 54%
Outros - 3%

Perceba caro leitor, mais de 50% das pessoas buscam oportunidade de crescer e desenvolver-se. Isto significa que os profissionais do século 21 desejam principalmente ‘sentir’ que fazem parte de algo importante, que há uma causa a ser perseguida, e que seu trabalho motivado alavancará o crescimento da organização e oportunizará seu próprio crescimento. Mais do que isto, esses profissionais desejam desenvolvimento pessoal e profissional, ou seja, querem ter a sensação de que estão evoluindo.

Se observarmos os níveis proporcionais de satisfação com o trabalho de cada um desses grupos anteriormente apresentados, podemos ratificar que o dinheiro de fato é secundário para a maioria das pessoas. Se não, vejamos:

Respostas - percentual de participação / satisfação com o trabalho

Estabilidade no emprego - 4% / 61%
Remuneração e benefícios 14% / 65%
Equilíbrio entre vida profissional e pessoal 18% / 83%
Oportunidade de crescimento e desenvolvimento 54% / 89%

Fica fácil evidenciar que as pessoas que buscam crescimento e desenvolvimento apresentam um índice de satisfação bem maior do que aquelas que buscam estabilidade e remuneração.

O que sua empresa pode e deve fazer então?

O grande passo que as organizações empresariais têm dado no sentido de aumentar os níveis de motivação de seus profissionais é criar e desenvolver ambientes de trabalho que mobilizem nas pessoas percepções que atendam as seguintes demandas:

- A empresa oferece de forma clara e sistemática oportunidade de crescimento aos seus colaboradores.
- O trabalho poderá ser conciliado com a vida pessoal, não exigindo dedicação exclusiva que gere distorções em outras áreas da vida.
- Há uma causa a ser perseguida. Tanto missão, quanto visão e valores organizacionais são amplamente difundidos e compartilhados, gerando engajamento e sensação de se fazer parte de algo maior.
- Os gestores são líderes de referência e exercem a liderança sem impor seu poder posicional.
- O relacionamento entre liderança e colaboradores é de confiança.
- O trabalho a ser desenvolvido inspira significado e desperta orgulho.
- O aspecto humano da estrutura é priorizado sempre.

- Há investimento em treinamento e formação continuados.
- O processo de comunicação é claro e transparente, e os acordos são cumpridos.
- A empresa disponibiliza metodologias claras e bem estruturadas de gestão de pessoas e comportamentos.
- A cultura central da organização é focada nas pessoas.

Fica aqui minha sugestão: faça agora uma avaliação criteriosa e identifique como está sua empresa nos critérios aqui apresentados. Se você pudesse dar uma nota para cada um deles em seu processo de gestão de pessoas atual, que nota seria essa?

Profissionais motivados são o sonho de dez entre dez líderes empresariais. Para conquistar esta conduta é preciso que os líderes entendam de forma central que as pessoas se mobilizam verdadeiramente por suas próprias causas e interesses. Encontre uma forma de alinhá-las às causas e interesses do seu negócio e você terá uma equipe de profissionais altamente motivados e comprometidos.

Gerson Rodrigues (Especialista em Marketing de Relacionamento, em Vendas Diretas com ênfase em CRM. Palestrante, consultor e autor do livro: Atendimento Nota 1000, o que fazer para encantar e fidelizar clientes.

HSM

Online

12/07/2010