

MOTIVATION AND DEMOTIVATION AT WORK IN ORGANIZATIONS

Asist.univ. Gabriel Cristian BĂJENARU¹

Rezumat

Every organization that wants to be successful needs to identify ways that would stimulate performance. Nowadays the achievements of organizations depend increasingly on the achievements of its employees. For this reason it is important to analyze and know in detail what factors motivate us in the choice of each job and a career in the long term. This paper emphasizes the important role of motivation and demotivation in the evolution of each employee. Also in this paper will be presented the role of the employee's devotion to the workplace.

Cuvinte cheie: *motivația; demotivația; atașament; organizație; loc de muncă*

Clasificarea JEL: L₂, M₁₂, O₁₅

1. INTRODUCERE

Nivelul de motivare al angajaților este diferit de la o organizație la alta. În acest sens, ar trebui efectuate modificări în ceea ce privește sistemul de management practicat în cadrul organizațiilor. Satisfacția angajaților are legătură directă cu managerii care au responsabilitatea de a-i motiva pe aceștia și de a le asigura un mediu de lucru care să-i conducă spre satisfacție.

2. ASPECTE SEMNIFICATIVE PRIVIND MOTIVAȚIA ȘI DEMOTIVAȚIA ÎN MUNCĂ

Motivația constituie temeiul comportamentelor și activităților pe care le prestează indivizii în cadrul grupului în funcție de specificul solicitărilor ce decurg dintr-o categorie sau alta de relații funcționale (relații dintre subiect și sarcinile activității).

Motivația se bazează pe trebuințe, acestea fiind substratul cauzal imediat al celor mai diferite activități și comportamente interumane.

Modificările apărute în cadrul sistemului de trebuințe al individului influențează profund gradul de motivare al acestuia; această mișcare e punctată adesea de contradicții decurgând din dualitatea modului de formare a motivației ca rezultat al sistemului de trebuințe individuale și a dependenței de succesiunea gradelor de angajare în lucru al fiecărui nivel de trebuințe.²

Gestionarea motivațiilor într-o organizație este importantă pentru ca ele să fie cunoscute și analizate în așa fel încât să exprime schimbările organizaționale ce pot să faciliteze procesul motivațional.

Satisfacția și motivația nu sunt identice în interiorul comportamentului individual. Anumite trebuințe, cum sunt cele sociale, se îndeplinesc în viața profesională. Sunt oameni ce nu găsesc nimic interesant în munca pe care o depun. Mulți oameni lucrează dintr-o simplă necesitate existențială.

Se pune următoarea întrebare: Organizația este cu adevărat interesată în a avea angajați motivați de munca pe care o depun?

¹ Universitatea Spiru Haret, Facultatea de Management Brașov, cristi762002@yahoo.com

² <http://ro.wikipedia.org/wiki/Motiva%C8%9Bie>

Cu certitudine, organizația caută angajați implicați în activitatea depusă.

Cu cât angajatul consideră că scopurile și proiectele organizație coincid cu ale sale, cu atât mai mult el se va implica.

Din păcate nu toate organizațiile au interesul să investească în gestiunea resurselor umane. Motivația este întotdeauna o problemă de relație între un subiect ce dorește și un obiect ce atrage sau trezește interesul latent.

În acest moment, instituțiile (private sau publice) au nevoie de un sistem motivațional echilibrat, bazat atât pe factori extrinseci, cât și intrinseci și dimensionat în concordanță cu nevoile angajaților și obiectivele organizației.

Succesul în organizație vine din măsura în care angajații își pun în valoare capacitățile și cunoștințele. Ca să își poată "*scoate la lumină*" acest potențial, oamenii au nevoie în permanență să fie stimulați.

În continuare voi prezenta câteva aspecte antimotivaționale care pot inhiba comportamentul angajatului la locul de muncă.

1. Control strict la locul de muncă - nimănui nu îi place să fie controlat în permanență, să i se verifice fiecare mișcare. De obicei acest lucru se întâmplă atunci când:

- șeful are un stil de conducere autoritar;
- când există neîncredere în capacitatea angajatului de a rezolva singur sarcinile pe care le are de îndeplinit.

Managerul la rândul său este afectat atunci când devine autoritar. Încercând să facă pe detectivul tot timpul, să vadă ce face angajatul, acesta pierde foarte mult timp atunci când încearcă să controleze toate activitățile subordonaților.

2. Monotonia în muncă - oricât ar fi de interesant ceea ce face un angajat, la un moment dat creierul acestuia se obișnuiește cu conceptele și sarcinile pe care le-a repetat în mod frecvent și intervine plictiseala, lipsa dorinței de dezvoltare, de a cunoaște și de a face mai mult. În acest sens, recomand managerilor ca atunci când doresc să își motiveze angajații să facă în așa fel încât să îi implice mai des în proiecte și activități care au o legătură indirectă cu ceea ce fac efectiv. Un rol deosebit îl are rotația posturilor atunci când vorbim de salariați competenți și bine pregătiți, care se pot adapta din mers noilor cerințe organizaționale.

3. Lipsa aprecierii la locul de muncă – iată un alt aspect interesant ce trebuie scos în evidență. Fiecare dintre noi suferim atunci când nu suntem apreciați la locul de muncă în condițiile în care am depus eforturi susținute, ne-am implicat cu toată ființa în realizarea sarcinilor trasate de către șefi. Nimic nu este mai demotivant decât nerecunoașterea meritelor la locul de muncă.

Oamenii simt nevoia să li se spună și când fac bine un lucru, nu doar atunci când greșesc. Manifestarea aprecierilor este unul dintre cei mai puternici factori motivatori și stimulează gândirea pozitivă. Managerii care uită să punteze și realizările angajaților, nu fac decât să descurajeze inițiativa, să demotiveze și să scadă performanța celor din jur, de multe ori fără să își dea seama. Psihologia arată că emoțiile și sentimentele pot anihila procesele de comunicare și în general relațiile dintre oameni.³

4. Neimplicare în luarea deciziilor în cadrul organizațiilor – problema neimplicării angajaților în luarea deciziilor este întâlnită în destul de multe organizații. Angajații din firme se simt profund dezamăgiți când nu li se cere părerea în diferite momente cruciale din viața organizației. Aici mă refer la situațiile în care organizația trebuie să se relanseze pe piață, să se readapteze la condițiile de pe piață. Neimplicarea angajaților în deciziile importante din cadrul unei organizații reprezintă o problemă ce merită să fie luată în seamă întrucât angajații sunt cei care, de cele mai multe ori, fac munca propriu-zisă, sunt poate mai în măsură să ofere sugestii practice și realiste.

³ Petrescu, I., *Profesiunea de manager*, Ed. Lux Libris, Brașov, 1997, p.221

