



SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR DO MÉDIO PARNAÍBA LTDA - SESMEP.

FACULDADE DO MÉDIO PARNAÍBA – FAMEP.

INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO COMENIUS – ISEC.

POS-GRADUAÇÃO EM DOCÊNCIA, GESTÃO E SUPERVISÃO ESCOLAR

IVAN EMÍLIO RAMALHO

**A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NA CONCRETIZAÇÃO DOS RESULTADOS
ORGANIZACIONAIS**

TERESINA/PI

2015

A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NA CONCRETIZAÇÃO DOS RESULTADOS ORGANIZACIONAIS

Ivan Emílio Ramalho¹

Ruty de Sousa Melo²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo mostrar que a motivação é essencial dentro das organizações para se alcançar resultados satisfatórios. A motivação dos seres humanos, assim como a qualidade de vida no trabalho representam para as organizações modernas, grandes ações que visam um plano de futuro que objetiva alcançar determinadas metas. 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 dentro de cada indivíduo na busca de satisfazer as suas necessidades, desejos e aspirações. São relatadas brevemente as principais teorias que explicam a motivação nas pessoas ou organizações. A análise foi feita através de pesquisas bibliográficas e de campo na qual se levantou os fatores relevantes que contribuem para motivação e mudanças significativas dos colaboradores nas organizações. Esta pesquisa resultou na percepção da necessidade da motivação no planejamento das escolas estaduais de Teresina-Piauí, e os resultados indicam que os professores conhecem o processo de aquisição da motivação, utilizando a metodologia adaptada à realidade dos alunos. E o resultado da entrevista com os alunos foi bastante satisfatório, porque a maioria respondeu a todos as perguntas do questionário de maneira clara e objetiva; assim, percebeu-se que eles sabem o conceito de motivação, as causas da falta de motivação, sugestões para superar a falta de motivação.

Palavra-Chave: Motivação. Organização. Teoria.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho consiste em compreender a influência da motivação dos colaboradores nas organizações, ressaltando que o objetivo primordial da pesquisa foi analisar como a motivação influencia na concretização dos resultados organizacionais. E os objetivos específicos são conhecer a eficiência da motivação nas organizações, identificar as condições ambientais de trabalho e compreender a política de valorização humana e qualificação profissional.

Devido à constatação de que as atividades desenvolvidas não tinham uma participação ativa dos colaboradores, resolveu-se optar por este tema “A Influência da Motivação na Concretização dos Resultados Organizacionais” que compromete a produção ativa dos colaboradores.

¹ Aluno - Ivan Emílio Ramalho, Graduado em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade do Piauí – FAPI e estudante de Pós-Graduação em Docência, Gestão e Supervisão Escolar pela FAMEP. E-mail: stramalho2014@hotmail.com

² Professora-orientadora – Ruty de Sousa Melo, Graduada em Engenharia Agrônômica e mestra em Agronomia pela UFPI. E-mail: rutymelo@yahoo.com.br

Através de estágio realizado em duas escolas públicas da rede estadual de Teresina-Piauí, pode-se constatar que as atividades desenvolvidas em sala de aula nas séries (de 2ª à 5ª) do Ensino Fundamental não tinham uma participação ativa dos alunos. A partir daí, descobriu-se que os alunos não tinham motivação para realizar as tarefas, porque demonstravam desânimo, passividade e pouco relacionamento interpessoal.

Então, percebeu-se a necessidade de pesquisar esse tema “A Influência da Motivação na Concretização dos Resultados Organizacionais”, que compromete a produção ativa dos alunos, e desse modo contribuir com a criação de condições para que avancem trabalhando a motivação e passem a motivar o aluno, resultando no bom desempenho de suas atividades e uma boa relação interpessoal.

2 DEBATENDO SOBRE MOTIVAÇÃO

Antes da Revolução Industrial, a principal maneira de motivar consistia no uso de punições, criando, dessa forma, um ambiente generalizado de medo. Tais 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 deduzir que a preocupação com o aspecto motivacional do comportamento humano no trabalho represente um fato bastante atual. (BERGAMINI, 1997).

No novo cenário, a motivação e o comprometimento são vitais para o desenvolvimento de profissional capacitado. A palavra motivação é oriunda do latim “*motivus*”, e quer dizer algo móvel ou relacionado a movimentos, basta dividir a palavra que será obtida: motivo+ação.

Nada destrói a motivação de um empregado mais rapidamente do que um trabalho aborrecido, rotineiro. Se as organizações quiserem que seus colaboradores façam um bom trabalho, devem dar-lhe uma tarefa interessante para executar.

Em um mercado em que se buscam pessoas criativas, diferentes e com visão de futuro é preciso saber investir de maneira correta em ações motivacionais. Investimentos que vão desde um elogio, um novo ambiente de trabalho, uma promoção e um melhor ganho de salário associado a fatores de auto-realização podem contribuir para um desempenho positivo de um colaborador dentro de uma organização.

2.1. Da escola das Relações Humanas às teorias motivacionais modernas que contribuem na concretização dos resultados organizacionais em comum.

As teorias modernas foram inseridas nas organizações através da psicologia no entendimento de diminuir o conflito existente entre indivíduo e organização e que para tal, o administrador precisaria conhecer os fatores motivacionais das pessoas. Daí o estudo de algumas teorias motivacionais:

2.1.1. Teoria de Maslow ou Teoria da Hierarquia das Necessidades:

Abraham Maslow (1954), psicólogo norte-americano, propôs a primeira teoria motivacional em forma de pirâmide, definindo o ser humano como um organismo psicológico que busca satisfazer suas necessidades, e que o administrador deverá concentrar suas ações no nível da hierarquia onde cada pessoa se encontra para que suas necessidades de satisfação sejam plenas.

As cinco necessidades de Maslow são dispostas da seguinte forma hierárquica:

a) Necessidades Fisiológicas: Destacam-se nesta necessidade tudo aquilo que responde à manutenção vital do corpo: uma boa casa, uma boa alimentação, suprimento de necessidades fisiológicas, etc.;

b) Necessidades de Segurança: Este grupo é contemplado por todos os sentimentos físicos e psicológicos que garantem segurança, tanto de forma emocional quanto social;

c) Necessidades Sociais: Nada mais são que as necessidades básicas que qualquer ser humano em sua consciência necessita para desenvolver outras habilidades sociais. Estão inseridas aqui, outras pessoas, de diferenciados estilos de vida que contribuem com este ciclo de comunicação e que servem para a construção de visões sociais diferenciadas;

d) Necessidades de Estima: Está associado a necessidade de uma satisfação consigo mesmo. Com seu corpo, com seus desejos, com suas vontades, com suas conquistas, com a aceitação de si e com a compreensão de poder ser útil para algo ou alguma coisa, além de claro, agir com determinada autonomia sobre tomada de decisões sobre si própria;

e) Necessidades de Auto-realização: A última e que, está situada no topo da linha hierárquica, a necessidade de auto-realização está ligada a satisfação do desenvolvimento realizado, alcançado com próprio potencial.

Com isso, pode-se definir uma ou duas necessidades que influenciam na motivação de colaboradores e que necessita de um trabalho minucioso e demorado, já que a análise aprofundada requer informações precisas e de forma bastante pessoal. Contudo, observa-se que estes fatores são bastante comuns dentro da empresa, pois o clima de harmonia entre a linha de níveis de funcionários (desde o operacional ao gerencial) é estável.

2.1.2. Teoria de Mc Gregor ou Teoria da Motivação X e Y:

Douglas Mc Gregor (1960), economista e professor, norte americano, verificou dois modelos de administração: um baseado na teoria tradicional mecanicista e pragmática (teoria X) através do controle externo imposto ao indivíduo; e o outro nas concepções modernas a respeito do comportamento humano (teoria Y), onde há um estilo administração com iniciativa individual, participativa nos valores humanos e sociais.

a) Teoria X, três princípios básicos:

As pessoas são preguiçosas, tem aversão ao trabalho;

As pessoas precisam ser controladas e dirigidas para cumprir os objetivos organizacionais;

As pessoas evitam responsabilidade, a fim de se sentirem mais seguras pessoalmente e financeiramente.

b) Teoria Y, baseia-se nos valores humanos e sociais:

O homem está disposto a iniciativa individuais com responsabilidade, aprender e colocar em prática o seu potencial;

As pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer, desempenhar o seu papel, automotivação;

As pessoas são criativas e competentes.

2.1.3. Teoria de Victor Vroom ou Teoria das Expectativas:

Victor Vroom (1964), psicólogo canadense, formulou a teoria das expectativas afirmando que o grau de motivação de um indivíduo é determinado por três fatores: valores individuais, desempenho e expectativas individuais. Em outras palavras, a influência das diferenças das pessoas no tipo de motivação faz com que acreditem que devem e podem fazer através do esforço, para atingir suas expectativas individuais:

- a) Desempenho é proporcional ao esforço trabalhado, à medida que há desempenho no exercício da função será alcançada uma boa recompensa;
- b) Esforço e produtividade são proporcionais ao valor da recompensa, se há esforço e produtividade elevada a recompensa também aumentará;
- c) Havendo recompensa a motivação para o esforço será maior, só depende de cada indivíduo.

2.1.4. Teoria de Herzberg ou Teoria de Dois Fatores:

Frederick Herzberg (1968), psicólogo norte americano, identificou dois tipos de fatores na motivação; os que produzem satisfação, chamados fatores motivadores (realização, reconhecimento, responsabilidade, progresso) e os que evitam a insatisfação, chamados fatores higiênicos (segurança, status, dinheiro, condição de trabalho).

a) Fatores Motivacionais: Estes fatores estão ligados ao conteúdo e a função do cargo ocupado. São os fatores motivacionais que influenciam diretamente no aumento da produtividade e que mantêm um nível de satisfação por mais tempo que o convencional. Para Herzberg, dentro dos fatores motivacionais, são encontrados, por exemplo, sentimentos de realização e crescimento pessoal, e é claro, de reconhecimento profissional. Aqui, quando os fatores motivacionais estão bem definidos, elevam a satisfação, porém, quando estão mal definidos ou indefinidos, causam a ausência de satisfação, o que pode representar um risco à empresa ou algum setor específico.

Em complemento, temos o pensamento de Chiavenato, onde ele comenta acerca dos fatores motivacionais: “Envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto-realização, e dependem das tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho”. (CHIAVENATO, 2002, p.118)

b) Fatores Higiênicos: Também conhecido como fatores extrínsecos localizam-se em um ambiente que rodeia as pessoas e abrangem as condições necessárias para desempenho de suas atividades de trabalho. Para uma melhor compreensão destes fatores higiênicos, destacam-se os mais conhecidos: o salário, os benefícios sociais, o cargo ocupado, o relacionamento com o seu superior, as condições físicas de trabalho, o regimento interno da empresa, a relação com os demais colaboradores e setores, etc. É importante lembrar que quando estes fatores estão bem definidos evitam a insatisfação.

2.1.5. Teoria de McClelland ou Fatores Motivacionais em Três Categorias:

David McClelland (1976) psicólogo norte americano, classificou os fatores motivacionais em três categorias; realização, poder e afiliação. Ele entende que essas necessidades podem ser aprendidas e/ou socialmente adquiridas pela pessoa quando de sua interação com o ambiente; onde pontos importantes devem ser avaliados e identificados: o indivíduo procura trabalhar suas metas, feedbacks e o controle de seus desejos.

a) Necessidades de Realização: As pessoas procuram a excelência no trabalho, ser responsável e eficiente, de ser o melhor, de traçar metas e vencer desafios;

b) Necessidade de Poder: O desejo de liderança, vontade de controlar as pessoas e de influenciá-los através da argumentação, o que pode ser tanto positivo como negativo;

c) Necessidade de Afiliação: Pertencer a um grupo e busca amizades, interação e contatos interpessoais, evita conflitos. O relacionamento fica em primeiro lugar.

2.2 A Influência da Motivação na Concretização dos Resultados Organizacionais.

Valorizar as atitudes de um professor auxilia no crescimento pessoal e profissional assim como aumenta a auto-estima como ser humano. Quando existe o crédito de confiança depositado em um professor que foi concebido á sua capacidade e eficiência, o seu trabalho será muito mais eficaz. Isso porque, devido a influência de motivação depositado em suas atitudes, transforma de forma significativa suas ações como educador, etc.

A motivação é capaz de transformar o que pode parecer impossível para uma escola: gera resultados significativos, cumpre metas de forma satisfatória, alcança objetivos, criar métodos ainda mais simples e eficazes para o alcance de resultados e consegue driblar os problemas do cotidiano de forma mais inteligente.

De acordo com Maximiano (2006, p.268): ‘quanto mais contente a pessoa estiver com seu salário, menor será sua disposição para reclamar desse aspecto de sua relação com a empresa. Conseqüentemente, maior a satisfação do trabalhador com o ambiente de trabalho’.

Contudo, faz-se necessário destacar algo que vem acima de todos os termos mencionados anteriormente: o grau de interesse em produzir e buscar motivação, que por sua

vez depende de uma motivação interior, ou seja, depende direta ou indiretamente dos recursos humanos da escola. A produtividade tem como objetivo melhorar os rendimentos seja eles profissionais e/ou financeiros. É válido frisar que a produtividade está ligada ao rendimento produzido e envolve fatores como qualidade do ambiente de trabalho, ferramentas de trabalho, habilidade dos novos e antigos colaboradores, etc.

Vale salientar também que os Recursos Humanos (RH), além de todas as funções comumente realizadas na escola, é também o responsável em criar um elo de confiança entre gestor-professor, excluindo (caso haja) empecilhos pessoais ou não, que prejudiquem o desempenho de um professor.

Os fatores motivacionais são mais que necessários para que seja possível alcançar os níveis mais altos das necessidades do ser humano. São os fatores motivacionais que geram o aumento da produtividade, ocasionados pela motivação.

Não existe nada mais desestimulante para um gestor em plena atividade, receber reclamações partindo de professor, que foi gerado por um mau planejamento ou até mesmo por uma má estruturação de pessoal. É preciso que seja aplicada nesse momento a prática de motivação corretiva, que em grande parte dos casos chega a ser bastante desagradável ao responsável pela gestão de pessoas. Um bom gestor deve estar apto e saber escutar os colaboradores. Criar condições para que seus colaboradores sintam-se confortáveis e satisfeitos em suas funções, gerando uma colaboração de forma espontânea transformando em benefícios coletivos para a escola.

Diante disso, fica evidente que para que seja necessário e possível alcançar resultados organizacionais de forma incomum é preciso estar atento a vários aspectos motivacionais. As práticas motivacionais podem comprovar que é cada vez mais comum atitudes pensadas e voltadas para melhoria de quadros funcionais com um baixo nível de motivação. Além disso, as escolas devem desmistificar e mostrar através disso que é dela que surgem os treinamentos, incentivos como também ações e processos de motivação aos seus colaboradores.

3 A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ESCOLAR

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 e/ou energia dinamizada dentro de cada indivíduo na busca de satisfazer as suas necessidades, desejos e aspirações impulsionando o seu comportamento individual e pessoal, um agente.

A motivação dos alunos têm sido um grande desafio e uma grande preocupação das escolas modernas. Afinal é através da motivação que se é possível estabelecer metas, alcançar objetivos e atingir ações de futuro na busca da melhora do desempenho para a garantia de resultados satisfatórios para a escola.

A motivação dos alunos, assim como a qualidade de vida no trabalho representam para as escolas modernas, grandes ações que visam um plano de futuro que objetiva alcançar determinadas metas. Atualmente, bons salários já não são ferramentas impulsionadoras para

que um professor se sinta motivado em realizar determinadas atividades. O fator motivação é destacável, pois quando falamos em produtividade, em foco, e comprometimento de equipe temos logo esta questão-chave.

Em um mercado em que se buscam professores criativos, diferentes e com visão de futuro é preciso saber investir de maneira correta em ações motivacionais. Investimentos que vão desde uma mesa nova, um novo ambiente de trabalho, até uma promoção e um melhor ganho de salário atrelado a fatores de auto-realização podem contribuir para um desempenho positivo de um professor dentro de uma escola. A velha e estagnada opinião de que colaboradores devem ficar apenas na linha operacional das organizações é algo que vem mudando de maneira muito rápida. As exigências feitas pelo mercado têm colocado na mão do topo da linha hierárquica a oportunidade de desenvolver técnicas de relacionamento cada vez mais eficazes, procurando envolver de maneira ainda mais profissional seus professores.

Essa metodologia tem um caráter reflexivo, permitindo análise da realidade e dependendo do ramo de atuação da escola, a estratégia a ser desenvolvida deve ser realizada de forma que deixe evidente o clima de cooperação dos professores, deixando de lado a rivalidade do quadro funcional.

A escola é um sistema cooperativo racional (cooperativo porque envolve a coordenação dos esforços dos gestores, coordenadores e professores; racional divisão de tarefas e hierarquia). A escola tem expectativas em relação aos gestores, coordenadores, professores, alunos e vice-versa. Os gestores esperam alcançar seus objetivos através das ações da escola na realização de tarefas. Os alunos esperam alcançar seus objetivos pessoais e satisfazer suas necessidades através da escola. Estabelece-se, assim, uma interação entre a escola e os alunos, a qual é chamada de processo de reciprocidade.

De acordo com Zanelli (2004), “a motivação pode ser definida como uma ação dirigida aos objetivos, sendo auto-regulada, biológica ou cognitivamente, persistente no tempo e ativada por um conjunto de necessidades, emoções, valores, metas e expectativas”.

O desenvolvimento interpessoal passa a ser uma necessidade do desenvolvimento escolar e social e que o sucesso de uma escola pode estar ligado às bases motivacionais do seu quadro de colaboradores. Afinal, quando parte de dentro para fora da escola, é possível notar

que as atividades se tornam mais fáceis de serem geridas, bem como se tornam mais perceptíveis pelos colaboradores.

4 METODOLOGIA

Em termos metodológicos, inicialmente foi realizado uma pesquisa bibliográfica que é o levantamento de toda a bibliografia publicada em forma de livros, publicações na imprensa escrita e etc.; foi aprofundado sobre o assunto em questão, a motivação. O estudo indicou o ponto de partida para a pesquisa de campo onde o pesquisador aborda o objeto a ser pesquisado em seu próprio meio, pois desse modo se identificou os principais fatores motivacionais e as dificuldades para obtê-los, uma vez que os fatores mudam de pessoa para pessoa.

Essa metodologia tem um caráter reflexivo, permitindo análise da realidade.

4.1 Natureza de Estudo

Pesquisa de campo e bibliográfica, que são meios comumente utilizados e que atualmente oferecem uma diversidade de opiniões que ajudam a definir percepções próprias, estabelecendo uma amplitude de conhecimento em áreas específicas.

4.2 Campo de Pesquisa ou Universo

Realizada na Unidade Escolar Agnelo Pereira da Silva, escola estadual, situada na Região Sudeste de Teresina-Piauí, na Rua Anchieta, 2461, no bairro Dirceu Arcoverde I, com 378 alunos.

4.3 Amostra do Estudo

Pesquisa feita com alunos da 4ª série com total de 30 (trinta) sujeitos, onde serão analisados os métodos de aplicações de atividades e participação em duas salas. (Sala 5 – com 15 alunos e Sala 7 – com 15 alunos), salas com alunos de ambos os sexos, sujeitos na faixa etária de 10 e 11 anos.

Foi aplicado um questionário a 1 coordenador e 5 professores a respeito de como se desenvolve a motivação em sala de aula.

4.4 Estratégia de Coleta de Dados

Para a coleta dos dados foi usado o método da observação do ambiente escolar e aplicados questionários e feitas entrevistas orais com os profissionais integrantes da escola e com os alunos já citados.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram aplicados questionários para os professores e coordenadores com o objetivo de analisar e diagnosticar a motivação na Escola Pública “Unidade Escolar Agnelo Pereira da Silva”. Constatou-se através das respostas dadas no questionário que a motivação é desenvolvida gradativamente na escola e que todos partilham do mesmo objetivo de uma educação de qualidade e que a motivação tem como objetivo estimular a comunidade escolar.

Na entrevista feita com professores e coordenadores eles relataram que apesar da falta de material didático, professores que não são qualificados para este tipo de ensino, utilizam diferentes recursos em suas aulas como jogos no computador, pesquisa na internet, recortes, leituras de textos, garantindo assim, uma maior atenção e interesse dos alunos.

Questionário do Coordenador e Professores:

Para a questão 1- Em sua opinião, quais as principais dificuldades para se trabalhar a motivação em sala de aula? Foram respondidas que são: professores desmotivados, professores sem qualificação adequada, professores que não desempenham atividades de maneira entusiasmada.

Com relação à questão número um, dois professores e um coordenador disseram que era professores desmotivados e sem a qualificação adequada, e também, que não desempenham atividades de maneira entusiasmada.

Para a questão 2- Para você, o que representa a motivação para o desenvolvimento do aluno? Responderam que a motivação é um fator importante, pois ela é o caminho para que os alunos desenvolvam atividades com resultados satisfatórios.

Com relação à questão número dois, três professores disseram que a motivação é um fator importante.

Para a questão 3- Quais os métodos pedagógicos você usa para o ensino da motivação? Responderam que são vários os métodos como: leituras de textos que falem sobre motivação, formação de grupos de alunos em sala de aula para debaterem temas diferentes e interessantes, sorteio em que o aluno sorteado dê um conceito sobre conteúdo aplicado.

Com relação à questão três, quatro professores disseram que a leitura de livros didáticos, recortes, leitura de revistas, etc.

Para a questão 4- Conhece algum professor que coloca no seu planejamento um espaço para a motivação? Responderam que sim.

Com relação à questão quatro, duas professoras disseram que sim.

Para a questão 5- Quais são segundo você, as principais causas da falta de motivação dos alunos para aprender? Responderam que a falta de atividades para atrair a atenção dos alunos, texto fora do contexto dos alunos, falta de incentivos por parte dos professores.

Com relação a questão cinco, três professores e o coordenador disseram que a falta de atividades para atrair a atenção dos alunos, texto fora do contexto dos alunos, falta de incentivos por parte dos professores.

As questões respondidas pelos alunos foram às seguintes:

Para a questão 1- Você sabe o que é motivação? Responderam: Entusiasmo, vontade para estudar.

Com relação à questão número um, todos responderam significativamente.

Para a questão 2- Você pode dar uma sugestão que ajudaria a superar a falta de motivação? Responderam; O treinamento de professores, porque um professor motivado desenvolve atividades de maneira entusiasmada.

Com relação à questão número dois, 18 alunos responderam que o treinamento dos professores uma atividade importante seu desempenho em suas atividades.

Para a questão 3- Você acha que é apenas o professor da disciplina de português que deveria motivar os alunos? Responderam que não, todos os professores devem motivar os alunos.

Com relação à questão três, disseram que todos os professores deveriam motivar os alunos.

Para a questão 4- Quais são segundo vocês, as principais causas da falta de motivação na sala de aula? Responderam que a falta de interesse e insatisfação dos professores em ministrar as aulas corretamente.

Com relação à questão quatro, onze disseram que a falta de interesse e reconhecimento do profissional causa insatisfação.

Para a questão 5- Você acha que deveria haver projetos de motivação na Escola? Foi respondido: A maioria respondeu que sim.

Com relação à questão cinco, vinte e seis alunos disseram que realmente tem que haver projetos motivacionais.

Conforme as respostas acima citadas entende-se que a motivação é a força que estimula as pessoas a agir para determinado objetivo, pois ela existe dentro das pessoas e se dinamiza através das necessidades humanas.

Segundo Victor Vroom (1964), afirmou que o grau de motivação de um indivíduo é determinado por três fatores: valores individuais, desempenho e expectativas individuais. Em outras palavras a influencia das diferenças das pessoas no tipo de motivação faz com que acreditem que devem e podem fazer através do esforço, para atingir suas expectativas individuais.

Segundo Chiavenato (2002), os fatores motivacionais envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto-realização, e dependem das tarefas que o individuo realiza no seu trabalho.

Segundo Zanelli (2004), a motivação pode ser definida como uma ação dirigida aos objetivos, sendo auto-regulada, biológica ou cognitivamente, persistente no tempo e ativada por um conjunto de necessidades, emoções, valores, metas e expectativas.

Conclui-se que a motivação deve ser estimulada nas escolas através de atividades inovadoras que incentivem os alunos a participarem ativamente, contribuindo assim, para que eles tenham um melhor desempenho cognitivo e social.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em linhas gerais, tentou-se transmitir com este artigo uma breve ideia sobre o conceito de motivação, como ela influencia na concretização dos resultados organizacionais.

Uma investigação desse tipo de problema nos permitiu o conhecimento da natureza que vem dificultando a participação ativa dos colaboradores nas organizações e sua

motivação. Os resultados dessa investigação poderão contribuir com a redefinição do planejamento nas organizações e das atividades com desenvolvimento positivo. E também, para que os futuros profissionais gestores da área da educação reflitam sobre esse tema tão relevante que é “A Influência da Motivação na Concretização dos Resultados Organizacionais”.

É importante ressaltar, que os objetivos que motivaram a realização deste estudo.

THE INFLUENCE OF MOTIVATION IN DELIVERING THE RESULTS ORGANIZATIONAL

ABSTRACT

This article aims to show that motivation is essential within organizations to achieve satisfactory results. The motivation of human beings as well as the quality of working life pose to modern organizations, major actions relating to a future plan that aims to achieve certain goals. The synonymous with the word motivation is: cause, reason, order and infinite, then the word "motivation" comes from the word "reason" plus the suffix "action", which means movement, action or manifestation within each individual in the pursuit of satisfying their needs, desires and aspirations. They are reported briefly the main theories that explain the motivation in people or organizations. The analysis was done through literature searches and field in which stood the relevant factors that contribute to motivation and significant changes of employees in organizations. This research resulted in the perceived need motivation in the planning of state schools in Teresina, Piauí, and the results indicate that teachers know the process of acquisition of motivation, using the methodology adapted to the reality of students. And the result of interviews with students was quite satisfactory, because most answered all the questions in the questionnaire in a clear and objective manner; thus, it was noticed that they know the concept of motivation, the causes of lack of motivation, suggestions to overcome the lack of motivation.

Keyword: Motivation. Organization. Theory.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria A. F. Psicologia aplicada à administração: uma introdução à psicologia organizacional. São Paulo: Atlas, 1981.

CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. 6ª ed. Ver. Ed. atualizada. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

_____, Idalberto. Administração de Recursos Humanos: fundamentos Básicos. São Paulo: Atlas, 2003.

LEVY, Elias. Manual de relações humanas na indústria. Rio de Janeiro: Apex, [S/D].

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de Metodologia Científica: São Paulo: Atlas, 6ª Ed., 2005.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Teoria geral da administração: Da escola científica a competitividade em economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2000.

SCHMIDT, I. T. Motivação no Trabalho: teorias Contemporâneas. São Paulo: Arte

BERGAMINI, Cecília W. Motivação nas Organizações. 4ª Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 1997.