

*Por Ernesto Artur Berg*

### COMO ANDA SUA MOTIVAÇÃO?

Embora este seja um questionário destinado a quem exerce algum cargo de chefia, ele pode também ser preenchido por qualquer pessoa que queira conhecer e avaliar seu estado motivacional.

Preencha o questionário a seguir e faça sua auto-avaliação. S= SIM N= NÃO

1. Você sabe se motivar no trabalho? S N
2. Você tem como hábito fazer amizades ou associar-se a pessoas positivas e vencedoras? S N
3. Você gosta de se arriscar frequentemente buscando trabalhar num projeto diferente ou inovador? S N
4. No trabalho, você testa freqüentemente os limites de sua capacidade e de seu potencial? S N
5. Você aceita novas responsabilidades no trabalho sempre que tem chance, mesmo que você tenha que criar essas chances? S N
6. Você sempre faz 10% a mais do que é esperado de você? S N
7. Em meio a dificuldades no trabalho, você frequentemente perde a calma ou se irrita? S N
8. Você habitualmente começa o dia sem grandes expectativas, ou às vezes um pouco desanimado e receoso, desempenhando as tarefas meio mecanicamente? S N
9. Diante de obstáculos ou decepções, você permanece otimista e esperançoso? S N
10. Você sente orgulho do trabalho que faz? S N
11. Muitos afirmam que algumas pessoas não têm nenhuma motivação e não há nada que o chefe possa fazer a respeito. Você é da mesma opinião? S N
12. Você estimula os seus liderados a fixarem metas pessoais para o desenvolvimento e ascensão deles? S N
13. No seu entender, a atitude do gerente para com seus subordinados é o fator que mais influi na produtividade deles? S N

14. Você acha que as pessoas trabalham só por dinheiro? S N
15. Você dá feedback regularmente ( semanal, quinzenal ou mensalmente) sobre o trabalho que o liderado está desenvolvendo, fazendo-o saber se o serviço está indo bem ou mal? S N
16. Você acha que as pessoas sempre procuram ser recompensadas de alguma forma por realizarem um trabalho? S N
17. Você faz com que as pessoas realmente cresçam e se desenvolvam em seu trabalho, mesmo que você corra o risco de perdê-las mais tarde por causa desse crescimento? S N
18. Você trata todos os seus liderados da mesma maneira, independentemente do seu conhecimento, nível hierárquico, competência ou forma de comportamento? S N
19. Suas expectativas em relação aos subalternos estão claras para todos eles? S N
20. Você estimula e propicia todas as condições para que seus subordinados trabalhem sempre em equipe? S N
21. No departamento que você chefia, as pessoas precisam freqüentemente ser empurradas ou pressionadas para que o serviço saia? S N
22. Você propicia vários treinamentos por ano (pelo menos três) a cada um de seus liderados? S N
23. Seus subordinados sentem orgulho do trabalho que desenvolvem? S N
24. Você muitas vezes sente os seus liderados meio apáticos, conformados ou tensos? S N

### FAÇA SUA AUTOAVALIAÇÃO

Conte pontos para as seguintes respostas:

Marque um ponto para cada resposta SIM dada às seguintes questões: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 23

Marque um ponto para cada resposta NÃO dada às seguintes questões: 7, 8, 11, 14, 18, 21, 24

TOTAL DE PONTOS \_\_\_\_\_

As perguntas de 1 a 10 dizem respeito à sua motivação pessoal (automotivação) no trabalho .  
As perguntas de 11 a 24 referem-se à sua capacidade em fazer seus liderados se motivarem.

### CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

De 21 a 24 pontos. Parabéns. Você se motiva e sabe motivar os outros para executarem suas tarefas.

De 17 a 20 pontos. Na condição de chefe, você é um bom motivador de pessoas, e elas provavelmente se sentem bem trabalhando com você. Pode melhorar um pouco.

De 13 a 16 pontos. Você nem sempre consegue motivar os liderados do jeito que você gostaria ou deveria. Sua equipe pode estar parcialmente desmotivada ou descontente. Procure saber as causas. Talvez você mesmo esteja um pouco desmotivado, o que acaba refletindo na equipe.

Abaixo de 13 pontos. Sua equipe deve estar muito desmotivada, e é possível que você não saiba as causas, porque provavelmente você também anda desmotivado. Não desanime. As orientações que serão dadas neste e no próximo artigo poderão lhe dar novas idéias de como estabelecer um clima de motivação.

### POR QUE AS PESSOAS SE MOTIVAM? (OU SE DESMOTIVAM?)

O assunto motivação, juntamente com liderança, é o mais complexo e debatido dos temas gerenciais. Existem milhares de livros escritos a respeito, e o conteúdo parece nunca se esgotar. O fato é que, do ponto de vista gerencial, motivação e liderança são as duas faces da mesma moeda. Você não pode ter uma sem possuir a outra ou – se preferir – uma não sobrevive sem a outra. É um casal que só vive feliz se estiver junto.

Todos nós conhecemos ou já ouvimos falar de pessoas que, a despeito de todas as adversidades e problemas, lutam continuamente com força de vontade e ânimo inabaláveis, até vencerem as dificuldades e alcançarem o objeto de seus desejos. Já outras pessoas, às vezes até com menos problemas, sucumbem rapidamente ante as primeiras dificuldades e não encontram energias e forças para retomarem a luta.

Qual a diferença entre o primeiro e o segundo tipo ? O que faz com que uma pessoa se lance animadamente à luta contra todos os obstáculos e os supere um a um, enquanto outra desiste, não raro, antes mesmo de chegar à metade do caminho?

A resposta é motivação. Um tem; outro, não. Um atinge seus objetivos pois está profundamente motivado para isso; outro não consegue, justamente por lhe faltar motivação. E a grande diferença é esta: um faz acontecer e o outro não.

Mas o que vem a ser motivação? Qual o significado dessa palavra?

Uma resposta parcial pode ser encontrada na própria palavra. Motivação: motivo + ação, isto é, um motivo que leve o indivíduo à ação, algo que o faça agir. Claro que o motivo tem de ser suficientemente forte para levar a pessoa a agir, de forma persistente, em busca de um determinado resultado. Logo a motivação está sempre associada à expectativa de um resultado a ser atingido, que tenha grande significado e valor para o indivíduo que o procura, a ponto de fazê-lo agir. A busca desse resultado dá origem ao comportamento

que detona a ação necessária.

Portanto, a motivação é algo muito pessoal e íntimo. Está fortemente associada às expectativas e objetivos de vida de uma pessoa e também às necessidades não satisfeitas. Quanto mais alguém sente a necessidade de algo que não tem ou possui – seja material ou abstrato – mais envidará esforços (isto é, se motivará) em conquistá-lo. Nos dois próximos artigos darei várias sugestões sobre motivação pessoal e profissional.

Fonte: [www.cnj.jus.br](http://www.cnj.jus.br)