

Motivação

Teoria do **ciclo motivacional**: Situação de equilíbrio interno, surgindo depois um estímulo a uma necessidade.

Teoria das **necessidades de Maslow**: São as necessidades que estão na origem da motivação.

5 níveis de necessidades:

1. Necessidades fisiológicas;
2. Segurança;
3. Necessidades de pertença;
4. Necessidades de estima
5. Necessidades de realização pessoal.

Teoria dos **dois factores de Herzberg**:

- Duas premissas essenciais. Factores de satisfação são diferentes de insatisfação e os sentimentos correspondentes não se opõem;
- Estuda factores extrínsecos (descontentamento) e intrínsecos (satisfação);
- Propõe o enriquecimento pessoal nas tarefas.

Need for achievement de McClelland:

- Motivação pela realização pessoal;
- Estão interessados nas tarefas e no alcançar dos objectivos, não ligando a recompensas.

Modelo contigencial de motivação de Vroom

- Motivação para produzir;
- Importância no dinheiro, níveis médios de performance.

Teoria da expectativa de Lawler

- Pessoas acreditam que o desempenho é necessário para obter mais dinheiro.

Equidade de Adams

- Discrepâncias quando compara os seus ganhos com os outros;
- Centra-se bastante na comparação.

Conflito nas organizações

Condições antecedentes:

- Diferenciação das actividades;
- Recursos Compartilhados;
- Actividades independentes.

Conflito **findado não significa resolução** do mesmo.

Conflito **afectivo** – Inconsistência nas relações interpessoais.

Conflito **substantivo** – Dois ou mais membros discordam sobre tarefa.

Duas **dimensões de gestão**: Preocupação com o próprio e com os outros.

Estilos de gestão:

1. Integrador (Alta 1 e 2)
2. Cedência (Baixa 1 Alta 2)
3. Dominação (Alta 1 Baixa 2)
4. Evitamento (Baixa 1 e 2)
5. Compromisso (Média 1 e 2)

Abordagem política

Henry Mintzberg – Análise da influência do poder nas estruturas.

De acordo com ele existem **5 tipos de estruturas**:

- Simples;
- Burocracia mecanicista;
- Burocracia profissional;
- Divisionalizada;
- Adhocracia.

Configuração de poder (alianças/coligações)

- Instrumento;
- Sistema fechado;
- Autocracia;
- Missionário;
- Meritocracia;

- Arena política.

Poder na análise estratégica (**M. Crozier**) – Estudar a zona “informal”

- Relação entre actores segundo a forma como “jogam” com a incerteza.

Fonte de poder: Competência, controlar relações, controlar comunicações, utilizar regras.

Comunicação

Estruturas de RC:

- Estrela, Y, cadeia, círculo ou interligada.

Tarefas simples – centralizadas, o oposto é vice-versa.

Satisfação mais elevada em **descentralizadas**.

Papéis

Gatekeeper – Indivíduos que controlam os fluxos de informação na organização.

Papel de ligação – Articulam diversas sub-unidades organizacionais.

Líder de opinião – Importante na decisão.

Concepção **psicológica** – Como as características individuais afectam a comunicação (interpretação dos dados).

Concepção **simbólica-interpretativa** – Comunicação é resultado de interacção simbólica.

Concepção **interaccionista sistémica** – Comunicação como conjunto de comportamentos sequenciais e recorrentes.

Princípios de Beck falam de não ter em conta o estado mental dos outros.

Assertividade – Expressão clara sem ferir susceptibilidades.

Mudança organizacional

Causa de mudança: Força de trabalho, novas tecnologias, choques económicos, globalização.

Tipos: Espontânea e provocada.

Cultura organizacional

Shein – Define como conjunto de valores nucleares, normas e padrões de comportamento.

Abordagem divisível em três níveis:

- Artefactos e padrões de comportamento – Visível mas nem sempre decifrável;
- Valires – Acessível a um conhecimento consciente;
- Pressupostos básicos.

Esta definição integra duas dimensões: Descritiva e avaliativa.

Paradigmas de cultura organizacional

- Unitário – Preocupado com os resultados práticos e de gestão – Forte integração social;
- Pluralista – Diferenciação da cultura dentro da org, integra diversas subculturas.