

ALUNO: BRUNO CESAR LOPES FONSECA

CURSO: ADS – MODULO II

RESUMO

Frederick Herzberg desenvolveu a teoria dos dois fatores que consiste na identificação dos fatores de que causam a satisfação e a insatisfação dos empregados no seu ambiente de trabalho. O levantamento destes fatores foi feito através de entrevistas onde era questionado o que agrava e que desagrava os entrevistados nas empresas onde trabalhavam. Herzberg dividiu em dois fatores as repostas colhidas que são fatores motivacionais que eram os que agradavam e os fatores higiênicos os que desagradavam.

Fatores higiênicos se referem as condições físicas do ambiente, salário, benefícios, organização, chance e crescimento e etc. Esses fatores servem para evitar que os funcionários fiquem desmotivados, não são considerados elementos motivadores.

Fatores motivacionais se refém ao cargo e as atividades desempenhadas. Podem incluir autonomia para tomar decisões em relação a execução do trabalho, o aproveitamento total de suas habilidades, metas e objetivos estabelecidos e auto-avaliação de desempenho. Sua presença resulta em motivação enquanto a sua ausência não resulta em satisfação.

A conclusão de Herzberg foi que os fatores que causavam a satisfação dos trabalhadores eram os relacionados ao trabalho desempenhado, a sua natureza, responsabilidades etc. Enquanto que os fatores que causavam a insatisfação dos trabalhadores eram os relacionados com o ambiente de trabalho que não tem nenhuma relação com a atividade realizada, como as relações com os colegas de trabalho, as condições do ambiente de trabalho e etc.

A teoria dos dois fatores permitiu inúmeros outros estudos semelhantes como a teoria da hierarquia das necessidades que diz que em cada pessoa existe uma hierarquia de 5 necessidades humanas que são as fisiológicas, de segurança, sociais, de estima, de auto-realização, onde quando uma é satisfeita a pessoa passa para próxima.

Outra é a teoria do estabelecimento de objetivos que diz que ter um objetivo traçado é uma forte fonte de motivação. E que os objetivos têm grande influência sobre as pessoas.

Existe também a teoria da equidade que avalia o desempenho da pessoa em relação as recompensas que ela recebe do seu trabalho.

Estes estudos revolucionaram a forma de que como o empregador pode fazer para tirar o melhor desempenho possível de seus colaboradores através das motivações corretas.