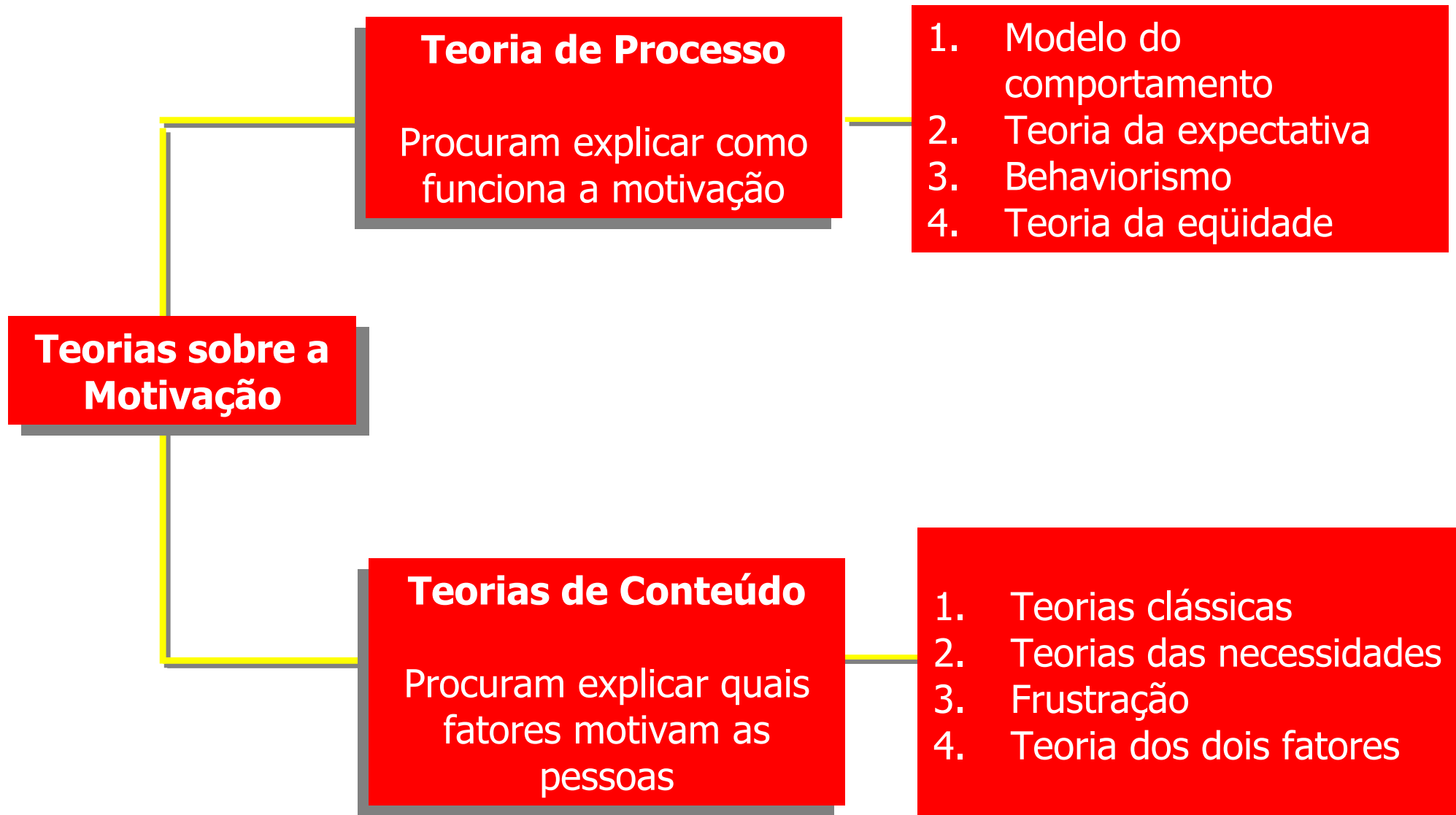


Motivação

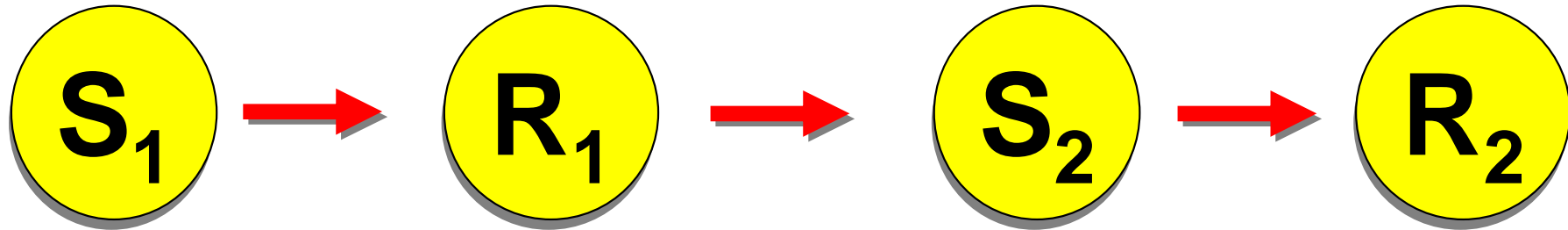


Modelo do comportamento que se baseia na idéia de que todo comportamento é acionado por algum tipo de estímulo





Exemplo de condicionamento operante.



Todo mundo usa terno azul ou cinza

As pessoas vão trabalhar de terno azul ou cinza

As pessoas são vistas como normais

Sentimento de aceitação no grupo e satisfação



Estímulo Condicionado

Resposta operante Condicionada

Estímulo de Reforço

Resposta não Condicionada

Quatro hipóteses convencionais sobre a motivação humana

Hipóteses sobre a Motivação Humana

Homem econômico-racional	A motivação encontra-se na perspectiva do ganho. O motivo importante é ter bens materiais.
Homem social	A motivação é o grupo. Os motivos importantes são o reconhecimento e a aceitação pelos colegas.
Homem auto-realizador	A motivação é a realização interior. O que importa e motiva é a satisfação íntima.
Homem complexo	A motivação não tem causa única. Diversos motivos ou causas são importantes para mover o comportamento.

- **Necessidades sociais**
- **Materiais**
- **Psicológicas**
- **Interesses profissionais**



Influenciadas pela sociedade, personalidade e diferenças individuais

Necessidades Secundárias

- **Alimentação**
- **Reprodução**
- **Abrigo**
- **Segurança**

Necessidades Primárias



Comuns a todas as pessoas

Hierarquia das necessidades humanas, segundo Maslow

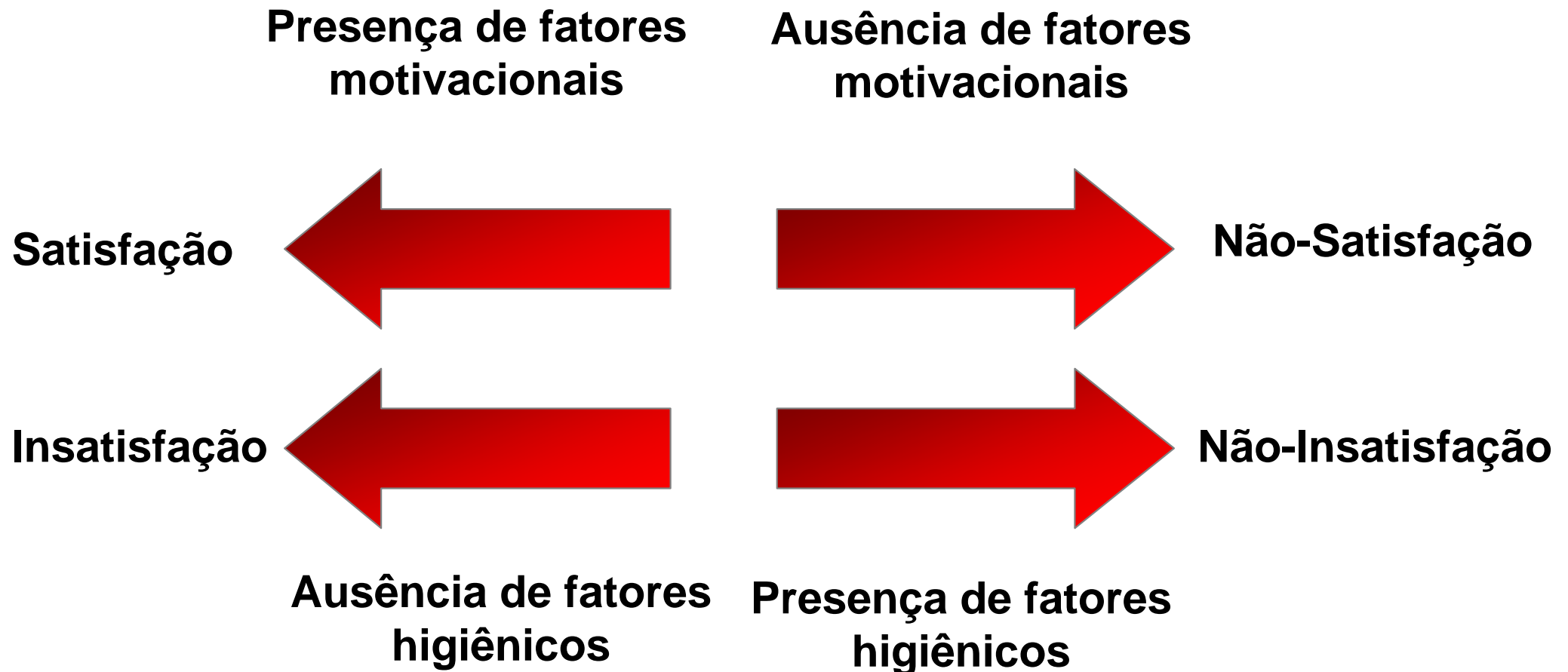


Conceito	Símbolo	Definição
Necessidade de realização (<i>achievement</i>)	nAch	Necessidade de sucesso, avaliado segundo algum padrão internalizado de excelência.
Necessidade de filiação (<i>affiliation</i>)	nAff	Necessidade de relacionamento e amizade.
Necessidade de poder (<i>power</i>)	nPow	Necessidade de controlar ou influenciar direta ou indiretamente outras pessoas.

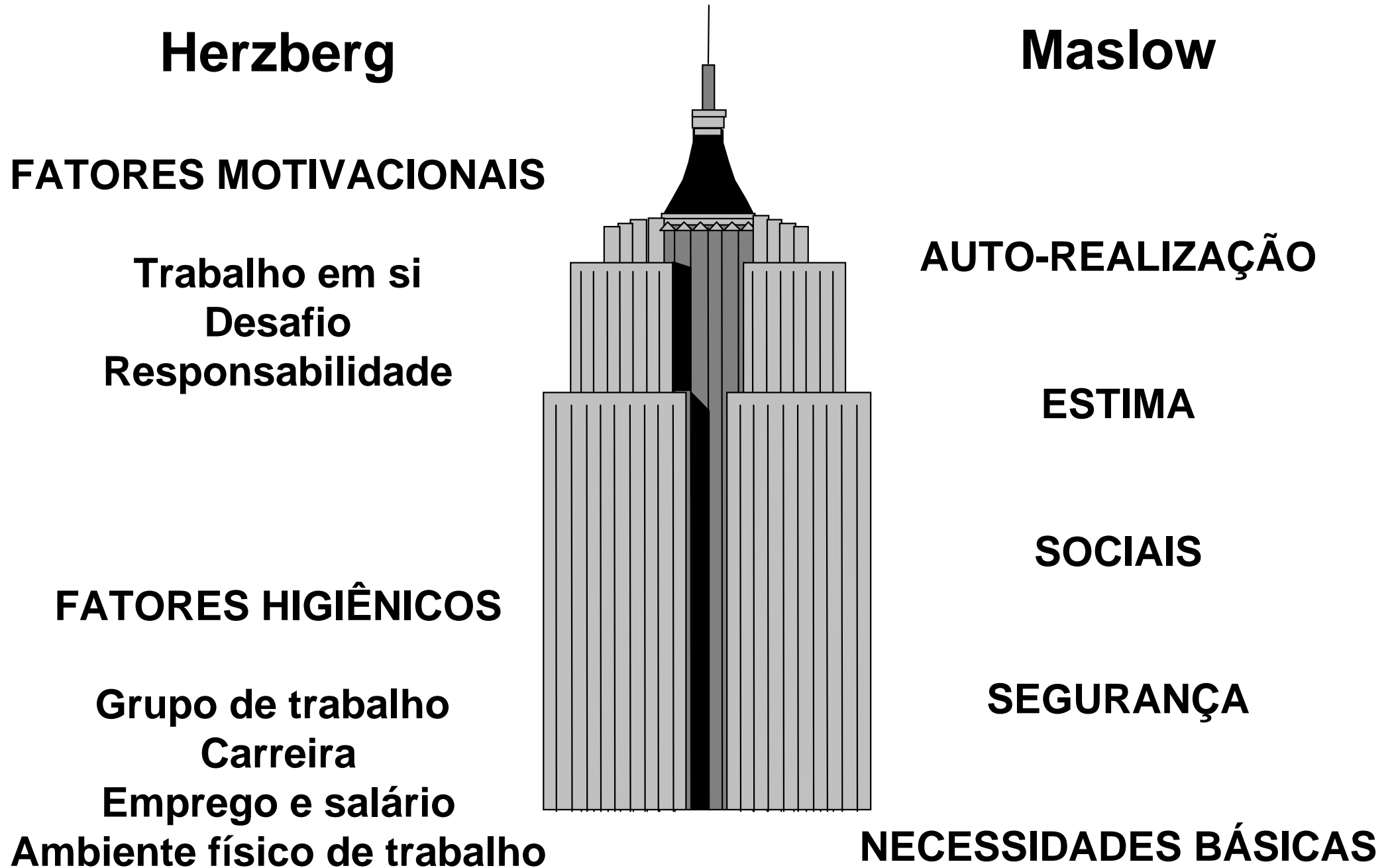


A teoria de Herzberg divide os fatores que influenciam o desempenho em dois grupos: os que se relacionam ao conteúdo e os que se relacionam ao contexto do trabalho.

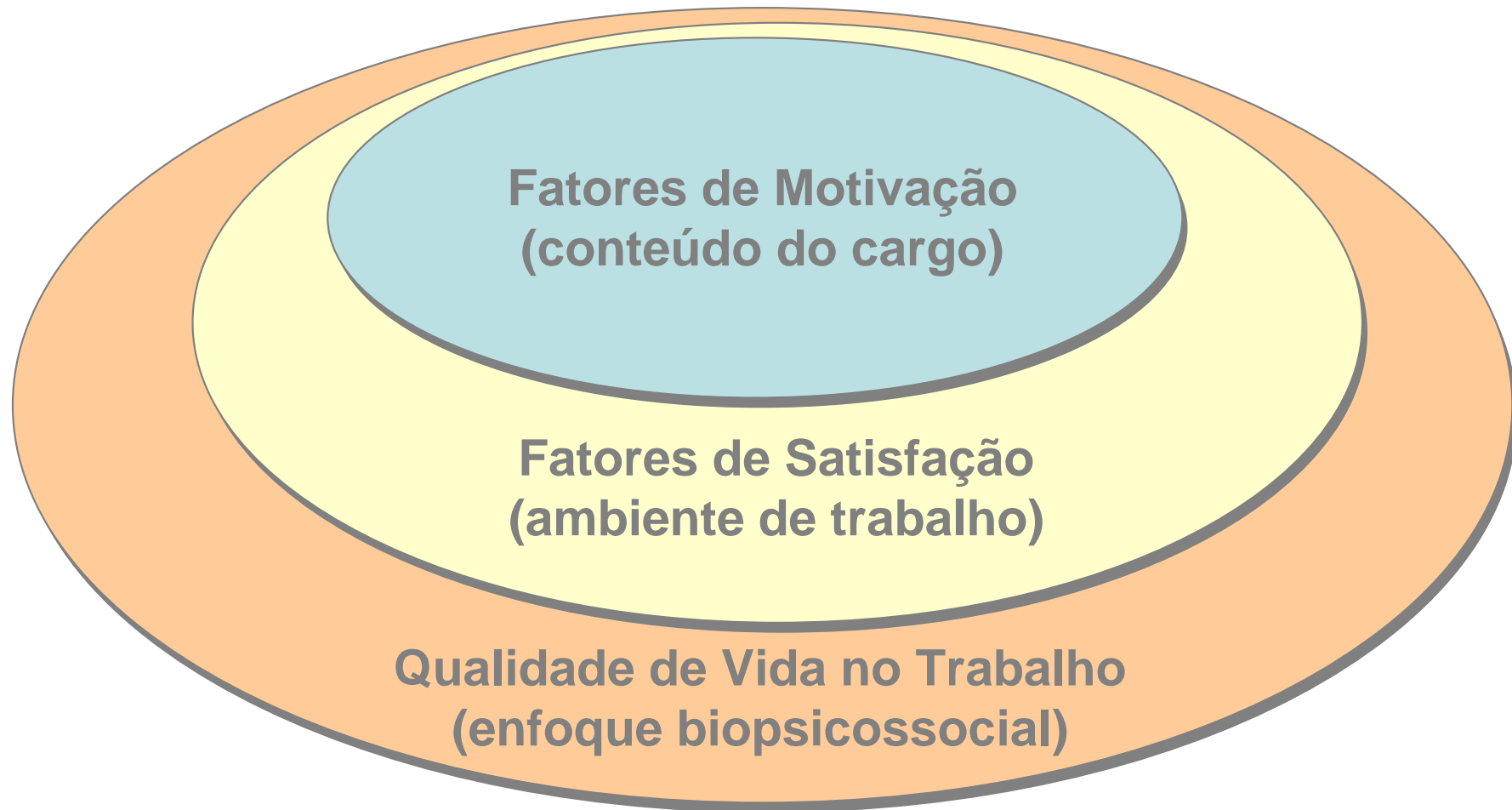
Satisfação e insatisfação, segundo Herzberg, representam duas dimensões independentes da motivação



A teoria de Herzberg divide os fatores que influenciam o desempenho em dois grupos: os que se relacionam ao conteúdo e os que se relacionam ao contexto do trabalho.



O conceito de qualidade de vida no trabalho amplia as teorias tradicionais da motivação



Indicadores de práticas administrativas orientadas para a qualidade de vida do trabalho

Categoria de indicadores	Indicadores Específicos
Organização	<p>Tratamento ético dos funcionários.</p> <p>Planos de carreira igualitários.</p> <p>Clareza das políticas e procedimentos.</p>
Social	<p>Investimento na educação formal dos funcionários.</p> <p>Benefícios familiares.</p> <p>Atividades culturais e esportivas.</p>
Psicologia	<p>Valorização do funcionário.</p> <p>Apoio psicológico.</p> <p>Desafio e outros fatores motivacionais.</p>
Biológica	<p>Ginástica laboral.</p> <p>Controle dos acidentes de trabalho.</p> <p>Conforto físico e eliminação da insalubridade.</p> <p>Alimentação.</p> <p>Controle de doenças.</p>