

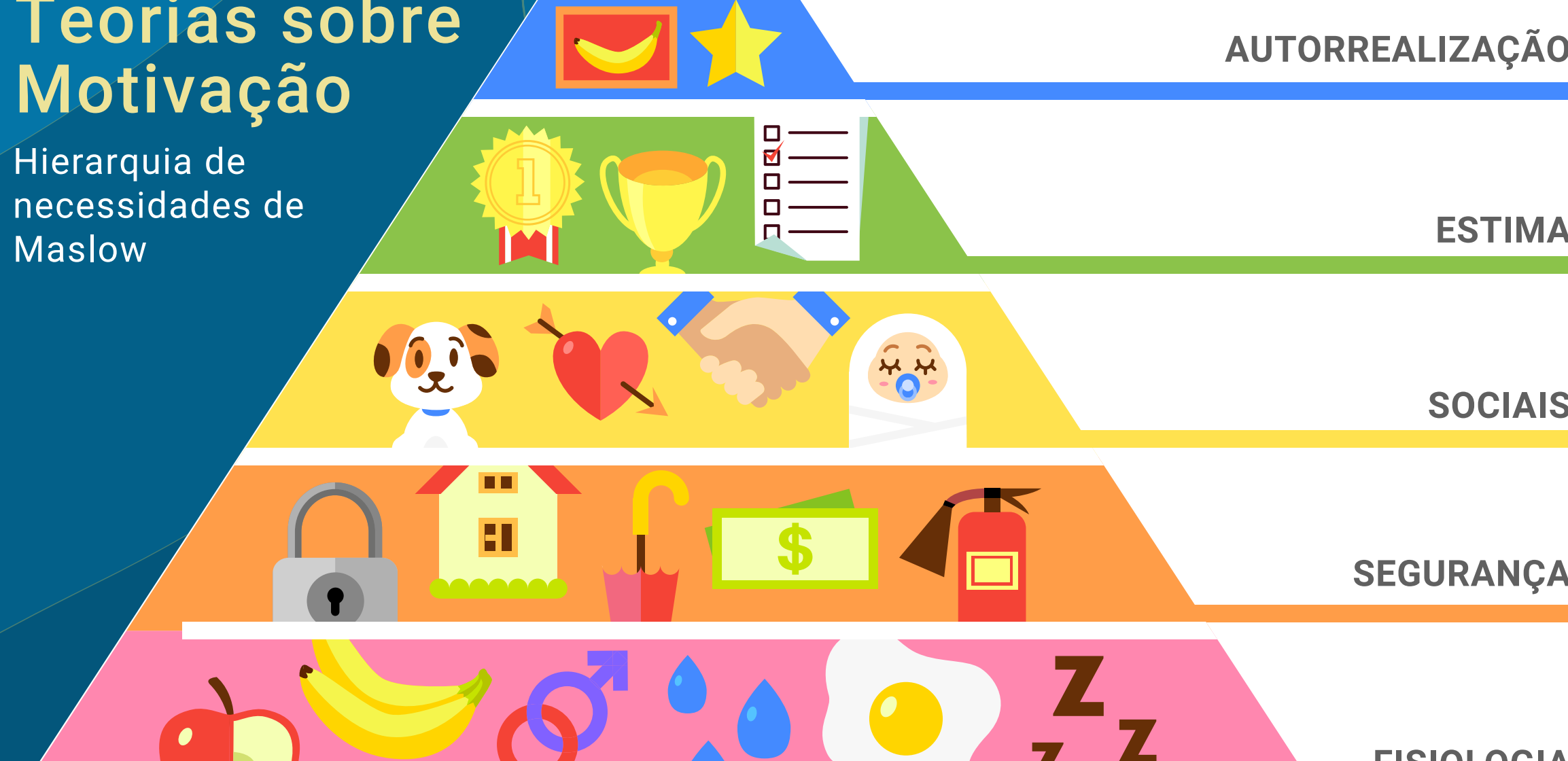
MOTIVAÇÃO E CLIMA ORGANIZACIONAL

1-MOTIVAÇÃO: O QUE É E QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS TEORIAS.

Robbins, Judge e Sobral (2010, p.196) definem motivação como o processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar determinada meta.

Teorias sobre Motivação

Hierarquia de necessidades de Maslow



Segundo Maslow (1970), as necessidades humanas são divididas em 5 níveis, destacando que as necessidades da base precisam ser satisfeitas e, assim, garantir a existência da pessoa. O indivíduo somente busca a satisfação de uma necessidade de nível superior quando a imediatamente inferior já estiver satisfeita, ou seja, somente buscará “Sociais” se a “Segurança” estiver satisfeita e assim sucessivamente até o topo da pirâmide.

TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Fatores motivadores ou satisfatores	Fatores de higiene ou dissatisfatores
Motivam e satisfazem os colaboradores	Podem evitar a insatisfação.
Relacionados à tarefa, responsabilidade e promoção.	Relacionados ao ambiente – supervisão recebida, relações interpessoais, condições de trabalho e salário.

Segundo Herzberg a organização não deve empenhar-se em somente reduzir os fatores desmotivacionais e sim em desenvolver os fatores motivacionais para que as pessoas desenvolvam suas atividades.

TEORIA MOTIVACIONAL DE MCGREGOR

Teoria X:	Teoria Y:
Homem não gosta de trabalhar	Homem pode gostar, também, de trabalhar.
Precisa ser coagido	Se comprometido com a tarefa, a faz sem coação.
Não gosta de responsabilidade	Aceita responsabilidade, quando motivado.
Foco maior na segurança	É capaz de assumir riscos e inovações.
O indivíduo é motivado pelo menor esforço.	O indivíduo é motivado pelo máximo esforço.

TEORIA DA EXPECTATIVA (OU TEORIA DA EXPECTÂNCIA) DE VICTOR VROOM

Esforço, desempenho e recompensa são inter-relacionados na motivação de um indivíduo.

2-CLIMA ORGANIZACIONAL

O colaborador “sente” o clima da empresa, e existem indicadores que apontam se ele é favorável e se gera satisfação aos colaboradores. Assim como na meteorologia, podemos ter o clima na organização: frio, quente, nublado, com tempestades.

3-LIDERANÇA

Estilos de liderança

AUTOCRÁTICA
Líder com elevado poder sobre os membros da equipe.

DEMOCRÁTICA
Líder incentiva a participação dos membros com ideias e sugestões.

LIBERAL OU LAISSEZ-FAIRE
Delegação de todas as decisões ao grupo.

CARISMÁTICA
O líder injeta grandes doses de entusiasmo na equipe.

4-CONFLITO E NEGOCIAÇÃO

Conflito

De acordo com Robbins (2005), o conflito é um processo que tem início quando uma das partes percebe que a outra parte afeta, ou pode afetar, negativamente, algo que a primeira considera importante.

Negociação

Negociação: Qualquer negociação deve ser pautada em 3 critérios: produzir um acordo; ser eficiente e deve aprimorar o relacionamento entre as partes.

5-DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

• Diagnosticar o clima é fundamental para a empresa estudar melhorias no ambiente de trabalho.

• É importante coletar dados dos colaboradores – informações biográficas (idade, escolaridade, tempo de casa, etc.).

• Garantir que exista um espaço para sugestões dos colaboradores.

• Se utilizar formulário eletrônico, garantir que tudo esteja bem na área de TI.