

MOTIVAÇÃO COMO ESTRATÉGIA NA GESTÃO DE PESSOAS NA TEORIA DE MASLOW

Marcia Ramos CABRAL¹; Marcelo BONACHELA²

¹ Centro Universitário Lusíada – Curso de Administração, ma.rcabral@hotmail.com;

² Centro Universitário Lusíada – Curso de Administração, marcelobonachela@yahoo.com.br

Introdução

Motivação, é um processo interno, psicológico e transacional, resultado das interações entre as pessoas e seu ambiente de trabalho. As várias teorias motivacionais conseguem identificar nos indivíduos as necessidades que são mais comuns entre eles, e ajudar as empresas a desenvolver um bom relacionamento com seus funcionários, mantendo um ambiente de trabalho, onde ambos os lados sejam beneficiados.

Os estudos acadêmicos mostram que em todas as áreas da administração, mais especificamente em gestão de pessoas, é possível perceber que existe um conflito inevitável entre os objetivos individuais e os objetivos empresariais. De um lado observa-se o indivíduo, enquanto produtivo, desmotivado, alheio aos interesses empresariais e coletivos, por não se considerar importante em seu contexto, com a sensação de que a empresa não lhe dá o devido reconhecimento.

Como pano de fundo, o estudo mostra a motivação no trabalho, seguido por uma apresentação de resultados de estudiosos contemporâneos da administração, na área de incentivos e vínculos de produtividade.

Motivação nas organizações

Motivação é uma força que estimula as pessoas a buscarem a satisfação de suas necessidades. Assim, não se pode afirmar que a motivação existe pela ação de outras pessoas, como se acreditava no passado que os pais, professores ou chefes eram motivadores. A motivação tem origem a partir de uma necessidade, por isto cada um de nós detém motivações geradas por distintas necessidades, fato que retira a possibilidade de uma pessoa motivar a outra (GRIFFIN; MOORHEAD, 2006).

Desta forma, os gerentes não são capazes de motivar seus empregados, mas necessitam de conhecimentos e habilidades suficientes para despertar ou manter esta motivação. Um exemplo fora do ambiente empresarial que facilita a compreensão deste assunto é a fome, uma necessidade do ser humano. Não se deve afirmar que uma pessoa comece a sentir fome após sentir o cheiro da comida, o cheiro apenas desperta na pessoa a atenção a uma necessidade não percebida por estar atenta a outras necessidades. Assim, os gerentes não podem gerar necessidades em seus colaboradores, mas podem despertar a motivação existente em cada uma deles (BERGAMINI, 2008).

Desenvolvimento de pessoas

Um dos grandes desafios dos profissionais, envolvidos com o desenvolvimento de pessoas nas organizações, é criar meios que possibilitem orientar os indivíduos a esboçar um projeto de carreira e de vida que seja compatível com suas competências, interesses e valores e que possam ser conciliados com os objetivos e necessidades das organizações (SILVA, 2004).

Nesse sentido, uma das tendências, hoje, observada nas grandes organizações é o estímulo ao autodesenvolvimento e a autogestão da carreira pelo próprio funcionário. De acordo com Chiavenato (1999), os principais métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual são: rotação de cargos, posições de assessoria, aprendizagem prática, atribuição de comissões, participação em cursos e seminários externos, exercícios de simulação, treinamento fora da empresa, estudo de casos, jogos de empresas e centros de desenvolvimento internos.

Teoria de Abraham Maslow

Abraham Maslow (1908-1970), psicólogo e consultor americano, especialista em motivação humana, desenvolveu na década de 50 uma teoria que designou a origem da dinâmica das motivações, ficando mais conhecida como "Hierarquia das Necessidades de Maslow" segundo a qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência (MASLOW, 2000).

Maslow cooperou muito para a concepção da motivação humana, com embasamentos funcionais e o dinamismo da psicanálise visando os aspectos biológicos, psicológicos e sociais deste contexto. Pode-se ver então o ápice de seu estudo na Pirâmide das Necessidades. Nela observam-se as necessidades humanas distribuídas de maneira hierárquica, começando pela base até alcançar o topo.

Na base se encontram as necessidades fisiológicas do ser humano que implica que quando um sujeito tem uma necessidade fisiológica, fome, sede, sono, sexo, todas suas ações estão voltadas para solucionar este problema. Em seguida, depois de suprida as necessidades fisiológicas, surgem as necessidades de segurança do corpo, do emprego, de recursos, da moralidade, da família, da saúde e da propriedade. A próxima fase da pirâmide são as necessidades sociais que caracterizam a importância de fazer parte de um grupo e de ser aceito socialmente. O próximo pilar das necessidades de Maslow é a estima que foca um fator interno ao próprio indivíduo que sente necessidade de independência, de realização, de liberdade e o fator externo que é o reconhecimento, a aceitação, o status de ser útil, importante e essencial. No cume da pirâmide encontra-se a auto realização, que é considerada a que mais distingue o ser humano. Nela podem ser encontradas: aceitação dos fatos, como busca de autossatisfação, conhecimento, compreensão acerca da vida e de si próprio e crescimento pessoal nos sentidos intelectual, moral e psicológico.

A figura abaixo traduz esquematicamente:

Figura 1: A pirâmide de Maslow



Fonte: Allevato (2011).

Referências bibliográficas

- ALLEVATO, Leonardo. Mudanças estruturais na Pirâmide de Maslow. 2011. Disponível em: <<http://lafitness.com.br/informativo/mudancas-estruturais-na-piramide-de-maslow>>. Acesso em: 16 out. 2015.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas Organizações. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GRIFFIN, Ricky W; MOORHEAD, Gregory. Fundamentos do Comportamento Organizacional. 1 ed. São Paulo: Ática, 2006.
- MASLOW, A. H. Maslow no Gerenciamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, Ed. 2000.
- SILVA, Reinaldo O. Teorias da administração. São Paulo: Editora Pioneira Thomson Learning, 2004.

Promoção

Centro Universitário Lusíada – UNILUS
Programa de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão do UNILUS - PPGPE
Comitê Institucional de Iniciação Científica do UNILUS - COIC
Núcleo Acadêmico de Estudos e Pesquisas em Educação e Tecnologia do UNILUS - NAPET

**“As pessoas costumam dizer que a motivação não dura sempre.
Bem, nem o efeito do banho, por isso recomenda-se diariamente.”
(Zig Ziglar, 1926-2012)**