

MOTIVAȚIA ȘI FLUCTUAȚIA FORȚEI DE MUNCĂ

SIMONA TRIPA

Universitatea Oradea, Facultatea de Textile și Pielărie, Str. Barbu Stefanescu Delavrancea nr. 4, tel. 0259/408448, 0726386222, siminica@rdslink.ro

SUNHILDE CUC

Universitatea Oradea, Facultatea de Textile și Pielărie, Str. Barbu Stefanescu Delavrancea nr. 4, tel. 0259/408448, 0744/371014, hectic@rdslink.ro

Cet ouvrage présente les principaux facteurs de la fluctuations de la force du travail et la liaison qui existe entre la motivation dans le processus du travail et la décision de fluctuation par l'intermédiaire des principales théories motivationnelles.

Fluctuarea este un comportament voluntar cu caracter adaptiv, motivat de o anumită situație și mai ales de necesitatea depășirii ei. Cercetarea și desprinderea motivației de fluctuare este orientată în special în direcția cunoașterii motivelor și cauzelor care pe fondul condițiilor socio-profesionale favorizante, fac să se declanșeze fluctuația și pe baza lor să se stabilească căile de reducere a acesteia.

În literatura de specialitate există numeroase clasificări ale factorilor fluctuației forței de muncă. Dintre acestea cele mai relevante sunt:

1. Petru Prunea [1] împarte factorii fluctuației forței de muncă, astfel:

a. Factori intrinseci individuali (subiectivi)

- pasiunea pentru meserie
- satisfacția, frustrările, oportunitățile de promovare
- corespondența între aptitudini și cerințele muncii, aspirații, etc.

b. Factori extrinseci individuali (obiectivi)

- condițiile fizice ale locului de muncă, natura relațiilor interpersonale, relațiile cu șeful direct, retribuiția, prestigiul social al meseriei și al întreprinderii.

2. Ștefan Stanciu [2] (și ceilalți) surprind și alți factori pe care îi prezentăm în continuare:

- managementul autoritar, deficitar sau improvizat
- condițiile precare de muncă
- nivelul scăzut al tehnologiilor utilizate
- nivelul scăzut al salarizării
- lipsa facilităților (creșe, grădinițe, locuri pentru servirea mesei, cabinete medicale)
- lipsa programelor de dezvoltare profesională
- evaluarea și promovarea subiectivă
- discriminările
- absența comunicării etc.

Decizia de fluctuare este rezultatul unor procese perceptive și a unei activități cognitive ce are ca determinanți:

a) o mulțime de factori direcționali și energizanți care acționează concomitent asupra individului sensibilizându-l față de anumite realități.

b) necesitățile biologice și trebuințele socio-culturale personale provocate de acești factori.

c) intensitatea restricțiilor și riscurilor care există sau pot să apară pe traseul constituirii opțiunii pentru un alt loc de muncă și al transpunerii acestuia în fapt.

Decizia de fluctuare are la bază diverse motivații. Acestea variază de la un individ la altul așa cum rezultă chiar din definiția dată motivației către Alex Roșca, și anume „totalitatea mobilurilor interne ale conduitei, fie că sunt înnăscute sau dobândite, conștiente sau inconștiente, simple tendințe sau idealuri abstracte”. [3] B. Zörgö scoate în evidență caracterul intențional al motivației - „forma specific umană a motivației apare în acțiunile voluntare, când persoana nu mai acționează sub influența nemijlocită a unor stimuli ci este capabilă să acționeze în conformitate cu reprezentarea, ori cu ideea unor lucruri dorite sau a unor situații anticipate, cu semnificație pozitivă sau negativă”. [4]

O altă definiție a noțiunii și anume cea dată de M. Zlate surprinde faptul că aceasta are la bază „o necesitate a organismului care orientează și dirijează comportamentul pe direcția satisfacerii și deci, a înlăturării ei”. [5]

Conform dicționarului de psihologie socială motivația „exprimă faptul că la baza condiției umane se află întotdeauna un ansamblu de mobiluri - trebuințe, tendințe, afecte, interese, intenții, idealuri - care susțin realizarea anumitor acțiuni, fapte, atitudini”. [6]

Din punctul nostru de vedere unind părerile prezentate anterior rezultă o definiție completă a motivației – totalitatea mobilurilor interne, determinate de anumite necesități ale organismului, ce generează acțiuni voluntare orientate și dirijate într-o anumită direcție, pentru atingerea unui scop bine stabilit.

Importanța motivației în procesul muncii (cu influențe directe asupra deciziei de fluctuare a personalului) reiese și din faptul că numeroși economiști i-au acordat o atenție deosebită, elaborând diverse teorii motivaționale. Dintre acestea le prezentăm în continuare pe cele mai reprezentative.

F. W. Taylor în lucrarea sa „The Principles of Scientific Management” [7] a demonstrat că factorul ce motivează lucrătorii este plata pe care o primesc. El a preconizat și introdus sistemul acordului progresiv conform căruia angajații primesc o sumă fixă pentru fiecare unitate de produs obținută în contul cotei stabilite, iar pentru depășirea ei primesc un procent mai mare pe unitate pentru întreaga producție realizată.

În opinia noastră dar și a altor cercetători ideile lui Taylor au anumite limite, noile cercetări în domeniu demonstrând că motivarea este un fenomen complex ce are la bază atât elemente exterioare precum venitul cât și elemente ce acționează din interiorul persoanei precum dorința de a construi sau realiza ceva.

Studiile Hawthorne efectuate de Elton Mayo [8] au relevat că anumiți factori umani sunt cel puțin la fel de importanți în motivare ca și sistemul de plată. Astfel, s-a născut curentul

relațiilor umane în management, care presupune că salariații vor fi motivați să muncească mai bine dacă sunt mulțumiți și satisfăcuți de munca lor. Elton Mayo a stabilit că factorul ce motivează angajații este satisfacția generată de modul de lucru.

Psihologul american Abraham Maslow, cunoscut ca fondator al teoriei motivației susține că fără motivație nu poate fi vorba de relații umane productive. Managerii trebuie să știe că există mai multe niveluri și remedii ale motivației și că, odată satisfăcut un nivel de motivație, nu mai este cazul să se insiste, prin consum suplimentar de remedii, ci trebuie trecut la nivelul de stimulare superior. Aceasta asigură folosirea eficientă a remediilor motivării.

Frederick Herzberg în Teoria factorilor duali scoate în evidență că există două grupuri de factori care influențează sentimentele angajatului față de munca sa: motivatori și igienici.

Factorii motivatori sunt cei care se referă la munca depusă și care determină satisfacția în muncă (posibilitatea de realizare profesională și de promovare, succesul obținut prin performanțe înalte, felul și valoarea muncii depuse, progresul, aprecierea și asumarea responsabilității), iar cei de igienă se referă la condițiile în care trebuie să se desfășoare munca, lipsa lor ducând la apariția insatisfacției în muncă (salariul, condițiile de muncă, relațiile interpersonale, politica firmei și a managementului, competența șefului, siguranța locului de muncă, supravegherea excesivă)

Teoria celor doi factori ajută managementul de resurse umane să-și facă o imagine asupra motivării (demotivării) personalului angajat și oferă indicii pentru a observa când este nevoie de schimbări care să acționeze asupra condițiilor obișnuite de la locul de muncă. [9]

Douglas McGregor în lucrarea "The Human Side of Enterprise" a prezentat două seturi de presupuneri despre motivația în muncă a oamenilor. Primul set, denumit Teoria X presupune că indivizilor nu le place să muncească și o vor face numai dacă sunt controlați și conduși, iar al doilea set denumit Teoria Y presupune că oamenii muncesc pentru firmă dacă își ating scopurile personale.

Teoria ERG [10] consideră că există trei tipuri de nevoi individuale, care motivează oamenii în procesul muncii:

- nevoi existențiale – securitatea muncii, condițiile de muncă, plata adecvată a salariilor etc.
- nevoi relaționale – relații de prietenie cu familia, colegii, șefii, subordonații și alții.
- nevoi de împlinire – sunt nevoile ce fac ca eforturile să devină creative, stimulative pentru sine.

Teoria performanțelor așteptate, denumită și teoria lui Victor Vroom, se bazează pe presupunerea că motivația depinde de măsura în care oamenii doresc ceva anume și de măsura în care ei cred că o pot obține.

Psihologul B.F.Skinner a stabilit existența unei relații între câștig și performanță, ceea ce determină utilizarea câștigurilor ca motivație efectivă.

Așa cum se poate observa din cele prezentate anterior de-a lungul anilor sau conturat mai multe puncte de vedere legate de modul în care pot fi motivați oamenii în procesul muncii. Cunoașterea teoretică și evident aplicarea combinată a cât mai multor teorii motivaționale ajută la luarea unor decizii corecte în ceea ce privește resursele umane ale întreprinderii, dat fiind faptul că fiecare individ este o entitate de sine stătătoare cu nevoi și aspirații personale ce nu pot fi generalizate la nivelul întregului grup.

În opinia noastră există două categorii de motivații:

- motivația interioară determinată de impulsul pe care fiecare dintre noi îl simte în interiorul său sub influența a o serie de factori cum ar fi: constrângerea, voința, dorința, aspirația.
- motivația exterioară determinată de un impuls din exterior (îmbold sau recompensă) cu influențe asupra comportamentului uman.

Așadar a motiva oamenii în munca lor înseamnă a le răsplăti bănește contribuția lor la progresul firmei - inițiativa, efortul și reușita – dar mai ales, de a dezvolta pentru ei înșiși utilitatea dată de dimensiunea subiectivă a muncii. Pentru aceasta nu este suficient să îmbunătățești câteva caracteristici vizibile ale muncii și recompensei sale, ci trebuie făcute unele progrese în reprezentările mentale cu privire la munca, firma și la produsele realizate de aceasta.[10] Dimensiunea obiectivă a muncii utilizează ca principală sursă motivațională efectul inegalității în recompensarea muncii, pe când dimensiunea subiectivă a muncii folosește drept sursă motivațională efectul recompenselor nepecuriare. Diferențierea recompenselor bănești se poate face în funcție de eficacitatea, calificarea și de reușita fiecărui angajat. În funcție de profit, de strategia și de cultura sa firma își poate crea un sistem de salarizare și avantaje materiale motivante astfel încât să-și motiveze angajații și să preîntâmpine migrarea personalului activ și talentat sau izbucnirea unor conflicte, intrigi sau sabotări în interiorul firmei.

Bibliografie

1. Prunea, P. – Fluctuația forței de muncă – factori, implicații, strategii de control, Editura Dacia, Cluj Napoca, 1988
2. Stanciu, Ș., Ionescu, M., Leovaridis., C., Stănescu, D. - Managementul resurselor umane, Editura Comunicare.ro, București, 2003
3. Roșca, A., Chircev, A. – Psihologie generală, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1975
4. Zörgö, B. – Motivația și viața afectivă, în vol. Psihologie generală, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1966
5. Zlate, M. – Psihologia muncii – relații interumane, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1981
6. Dicționar de psihologie socială – Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1981
7. Taylor, F., W. - The Principles of Scientific Management, New York, Harper & Brothers, 1911
8. Anton, V.- Sisteme informaționale în marketing, Editura Expert, București, 2005
9. Lazăr, L. – Evaluarea capitalului uman – Strategii de ocupare a forței de muncă, Editura Rosoprint, Cluj-Napoca, 2005
10. Mathis, R.L., Nica, P.C., Rusu, C. – Managementul resurselor umane, Editura Economică, București, 1997