

Teorias Motivacionais**CESPE - 2012 - ANCINE - Técnico Administrativo**

Com referência à gestão de pessoas nas organizações, julgue os itens a seguir.

08. O desempenho humano, resultado da motivação e das competências para a realização do trabalho, está relacionado à inexistência ou pouca incidência de obstáculos contextuais.

CESTRANRIO - 2012 - Chefes - Profissional de Nível Superior

09. Algumas teorias de motivação ajudam no gerenciamento do clima organizacional. Com o objetivo de motivar os funcionários de uma empresa, optou-se pela aplicação de uma delas, que é a teoria

- X e Y de Frederick Herzberg, que postula a melhoria do salário, dos benefícios, das condições de trabalho, além da implementação de políticas gerenciais que favoreçam as relações interpessoais.
- da Equidade, que propõe a eliminação do programa de remuneração flexível da organização, desvinculando o plano de participação de lucros dos resultados da avaliação de desempenho.
- da Fixação de Objetivos, que deixa claro que cabe a cada funcionário fazer o melhor possível e dar o melhor de si no desempenho de um trabalho, cancelando as reuniões mensais de feedback.
- da Avaliação Cognitiva, que associa recompensas externas, tais como remuneração pelo esforço, a comportamentos já recompensados intrinsecamente.
- das Expectativas, que sustenta a ideia de que a motivação do funcionário depende do grau em que as recompensas da organização satisfazem suas necessidades individuais e do grau em que elas são interessantes e valorizadas.

FCC - 2012 - TRF - 5ª REGIÃO - Analista Judiciário

10. A Administração de Recursos Humanos utiliza três formas de estimular o processo motivacional de um funcionário para agregar valor ao trabalho, dentre elas:

- delegar tarefas que permitam ao funcionário atingir também seus objetivos pessoais.
- gerar autonomia para desenvolver as ideias das chefias para promover o alcance dos objetivos da organização.
- auxiliar o gerente a identificar recompensas que levem o funcionário a comprometer-se com a sua autoestima.
- reforçar, ocasionalmente, os resultados favoráveis com recompensas endógenas por parte da organização, como dinheiro ou promoções.
- gerar competências que permitam aos funcionários e seus gestores atingirem recompensas exógenas.

FCC - 2012 - TST - Analista Judiciário - Área Administrativa

11. Sobre motivação, considere:

- Hierarquia de necessidades criadas por Maslow é uma das teorias de motivação de conteúdo.
- Motivados por realização, poder e afiliação, a teoria da expectativa foi criada por Vroom.
- Na teoria da necessidade adquirida, McClelland afirma que as pessoas são motivadas quando acreditam que podem realizar as tarefas e que as recompensas advindas valem o esforço em realizá-las.
- Objetivos atingíveis, porém difíceis, motivam os funcionários, essa é uma afirmação possível, dentro do escopo da teoria motivacional.

Está correto o que se afirma APENAS em

- II e III.
- II e IV.
- I e IV.
- I, II e III.
- I, III e IV.

Gestão de Conflitos**FCC - 2012 - TRF - 5ª REGIÃO - Técnico Judiciário**

12. Existem três tipos de conflitos: de Tarefa, de Relacionamento e de Processo. Conflito de Processo é o que
- está relacionado ao conteúdo e metas do trabalho.
 - está relacionado a como o trabalho é executado.
 - ocorre nas relações interpessoais.
 - melhora a qualidade das decisões fornecendo meios pelos quais os problemas não podem ser manifestados.
 - impossibilita o desafio ao status quo, não promovendo a reavaliação de metas do grupo.

FCC - 2012 - TRF - 2ª REGIÃO - Analista Judiciário

13. No processo de comunicação interpessoal, é a reação do receptor ao ato de comunicação, permitindo que o emissor saiba se sua mensagem foi ou não compreendida pelo receptor:
- ruído horizontal.
 - racionalização.
 - negação.
 - feedback.
 - ruído vertical.

FCC - 2012 - TRE-CE - Analista Judiciário - Psicologia

14. O modelo de liderança situacional proposto por Hersey e Blanchard considera não só o estilo do líder, mas inclui o conceito de maturidade do colaborador que é avaliada em termos do grau de
- desenvolvimento emocional e competências técnicas para fazer um bom trabalho.
 - conhecimento e experiência para fazer um bom trabalho.
 - capacidade e interesse para fazer um bom trabalho.
 - relacionamento com pares e superiores e competências técnicas para fazer um bom trabalho.
 - maturidade emocional e experiência para fazer um bom trabalho.

TJ-SC - 2011 - TJ-SC - Analista Administrativo

15. As diferenças de objetivos e interesses individuais quase sempre produzem alguma espécie de conflito entre as pessoas dentro das organizações. Assinale a alternativa correta:
- Os conflitos podem trazer somente resultados negativos para as organizações.
 - Os conflitos podem trazer somente resultados construtivos para as organizações.
 - Os conflitos não contribuem em nada para as organizações e não existe maneira ou estilo de administrá-los.
 - Os conflitos podem trazer resultados construtivos ou negativos para as organizações.
 - Nenhuma afirmativa está correta.

CESPE - 2010 - TRE-BA - Técnico Judiciário

Em situações de trabalho compartilhadas por duas ou mais pessoas, há atividades a serem executadas, interações e sentimentos envolvidos. Acerca das relações humanas no trabalho, julgue os próximos itens.

16. Os conflitos interpessoais são de natureza disfuncional, traduzida pela intensidade, estágio de evolução, contexto e forma como são tratados e, por tais motivos, esses conflitos devem ser evitados no contexto de trabalho.

Liderança e Equipe

CESGRANRIO - 2012 - Chesf - Profissional de Nível Superior

Para fazer diferença como líder, o gerente de RH de uma empresa defende a utilização do modelo de liderança situacional de Hersey e Blanchard.

17. O argumento utilizado por esse gerente para justificar sua preferência é que a adoção desse modelo permite que seja(m)
- a) favorecida a relação com os outros, baseando-se no charme, no magnetismo, na inspiração e na emoção para, dessa forma, inspirar confiança e administrar bem suas impressões.
 - b) valorizadas a presteza do funcionário e a sua disposição para o desempenho de tarefas, bem como a sua capacidade de corresponder às expectativas, itens fundamentais na definição do estilo adequado de liderança.
 - c) demonstradas a visão e a missão organizacionais de forma clara em termos de ações e propósitos, não apenas verbalmente como também através de seu comportamento
 - d) feitas mudanças positivas no modo como as organizações e as pessoas conduzem suas atividades, gerando, assim, melhores resultados para a organização.
 - e) utilizados estilos iguais com o mesmo subordinado, quando ele estiver executando tarefas diferentes, uma vez que há um estilo único de liderança para todos os propósitos.

FCC - 2012 - TST - Técnico Judiciário - Área Administrativa

18. Teorias situacionais ou contingenciais apontam para dois tipos de liderança: as orientadas para pessoas e as orientadas para
- a) autoridade.
 - b) tarefas.
 - c) poder.
 - d) liberdade.
 - e) recompensas.

CESPE - 2012 - ANCINE - Técnico Administrativo

A respeito do trabalho em equipe, julgue os itens subsecutivos.

19. Em uma equipe de trabalho, o papel socioemocional é evidenciado quando um indivíduo proporciona apoio para as necessidades emocionais de seus colegas de trabalho.
20. O fato de dois colegas de trabalho procurarem chegar a uma solução comum para um problema interpessoal na equipe constitui exemplo de evitação de conflitos interpessoais.
21. Pessoas motivadas e convencidas a permanecer em uma equipe constituem exemplo de coesão das equipes de trabalho.

ESAF - 2012 - Receita Federal - Auditor Fiscal da Receita

22. Considerando-se que uma equipe é um conjunto de pessoas com conhecimentos complementares, que trabalham em conjunto, partilhando a responsabilidade, é correto afirmar que
- a) o resultado obtido seja menor ou igual à soma das contribuições individuais alcançadas.
 - b) haja aumento da satisfação psicológica e das dificuldades de comunicação interpessoal.
 - c) a tomada de decisões melhore em função do aumento do número de alternativas de solução.
 - d) haja um aumento gradual do controle exercido pelo coordenador para garantir a disciplina do grupo.
 - e) o comprometimento seja diluído em função das tarefas delegadas embora a solidariedade aumente.