

A MOTIVAÇÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES E SUAS APLICAÇÕES PARA OBTENÇÃO DE RESULTADOS

GOMES, Elaine Dias.

Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG.

E-mail: elaineapoderosa@hotmail.com

MICHEL, Murillo.

Docente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG.

E-mail: murillo@faef.br

RESUMO

A MOTIVAÇÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

O Artigo Científico a ser apresentado teve como objetivo mostrar o que é Motivação, como causar a Motivação nas pessoas, como é o processo Motivacional nas Organizações. Nas Organizações a Motivação é muito importante, pois é através dela que os funcionários trabalham felizes, se sentem importantes, se não houver a Motivação a produtividade não será boa, quando se há Motivação a produtividade aumenta levando a Organização a um grande sucesso.

Palavras-chave: Motivação, Processo Motivacional, Motivação no Trabalho, Recursos Humanos, Motivação de Pessoas.

Tema Central: Motivação no Trabalho, Motivação de Pessoas.

ABSTRACT

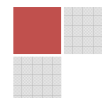
THE MOTIVATION OF PEOPLE IN THE ORGANIZATIONS

The Scientific Article to be presented had as objective to show what it is Motivation, as to cause the Motivation in the people, as it is the Motivational process in the Organizations. In the Organizations the Motivation is very important, therefore it is through it that the employees work happy, if feel important, if the productivity will not have the Motivation will not be good, when Motivation is had the productivity increases taking the Organization to a great success.

Keywords: Motivation, Motivational Process, Motivation in the Work, Human resources, Motivation of People.

1. INTRODUÇÃO.

Na época que precedeu a fábrica, o trabalho industrial era desempenhado nas casas das próprias pessoas, assim chamadas indústrias artesanais. A grande maioria



do povo trabalhava mais na agricultura do que nas indústrias. A recompensa pelas atividades dos trabalhadores era uma bagatela em dinheiro ou em espécie, o que, quando muito, representava a quantia apenas suficiente para a subsistência e, nas condições piores, permitia apenas ao trabalhador o mínimo para permanecer vivo. Mas com o passar do tempo a mecanização se tornou cada vez mais sofisticada e os empregos resultantes se tornaram especializados, e a contribuição do trabalhador individual, ou do grupo de trabalho, começou a ter maior significância. O processo Motivacional parece ter maior intensidade a partir da década de 70.

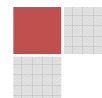
A palavra “motivar”, significa: dar motivo a, causar, expor motivo. E o sinônimo da palavra motivação é: causa, razão, fim e infinito logo a palavra “motivação” vem da palavra “motivo” mais o sufixo “ação”, que quer dizer movimento, atuação ou manifestação de uma força uma energia, um agente. Podemos entender que a motivação é intrínseca, é um impulso que vem de dentro, isto é, que tem suas fontes de energia no interior de cada pessoa, é uma força que direciona a pessoa para alguma coisa, ou seja, um objetivo. A motivação verdadeira nasce das necessidades intrínsecas onde encontram sua fonte de energia, nas necessidades e ações do ser humano, assim também é nas organizações, a motivação verdadeira é a fisiológico-instintivo e psicológicas-emoções.

A motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos (motivos aqui entendidos como desejos ou impulsos que ocorrem no interior dos indivíduos).

Os motivos é que impulsionam e mantêm o comportamento dos indivíduos, são, por assim dizer, as molas da ação, também se pode identificar os motivos com as necessidades e dizer que os indivíduos são movidos pelas necessidades.

Existem algumas teorias clássicas, além de outras tantas mais atuais, que tentam explicar ou mostrar como é que a motivação surge. Entre as clássicas destaco a de Maslow e a de Herzberg.

1.1 – TEORIA DE MASLOW, A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES.



Em 1954, Maslow (Maslow apud Schimidt, 2000, p. 27) formulou o seu conceito de hierarquia das necessidades, que influenciam o comportamento humano. Maslow concebeu essa hierarquia porque o homem é uma criatura que expande as suas necessidades no decorrer da vida. À medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas tomam o predomínio do comportamento.

A hierarquia das necessidades de Maslow é a seguinte:

1 – Necessidades Fisiológicas

São as que respondem pela manutenção da vida e conservação da espécie, como as de alimentação, de moradia e de sexo.

2 – Necessidades de Segurança

Este grupo de necessidades compreende o desejo do indivíduo de proporcionar para si e para os seus um ambiente físico e emocional seguro e livre de ameaças.

3 – Necessidades Sociais

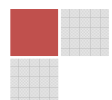
Uma vez que as necessidades fisiológicas e, posteriormente, as de segurança estejam razoavelmente satisfeitas, aparecem as sociais como dominantes na escala. Estas vinculam-se à vontade da pessoa de ser aceita por outras de seu convívio, bem como de desenvolver, com as mesmas, um relacionamento amistoso.

4 – Necessidades de Estima

Correspondem ao desejo da pessoa de desenvolver uma auto-imagem positiva e de receber atenção e reconhecimento dos outros, desde que tenham sido satisfeitas as necessidades sociais, a satisfação das necessidades provoca, por sua vez, sentimentos de auto-confiança, de prestígio, de poder e de ser útil e necessário.

5 – Necessidades de Auto-Realização

Após terem sido satisfeitas as necessidades de estima, surgem as de auto-realização, que correspondem a categoria mais alta na escala, que se referem à realização máxima do potencial individual e, segundo Maslow, resumem-se na idéia de que “o que um homem é capaz de ser, deve ser”.



1.2 – TEORIA DE HERZBERG, OS FATORES HIGIÊNICOS E MOTIVACIONAIS.

Herzberg (Herzberg apud Schimidt, 2000, p. 37) desenvolveu uma teoria de motivação no trabalho, verificou e evidenciou através de muitos estudos práticos a presença de que dois fatores distintos devem ser considerados na satisfação do cargo, são os Fatores Higiênicos e os Motivacionais.

Fatores Higiênicos

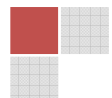
Estes fatores referem-se às condições que rodeiam o funcionário enquanto trabalha, as condições físicas e ambientais de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direção e os funcionários, os regulamentos internos, as oportunidades existentes, etc. Herzberg, contudo, considera esse Fatores Higiênicos muito limitados na sua capacidade de influenciar poderosamente o comportamento dos empregados. Quando esses fatores do ambiente de trabalho são ótimos, simplesmente evitam a insatisfação.

Fatores Motivacionais

Estes fatores referem ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. São os Fatores Motivacionais que produzem algum efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência. O termo motivação, para Herzberg, envolve sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional. Quando os Fatores Motivacionais são ótimos, elevam substancialmente a satisfação, quando são precários, provocam ausência de satisfação.

2. – COMO PRODUZIR A MOTIVAÇÃO.

Nas Organizações, a Motivação precisa ser encarada como forma de valorizar o funcionário, que deve se sentir parte integrante da empresa e não simplesmente um seguidor de regras.



É preciso motivar as pessoas, pois quando motivadas elas trabalham mais alegres e satisfeitas por estarem trabalhando para a empresa, e então a empresa tem um aumento em sua produtividade levando-a a obter um grande sucesso.

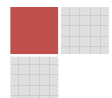
E para motivar pessoas, a primeira idéia que nos vem à mente é a de melhores salários, melhores salários também ajudam a motivar, mas nem sempre esse é o fator primordial, o que satisfaz e motiva os funcionários é o reconhecimento e recompensa quando se faz um bom trabalho; ter confiança dos chefes e colegas na empresa; trabalhar num lugar limpo, seguro e confortável; as perspectivas de crescimento na empresa; os benefícios que a empresa oferece como: saúde, educação, bônus salarial, brindes, lazer....

Todos esses Fatores Motivacionais levam os funcionários a trabalharem felizes, buscarem conhecimentos, ter idéias novas, a produtividade dentro das empresas aumentam, com isso as empresas obterão um grande sucesso.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

A Motivação surge do interior das pessoas, ninguém pode motivar ninguém, o que se pode tentar de alguma forma, baseados em técnicas e sensibilidades adequadas, despertar a Motivação de dentro das pessoas, mas não adianta tentarmos motivar as pessoas se não se tem um Líder que desperte essa Motivação, que mostre que as pessoas fazem parte da empresa, que trate os funcionários como se fosse uma família, que saiba lidar com pessoas difíceis, que seja simpático, alegre, que transmita segurança. Motivando pessoas não é fácil há uma dificuldade enorme, pois cada um tem pensamentos diferentes, idéias diferentes, gostos diferentes, então por isso devemos encontrar uma pessoa adequada para liderar, pois com pessoas Motivadas a empresa vai conseguir obter resultados positivos, a produtividade irá aumentar, e com isso levará a empresa a obter um grande sucesso.

Tentou-se transmitir com este artigo uma breve idéia sobre o que é a Motivação, como ela é despertada nas pessoas.



4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

SCHMIDT, I. T. **Motivação no Trabalho: teorias Contemporâneas.** São Paulo: Arte & Ciência, 2000. 96 p.

HOWELLS, G. W. **Aspectos Humanos da Gerência.** Coleção 3. Rio de Janeiro: Vozes Limitada, 1972. 166 p.

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos Básicos.** São Paulo: Atlas, 2003. 206 p.

