

Teorias de Motivação

Edmundo Escrivão Filho

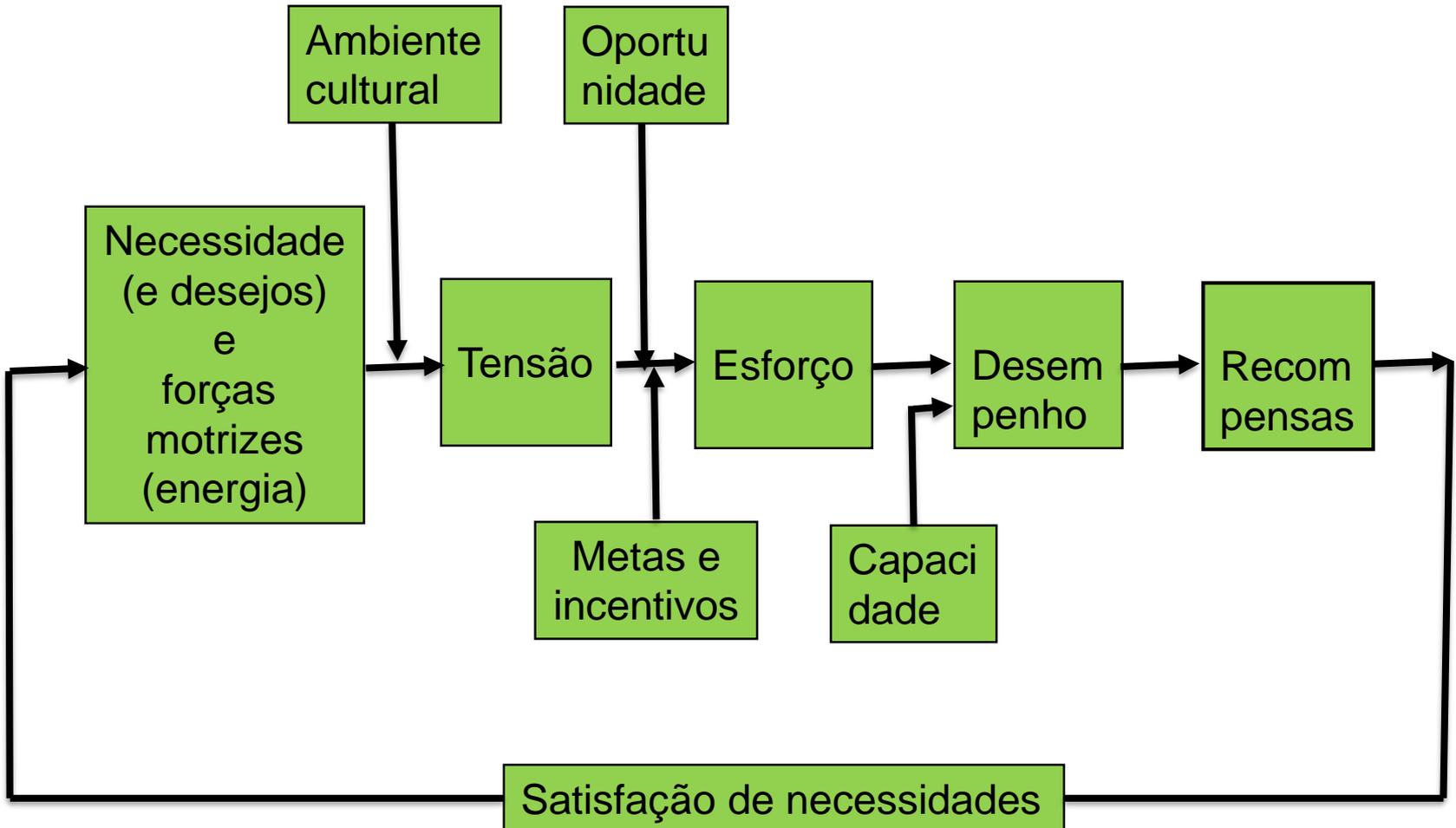
Definição de motivação

- De forma geral:
 - ✓ é o esforço para atingir objetivo.
- Na organização (ROBBINS):
 - ✓ é o processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar determinada meta.
- Na organização (NEWSTROM):
 - ✓ É o conjunto de forças internas e externas que fazem que os funcionários escolham determinado curso de ação e adotem certos comportamentos orientados para a consecução de uma meta organizacional).

Motivação e o gerente

- O trabalho do gerente é:
 - ✓ identificar as necessidades dos funcionários,
 - ✓ incentivá-los de forma a satisfazer essas necessidades,
 - ✓ canalizar a energia liderada para as metas gerenciais.
- Advertência:
 - ✓ Não são os fatores existentes no meio ambiente que criam necessidades interiores, daí que ninguém consegue motivar ninguém. Portanto, o administrador é tão-somente capaz de satisfazer as necessidades presentes (BERGAMINI).

Modelo de motivação - Newstrom



Teoria da Hierarquia das Necessidades - Maslow

Descrição da Necessidade

Necessidade de auto-satisfação, desenvolvimento do potencial, uso da criatividade

amor próprio, autonomia e realização status, reconhecimento e atenção

Necessidade de amor, afeição, amizade, ser aceito pelos outros

Necessidade de segurança, proteção e estabilidade nos acontecimentos da vida diária

Necessidade de manutenção biológica: alimento, água e bem-estar físico

fatores Internos
fatores Externos

Necessidades de autorrealização

Necessidades afetivas (de estima)

Necessidades sociais

Necessidade de segurança

Necessidades fisiológicas

Oportunidades de Satisfação

- Trabalho criativo e desafiador
- Participação tomada decisão
- Flexibilidade e autonomia funcionais

- Responsabilidade por uma função importante
- Promoção função maior status
- Elogios, reconhecimento superior

- Colegas de trabalho amistosos
- Interação com os clientes
- Supervisão agradável

- Condições seguras de trabalho
- Segurança na função
- Compreensão e benefícios

- Intervalo ou descanso e lanches
- Conforto físico na função
- Horário de trabalho razoável

Uma teoria sem comprovação, mas clara, coerente e funcional

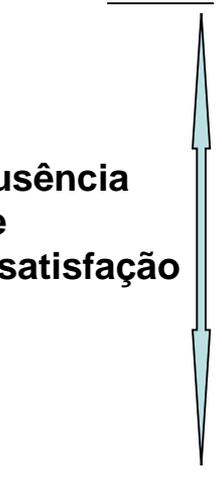
- Maslow identificou as principais necessidades do ser humano e as classificou conforme uma escala ascendente de hierarquização.
- Esta teoria se fundamenta na suposição de que cada necessidade deve ser relativamente satisfeita antes de que outra necessidade em nível mais alto seja ativada.
- Portanto, a medida que as necessidades do nível hierárquico inferior vão sendo satisfeitas, as necessidades imediatamente superiores passam a motivar mais intensamente o comportamento.

Teoria dos dois Fatores - Herzberg

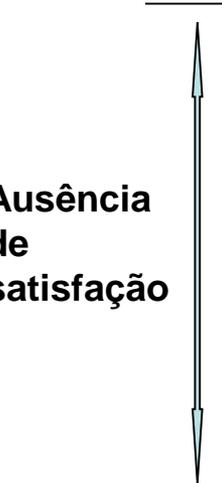
- Os estudos partem do princípio de que os funcionários tendem a descrever
- suas experiências de trabalho satisfatórias
 - em termos de fatores intrínsecos (motivacionais)
 - referidos ao conteúdo e a natureza do **trabalho em si mesmo**
 - como os de realização, reconhecimento, sentido de responsabilidade, desafio do próprio trabalho e crescimento psicológico; e
- E a referir às experiências insatisfatórias
 - em termos de fatores extrínsecos (higiênicos)
 - por sua relação com características das **condições do trabalho**
 - como as normas administrativas, os sistemas de salários, o relacionamento entre os membros, os estilos de supervisão.

Fatores motivacionais e higiênicos

Altamente
satisfeito



Área de Satisfação fatores motivadores	<ol style="list-style-type: none">1. Realização2. Reconhecimento3. O trabalho em si4. Responsabilidade5. Progresso6. Crescimento	fatores motivadores influenciam o nível de satisfação fatores motivadores correspondem ao conteúdo da função
--	---	--



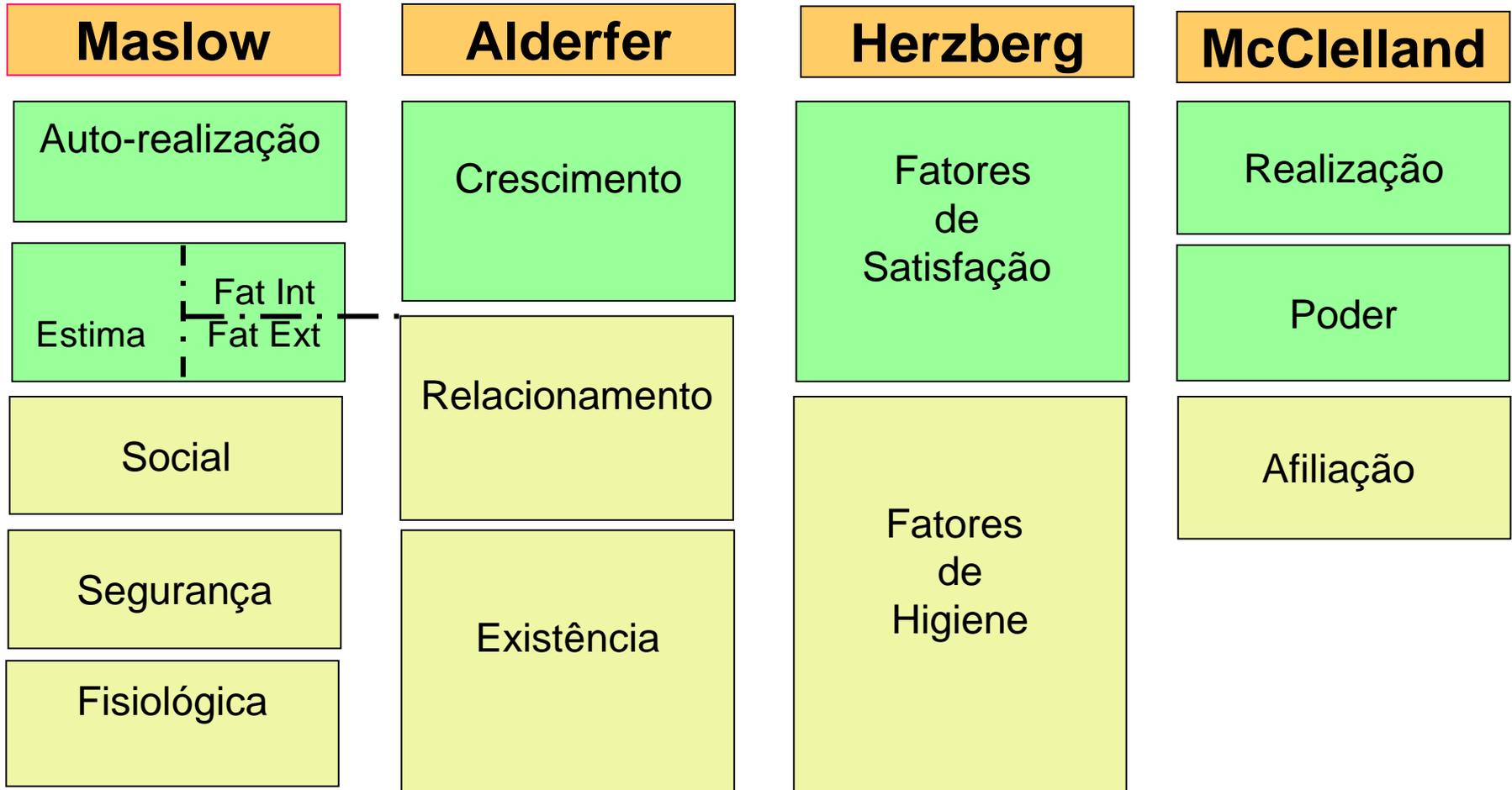
Área de Insatisfação fatores higiênicos	<ol style="list-style-type: none">1. Políticas da empresa2. Supervisão3. Relacionamento com o chefe4. Condições de trabalho5. Salário6. Relacionamento com colegas	fatores higiênicos influenciam o nível de insatisfação fatores higiênicos correspondem ao contexto da função
---	---	--

Altamente
insatisfeito

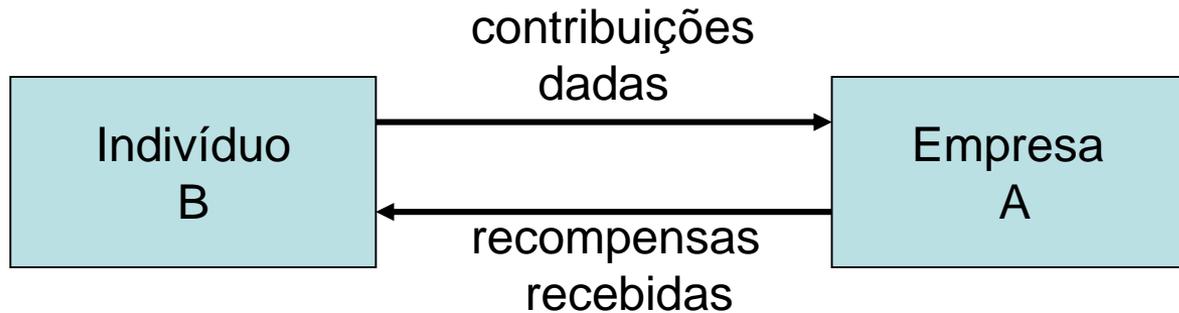
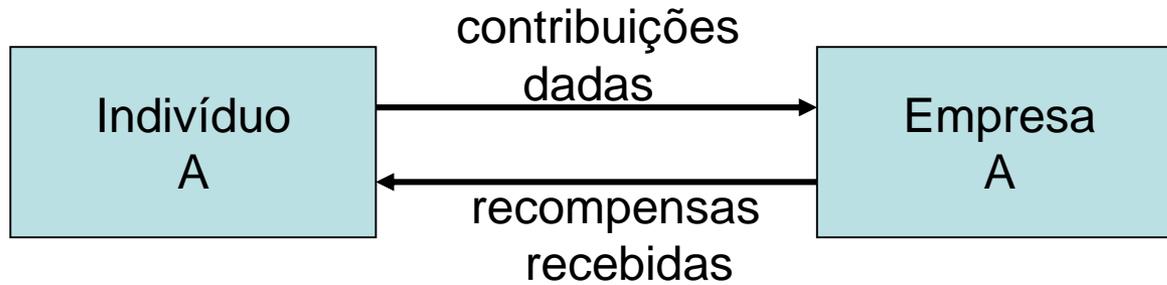
Teoria ERG - Alderfer

- ERG - Existência, Relacionamento, Crescimento (Grow em inglês)
- derivada diretamente das ideias de Maslow, mantendo a correspondência entre as necessidades
 - Existência (1-fisiológicas; 2-segurança),
 - Relacionamento (3-social; 4-de estima) e
 - de Crescimento (5-auto realização).
- Para Maslow, o processo se realiza em forma progressiva, ascendente, de nível a nível nas necessidades da escala hierárquica, unicamente na direção de satisfação-progressão;
- Para Alderfer, esse processo pode dar-se também em sentido regressivo, descendente; isto é, de frustração-regressão.

Comparação entre as Teorias



Teoria da Equidade - Adams



Equidade e Inequidade

- O funcionário realiza continuamente comparações entre
 - suas contribuições (desempenho, responsabilidades, formação) e
 - as compensações que recebe (salários, *status*, reconhecimento)
 - com as dos outros empregados.
- Dessas comparações resulta a percepção individual de "equidade", ou de "inequidade".
- Se a percepção que o empregado tem é a de "inequidade":
 - procura modificar seus níveis de desempenho para equilibrar esta relação
 - aumentando, no caso de compensação supervalorizada ou
 - Diminuindo, no caso de compensação insuficiente.