

CENTRO PAULA SOUZA

ETEC GINO REZAGHI

Recursos Humanos

Bruna Laís Rocha

Gleice Joice de Nazaré

Lara Beatriz Da Silva Rosa

Larissa Caroline Belarmina Rodrigues

Mikhael Moreira Pereira

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO:

Aprofundamento na Teoria de Maslow

Cajamar

2017

Bruna Lais Rocha

Gleice Joice de Nazaré

Lara Beatriz Da Silva Rosa

Larissa Caroline Belarmina Rodrigues

Mikhael Moreira Pereira

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO:

Aprofundamento na Teoria de Maslow

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso técnico em 2017 da Etec Gino Rezaghi, orientados pela professora Mariana Afarelli do Prado, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

Cajamar

2017

AGRADECIMENTO

Queremos agradecer ao professores que nos ensinaram tudo o que aprendemos nesse curso, agradecer as pessoas que contribuíram para a conclusão desse trabalho e agradecer principalmente a nossa professora de TCC que pegou muito no nosso pé para que esse trabalho saísse.

DEDICATÓRIA

Queremos dedicar esse trabalho aos nossos pais e colegas de sala, não foi um tempo fácil principalmente porque o curso é praticamente formado por garotas com opiniões diferentes e temperamento forte, mas conseguimos chegar até aqui. Nós, metade da primeira turma de Recursos Humanos da Etec Gino Rezaghi, conseguimos.

"Podemos escolher recuar em direção à segurança ou avançar em direção ao crescimento. A opção pelo crescimento tem que ser feita repetidas vezes. E o medo tem que ser superado a cada momento."

ABRAHAM MASLOW

RESUMO

A motivação em um ambiente de trabalho é muito importante, pois ela interfere no desempenho e no profissional de um colaborador dentro de uma organização. Com base na teoria de Maslow, que foi o fundamento da pesquisa desse trabalho, dentro as cinco realizações pessoais (fisiológica, segurança, social, autoestima e auto-realização), as pessoas buscam mais pelo grau de realização. A motivação afeta na busca dessa auto-realização, principalmente no âmbito profissional, portanto procurar meios de motivar uma pessoa dentro de uma empresa é essencial pois auxilia tanto na realização profissional quanto para o próprio benefício da organização, afinal um colaborador motivado exerce sua função com um melhor desempenho e mais produtividade.

Palavras chave: Motivação. Teoria de Maslow. Realizações.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. ASPECTOS METODOLOGICOS	10
1.1 Objetivo geral	10
1.1.1 Objetivo específico	10
1.2 Problema	10
1. De que maneira as empresas podem melhorar a parte de motivação?	10
2. Como identificar se seus colaboradores estão motivados ou desmotivados?	10
3. A desmotivação interfere na produtividade?	10
4. O ambiente de trabalho interfere na motivação?	10
1.2.1 Hipótese	11
1.3 Justificativa	11
1.4 Metodologia	12
2. O QUE É MOTIVAÇÃO	13
2.1 Tipos de Motivação	13
2.2 Motivação dentro da empresa	14
2.3 Como motivar?	15
2.3.1 Ferramentas e métodos	15
2.4 Qualidade de vida	16
3. PRINCIPAIS TEORIAS	17
3.1 Teoria da expectativa por Victor Vroom	17
3.2 Teoria X e Y por Douglas Mc Gregor	18
3.3 Teoria das Necessidades por Abraham Maslow	19
3.3.1 Frases Maslow	20
3.4 Teoria dos Dois Fatores por Herzberg	21
4. O QUE É DESEMPENHO	23
4.1 Desempenho profissional	23
4.2 Como a motivação pode influenciar no desempenho profissional	23
5. ESTUDO DE CASO	24
5.1 Sobre a Teoria de Maslow	25
5.2 Crítica sobre a teoria de Maslow no mundo atual	26
5.3 Pesquisa de campo	27
5.4 Resultado da pesquisa	27
5.5 Recomendações e Proposta para empresas	36

6. CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS	40

INTRODUÇÃO

Motivação é aquilo que impulsiona ou incentiva uma pessoa a ter uma ação para alcançar determinadas metas. Esse trabalho visa mostrar a importância das pessoas e da forma como são administradas, considerando que embora as pessoas precisem ser administradas pelas organizações como seu recurso humano, não podemos esquecer, que elas são seres humanos que querem ser felizes e ter qualidade de vida.

Investigar quais são as consequências que a motivação e desmotivação geram no ambiente de trabalho, a partir de uma das teorias da motivação.

As teorias alertam para as necessidades de compreender que o assunto motivação é complexo, e não se deve cair na tentação de buscar o caminho mais fácil, e um ponto importante é que as diversas teorias de motivação não anulam uma as outras, pelo contrário, elas se complementam.

A motivação não deve ser imposta ela precisa ser estimulada, surgir dentro das pessoas, por esta razão o indivíduo tem que querer ser motivado, cabe a empresa ou sociedade oferecer os incentivos necessários para o êxito deste processo motivacional.

Com esse estudo será apresentado formas que as empresas podem usar para motivar colaboradores por meio de pesquisas de campo com o público alvo e pesquisas online. Meios simples e eficazes que as mesmas podem usar como motivação e como é prejudicial para a organização se o nível de desmotivação estiver alto. A motivação é algo interno que precisa ser estimulada e não imposta e o momento de vida que o colaborador está pode influenciar diretamente no que o motiva em sua vida profissional.

1. ASPECTOS METODOLOGICOS

1.1 Objetivo geral

O objetivo geral desse trabalho é mostrar como a motivação pode influenciar diretamente no desempenho dos empregados, demonstrando que o trabalho poderá ser melhor executado de acordo com as condições propiciadas.

1.1.1 Objetivo específico

Verificar por meio de pesquisa quais são as motivações das pessoas por meio de um questionário baseado na Teoria de Maslow.

Criar uma solução para a empresa para atender as motivações de seus funcionários. Mostrar que o funcionário pode ser desmotivado se o ambiente em que se encontra ou o trabalho que faz não o agrada ou não lhe dá confiança e até mesmo mostrar que a falta de feedback deixa a pessoa a mercê de tirar conclusões sobre si mesmo que prejudicam além do mesmo, a empresa.

1.2 Problema

1. De que maneira as empresas podem melhorar a parte de motivação?
2. Como identificar se seus colaboradores estão motivados ou desmotivados?
3. A desmotivação interfere na produtividade?
4. O ambiente de trabalho interfere na motivação?

1.2.1 Hipótese

Para uma empresa ter bons resultados e crescimento e ao mesmo tempo colaboradores contentes com o que fazem, ela poderia definir metas em conjunto com eles, dando liberdade para que eles decidam suas próprias maneiras de alcançarem os resultados e objetivo profissional.

A empresa deve observar seus colaboradores, identificar se está satisfeito com a sua função, acompanhar a produtividade do mesmo, os resultados apresentados. Assim terá uma noção de quando poderá confrontar de forma adequada à situação, e verificar com o funcionário o que está acontecendo caso mesmo deixe a desejar.

Quando o colaborador está satisfeito com a sua função ele desenvolve um trabalho rápido com qualidade, querendo se desenvolver e aprender cada vez mais aumentando a produtividade. Já se o colaborador estiver desmotivado a produtividade pode cair e o interesse do colaborador em aprender coisas novas acaba sendo atingida. A empresa deve sempre dar um feedback e ouvir o que o outro tem a falar. Algumas vezes as pessoas podem se sentir pouco à vontade onde se encontram e o rendimento cair, por isso saber a opinião dos mesmos deve sempre ser algo bem-vindo.

1.3 Justificativa

A instituição tem seus objetivos, metas e visão trabalhando com vigor e êxito para alcançar seus propósitos porém empregados descontentes produzem com menor qualidade, quantidade e são estes que mais causam problemas e prejuízo a empresa.

A liderança não percebe que empregados felizes e satisfeitos custam menos, dão resultados, vestem a camisa da instituição e se doam por ela.

Problemas complexos podem ser evitados se houver um estímulo ao empregado, problemas estes como greves, desentendimento entre funcionários e gestores, faltas, atrasos entre outros.

Momentaneamente o colaborador só deseja que pequenas ações sejam realizadas para a melhoria de seu ambiente de trabalho, como banheiros devidamente higienizados, uma luminosidade adequada, água, e principalmente ser ouvido, um feedback é sempre positivo. Quando o colaborador obtém a impressão que não é escutado e compreendido há descontentamento, insegurança e desequilíbrio. Ao ser respondido, mesmo que seus problemas não sejam solucionados de imediato, o risco de desordem diminui drasticamente.

1.4 Metodologia

Há inúmeros casos de insatisfação no ambiente de trabalho que podem ser decorrentes de diversos fatores e necessidades.

Devido a nossa escolha de tema e aprofundamento em uma das teorias da motivação, resolvemos aplicar um questionário com 30 perguntas de múltipla escolha onde a pessoa entrevistada deveria atribuir uma pontuação de 0 a 3 pontos a cada questão.

Foi feito dois questionários: impresso e online. Os questionários impressos foram entregues para alguns alunos da Etec Gino Rezaghi em todos os cursos da noite. Já o questionário online foi enviado por mensagem para pessoas próximas a nós, participantes do grupo. A pesquisa foi feita apenas com pessoas que trabalham ou já trabalharam.

Após o recolhimento das informações, foram tabulados os dados que seriam usados no processo quantitativo final.

2. O QUE É MOTIVAÇÃO

A palavra motivação vem da palavra motivar que de acordo com o Dicionário do Aurélio online significa: “expor os motivos de; fundamentar; dar motivo a.”, ou seja, motivação é o impulso que leva o ser humano a fazer determinada ação e atingir um objetivo.

Vernon diz em seu livro “Motivação Humana”:

“A motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes. Contudo, é evidente que motivação é uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente.” (Vernon, 1973, p.11).

Segundo o trecho acima, a motivação é considerada uma força dentro da pessoa que somente ela entende. Por mais que a caminhada para tal objetivo ou o resultado final não seja em prol de algo que almeja, que seja para ela, o que será ganho será motivo suficiente para a mesma fazer o que é requisitada a fazer.

2.1 Tipos de Motivação

Há dois tipos de motivação existentes no ser humano: a intrínseca e a extrínseca.

A motivação intrínseca é quando a pessoa se auto motiva por algum sentimento interior, para atingir alguma meta colocada sem esperar um retorno do próximo por isso, faz porque gosta e quer fazer para sentir-se bem com si mesmo. A motivação extrínseca é quando a pessoa é motivada pelo ambiente a sua volta, onde são colocadas metas para que atinja um resultado para terceiros e pode haver recompensas ou punições. Caso não tenha essa motivação, o mesmo não sentirá vontade de chegar a tal objetivo pois o mesmo não terá nada a ganhar ou perder.

2.2 Motivação dentro da empresa

A motivação dentro da empresa é importante para os colaboradores, pois profissionais motivados tendem a se desenvolver melhor dentro da organização, apresentam resultado além do esperado, mas essa motivação depende não só da área interna, ou seja, dentro da organização, mais agrega valores externos do indivíduo.

A motivação deve ser levado como um modo de estratégia para os empregadores, deixando seus colaboradores sempre satisfeitos para que resultados sejam apresentado com facilidade, deixando seus empregados satisfeitos é bem provável que resultados futuro trarão lucro à sua empresa, assim como o empregador precisa de seu empregado, o empregado precisa do empregador. São fatores agregados que levam a resultados satisfatórios ou não, todo empregador sonha em ter uma equipe que se desenvolve além do esperado, mas para isso não precisa de muita coisa, um líder eficaz é de suma importância para o processo motivacional.

Essa responsabilidade acaba passando para a área de recursos humanos que tendem a ser os responsáveis por deixar os empregados daquela determinada empresa satisfeitos, com uma boa gestão dessa área problemas de insatisfação dentro da empresa não serão visíveis, para isso precisa de uma boa seleção para escolher a área certa onde cada indivíduo iria atuar, para que ele esteja feliz e satisfeito com sua função, assim executando com êxito o seu trabalho. Muitas das vezes colaboradores excelentes são desligados de sua empresa por uma mal seleção que o colocou em uma área que não era seu perfil, fazendo com que não apresentasse o resultado esperado, desenvolvendo algo que não goste e nisso vem a desmotivação.

Cada pessoa tem uma necessidade para se sentir motivado e essa motivação sofre alterações ao longo da vida, e a motivação de cada pessoa surge da necessidade de cada indivíduo por isso é excelente ter feedback com seus colaboradores para saber suas necessidades pois a motivação vai do momento que a pessoa está vivendo, a maioria das vezes quando colaboradores estão

satisfeitos ou insatisfeitos apresentam comportamento respectivos ao que estão sentindo, por isso é sempre bom observarmos o momento de cada colaborador.

2.3 Como motivar?

Sabe-se que para um colaborador se sentir motivado não é somente ter um salário maior, é preciso fazer com que o mesmo se sinta parte da empresa, apresentando feedback e incentivo, são atividades básicas que se aplicadas, podem dar grandes resultados.

Os melhores gerentes têm seus métodos de motivar os seus funcionários com técnicas mais eficazes. Alguns gerentes usam recompensas tangíveis como elogiar, agregar um aumento de salário, promoções, vale presente, um almoço grátis com seu gerente, entre outros mimos. Outros gerentes procuram usar a forma de punição, como uma advertência ou ameaças de demissão, para motivar o seu colaborador a executar o seu trabalho ou tarefa atribuída, porém esses colaboradores só irão executar sua tarefa com medo de ser punido.

Deve-se sempre ter em mente que o que motiva uma pessoa não motiva a outra. Além de que, a empresa pode dar recompensa aos funcionários de determinado setor por, por exemplo, ter batido uma meta importante, mas o que foi dado pode ter sido bom mas não o suficiente, não atendeu as expectativas dos mesmos. Isso frustra o colaborador e faz com que ele não se esforce o suficiente da próxima vez. É bom deixar claro qual será a recompensa para que não haja um desconforto entre gerente e subordinados.

2.3.1 Ferramentas e métodos

Uma das estratégias é oferecer treinamento aos colaboradores, grande parte deles se sentem satisfeitos ao adquirir conhecimento e ter maior habilidade para desenvolver um bom trabalho, além de melhorar o currículo dos mesmos.

Outra forma de motivar os colaboradores é o reconhecimento, grandes empresas são muito bem vistas não pelo salário e benefícios, mas pelo o reconhecimento profissional. Alguns prêmios como um vale presente ou como um dia de folga deixam o colaborador mais feliz e satisfeito.

Dar sempre atenção aos desejos do funcionário. Um funcionário que é ouvido sente-se mais valorizado e compreendido.

2.4 Qualidade de vida

QVT é uma sigla utilizada para definir QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, que é uma melhoria bilateral tanto para o empregador quanto para seus empregados, ganhou força em meados dos anos 60, onde as empresas obtiveram uma visão de que a QVT influencia diretamente na produtividade

Um bom profissional de recursos humanos, tem que ficar atento a qualidade de vida no trabalho de seus empregados, buscando sempre manter sua interação e saber aproveitar ao máximo toda a capacidade de desenvolvimento do colaborador, promovendo palestras sobre saúde, bem estar, crescimento profissional, entre outros.

Um ambiente seguro e com possibilidades de crescimento, uma participação por completa no trabalho realizado, faz com que o colaborador se sinta parte da empresa. Pesquisas afirmam que profissionais que trabalham em ambientes de trabalho agradável tem um índice de rendimento maior.

Qualidade de vida no trabalho visa deixar os empregados mais interagidos com os outros colaboradores, sua segurança dentro da organização é o essencial.

3. PRINCIPAIS TEORIAS

3.1 Teoria da expectativa por Victor Vroom

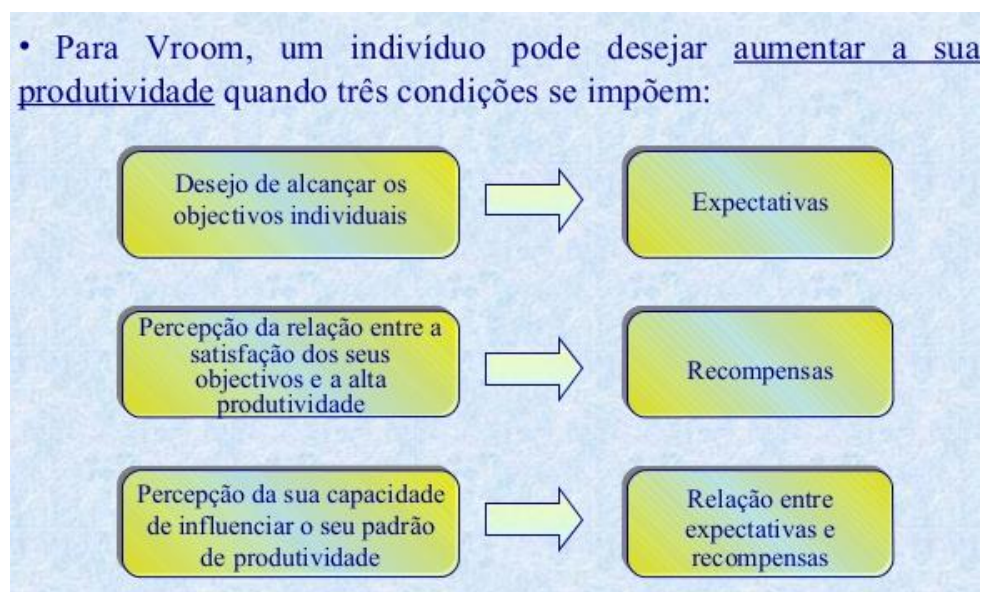
A teoria da expectativa, também conhecida como expectância é uma ampla teoria da motivação desenvolvida primeiro por Victor Vroom, ampliada por outros teóricos e complementada por varias outras teorias.

Nessa teoria o desempenho do colaborador depende de seus objetivos pessoais, e o meio de consegui-los é por seu comportamento produtivo.

Esse teórico nos dá três fatores determinantes para motivar o colaborador a produzir.

- Força de vontade para cumprir meta ou seja (Objetivos pessoais)
- A maneira que o colaborador julga e qualifica a relação entre produtividade e o alcance de seus objetivos.
- A capacidade do colaborador influenciar o seu próprio nível de produtividade, a medida que acredita influencia-lo.

Figura 1 – Teoria da Expectação



Fonte: SIRO, Pelo. **Comportamentalismo**. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/Pelosiro/119127311-2638comportamentalismo>.

3.2 Teoria X e Y por Douglas Mc Gregor

Essa teoria se trata de dois perfis de personalidade e comportamento dos funcionários. Uma das teorias descreve o funcionário como relaxado, preguiçoso, que gosta de trabalhar pouco, já na outra ele gosta de responsabilidade e a procura dentro da empresa.

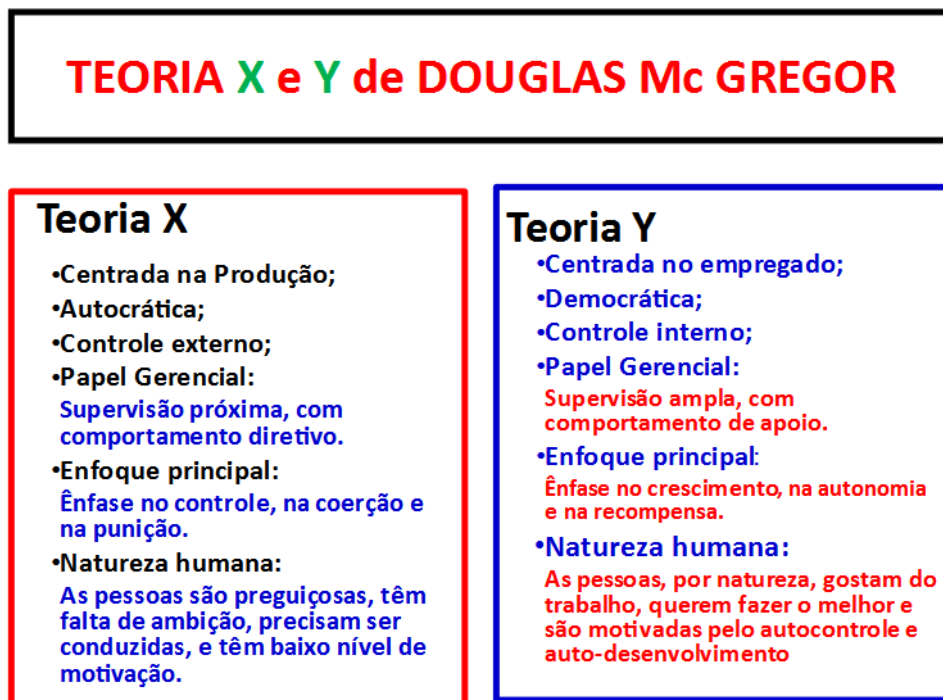
Na teoria **x** chamada por Mc Gregor de “hipótese da mediocridade das massas” fala que o trabalhador possui uma aversão a responsabilidade e as tarefas do trabalho, ou seja necessita sempre de ordens superiores acompanhadas de punição, elogios, dinheiro, coação etc., artifícios que os gestores usam para tentar gerar um empenho maior do colaborador.

Já na teoria **y** o trabalhador é completamente diferente, eles são vistos como pessoas altamente competentes, responsáveis e criativos, gostam de trabalhar e fazem isso como diversão. É necessário que as empresas proporcionem meios de motivação para que estas pessoas possam dar o seu melhor, com mais desafios, participação e influencias na tomada de decisão.

Com isso, percebemos que na teoria **x** o indivíduo é motivado por coisas simples como uma folga, um aumento de salário, elogios e coisas do tipo, e precisam de um acompanhamento direto por parte do líder.

Já na teoria **y**, o trabalhador só consegue se sentir motivado tendo uma participação maior nas decisões e negociações ligadas ao seu trabalho.

Figura 2 – Teoria X e Y



Fonte: GRACA, Jonatas. **Relações Humanas**: problemas gerados pela escola clássica que esta abordagem procura solucionar. Disponível em: <http://slideplayer.com.br/slide/1271769/>.

3.3 Teoria das Necessidades por Abraham Maslow

Dentro de cada pessoa há uma força interior que de acordo com cada momento vivido por ele intensifica e direciona seus objetivos.

De acordo com Maslow, a motivação para os seres humanos obedece a uma escala de valores a serem transpostos.

Isso significa que quando um indivíduo realiza uma necessidade imediatamente surge outra em seu lugar, fazendo com que as pessoas sempre busquem meios de satisfazê-las.

Poucas procuram reconhecimento pessoal ou status quando suas necessidades básicas não estão sendo supridas.

Para Maslow os indivíduos não sentem somente necessidades básicas como elemento motivacional, a partir do momento que sua necessidade básica é suprida, aí sim ele passa a sentir outras necessidades motivacionais como realização profissional, reconhecimento pessoal etc.

Tais necessidades humanas são definidas em cinco níveis dentro de uma hierarquia, assim somente quando um nível inferior está satisfeito é que surge um nível superior no comportamento do indivíduo.

Figura 3 - Teoria das Necessidades: Pirâmide de Maslow



Fonte: CAMPOS, Marcelo Leandro de. **Teoria da Motivação de Maslow:** Teoria das Necessidades. Disponível em: <http://www.esoterikha.com/coaching-pnl/teoria-de-maslow-a-teoria-das-necessidades-piramide-de-maslow.php>.

3.3.1 Frases Maslow

"Para mudar uma pessoa é necessário mudar sua consciência de si mesma."

"Podemos escolher recuar em direção à segurança ou avançar em direção ao crescimento. A opção pelo crescimento tem que ser feita repetidas vezes. E o medo tem que ser superado a cada momento."

"O homem criativo não é um homem comum ao qual se acrescentou algo. Criativo é o homem comum do qual nada se tirou"

"Se você planeja ser qualquer coisa menos do que aquilo que você é capaz, provavelmente você será infeliz todos os dias de sua vida"

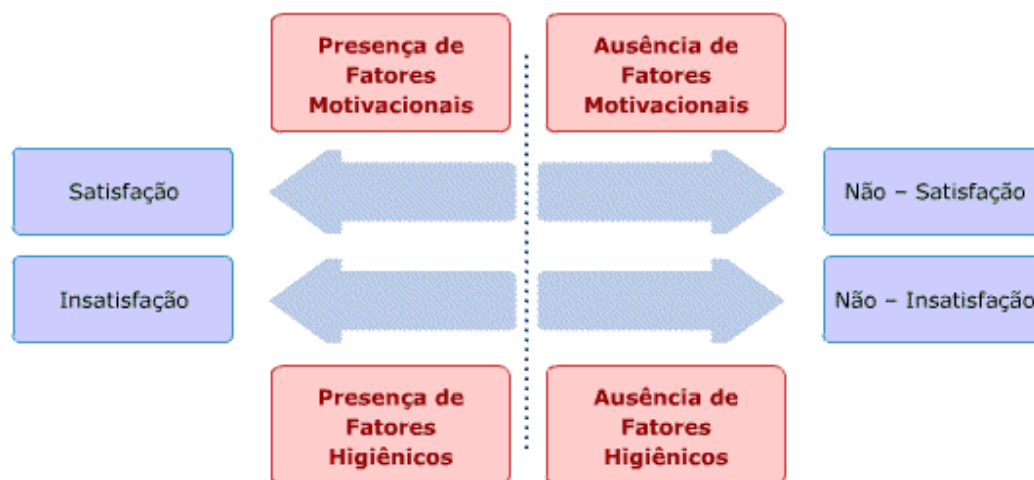
"Para quem só sabe usar martelo, todo problema é um prego."

3.4 Teoria dos Dois Fatores por Herzberg

Frederick Herzberg desenvolveu a teoria dos dois fatores com base em entrevistas feitas com diversos profissionais da área industrial de Pittsburgh. Ele queria saber o que causava a satisfação e a insatisfação dos trabalhadores. Com o resultado da pesquisa feita, chegou então a dois fatores:

- Fatores higiênicos: são as condições físicas do trabalho como salário, benefícios sociais, condição física, oportunidade de crescimento e outras coisas. São fatores que não são notados quando encontrados em ordem mas que podem causar insatisfação quando apresentam irregularidades.
- Fatores motivacionais: são os que envolvem sentimento de crescimento individual, reconhecimento profissional, auto realização que quando estão presentes, motivam o funcionário, os deixam mais felizes e quando não estão presentes não altera em nada.

Figura 4 – Teoria dos Dois Fatores



Fonte: Administração Teórica: Teoria dos Dois Fatores por Herzberg. Disponível em: <http://admteorica.blogspot.com.br/2016/08/teoria-dos-dois-fatores-de-herzberg.html>.

4. O QUE É DESEMPENHO

Desempenho vem de desempenhar e de acordo com o dicionário Aurélio de língua portuguesa online significa “ação ou efeito de desempenhar (-se), cumprimento de obrigação ou de promessa; execução”.

4.1 Desempenho profissional

O desempenho profissional pode ser estimulado de diversas formas tanto por parte do funcionário quanto por parte da organização. Quando esta se empenha em deixar esse lado mais claro, tem grande aumento de produtividade.

A empresa deve organizar as funções de seus empregados fazendo assim com que este se dedique com mais vigor ao seu serviço sendo ele bem definido, o colaborador deve sentir que seu trabalho é importante pois quando atinge as metas é demonstrado através de bonificações, gratificações, folgas ou até promoções.

É bom ter uma organização no local de trabalho, pode as vezes parecer algo frívolo, porém é muito eficaz, quando o ambiente se torna limpo, arejado e agradável, sem interrupções, o colaborador se sente bem no local.

O gerente de cada setor deve sempre se atentar ao que acontece como discórdias ou desavenças entre os colaboradores, cabe a ele observar se a competitividade é saudável ou degenerativa, pessoas pensam diferentes o que não é necessariamente errado por isso enaltecer valores como a “tolerância, respeito, empatia, transparência” é lucrativo.

4.2 Como a motivação pode influenciar no desempenho profissional

A motivação influencia diretamente no desempenho profissional, cada colaborador é único e deve sentir isso, quando este é motivado adequadamente seu trabalho rende duas vezes mais.

Cada colaborador possui suas necessidades, podem ser físicas, psicológicas, sexuais e outros, quando estas são sanadas toda a benevolência e positividade serão manifestados, ele precisa estar disposto a fazer pela empresa. Quando se sente acolhido, ouvido e compreendido o trabalhador dedica-se ao serviço, a motivação é algo único, cada pessoa é motivada por um determinado assunto.

Empresas costumam usar alguns benefícios para amenizar os danos do trabalho duro como, por exemplo, ginástica laboral, convênios médicos, farmacêuticos, odontológicos, criando situações para que o operário faça dos objetivos e metas da empresa as suas também.

Quando a instituição não fornece um horário adequado, almoço, refeitório, a tendência dos colaboradores é a insatisfação com tendência ao desligamento apressurado.

Cada pessoa é motivada por um determinado assunto, líderes tem um grande papel no desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, estimulando ou desestimulando, estudando, consultando, ajudando cada liderado.

5. ESTUDO DE CASO

Para realizarmos nosso estudo de caso, entregamos um questionário para o nosso público alvo, que são pessoas que trabalham ou que já trabalharam, e por

meio das respostas das pesquisas realizadas, chegamos a um resultado final onde identificaremos qual a base da pirâmide dos entrevistados.

Essa pesquisa ajudará a mostrar o que motiva as pessoas dentro de uma organização, com base em qual a base de suas pirâmides, e meios de soluções simples e eficazes para que as empresas utilizem, e que possam saber se seus empregados estão ou não motivados.

5.1 Sobre a Teoria de Maslow

Abraham Maslow nasceu no dia 01 de abril de 1908 e faleceu em 1970, foi um psicólogo norte-americano conhecido pela Teoria das Necessidades Humanas ou a Pirâmide de Maslow. Descendente de judeus e russos, nascido no Brooklyn nos Estados Unidos, viveu uma infância pobre e vivia em bibliotecas.

Estudou direito na City College of New York, mais tarde sua próxima paixão seria a psicologia se tornando uma referência na psicologia humanista, fazendo pontes com a psicanálise e a Gestalt-Terapia que consiste no tratamento onde focaliza-se no atual estado (físico, psicológico, emocional, entre outros).

Sua teoria mais famosa foi a teoria das necessidades, onde o ser humano atingia suas necessidades até chegar no topo com uma ordem, sendo: fisiológica, segurança, sociais, autoestima e auto realização. Maslow dizia que o ser humano se esforça para suprir as suas necessidades, quando uma está concluída, parte para outra.

Essa pirâmide ajuda na psicologia organizacional como meio de motivar um empregado dentro de uma empresa, assim, o mesmo tendo sua necessidade de sobrevivência e de realizações pessoais atingidas com o trabalho, já se sente realizado e motivado partindo então para suas outras necessidades, a autoestima e realização pessoal. Nesse último estágio o ser humano começa a se importar consigo mesmo, onde seu foco é sentir-se bem com o trabalho executado e satisfação pelo que faz.

Em seu estudo apontava que muitas empresas no mercado para preservar seus executivos, diretores ou até mesmo seus profissionais mais qualificados,

procuram recompensar além do financeiro com atividades que os deixam se expressar e mostrar sua criatividade. Como, por exemplo, trabalhos voluntários, organizações de eventos culturais, dentre outros, assim as empresa conseguem identificar um profissional que irá mostrar uma imagem de responsabilidade e inovação.

5.2 Crítica sobre a teoria de Maslow no mundo atual

Diogo Andreasi, um professor de administração, escreveu uma crítica em seu site “Jovem Administrador” onde mostra o quão falho é nos dias de hoje a Teoria das Necessidades.

Essa teoria diz que primeiro é necessário satisfazer uma necessidade, começando pelas necessidades básicas, para só depois atingir outra. Entretanto, anos se passaram e o mundo mudou muito, o consumismo hoje cresceu de modo acelerado, principalmente com a influência da mídia.

E o que isso tem a ver com o tema em questão?

Tudo. Primeiramente, como explicar casos cada vez mais comuns de pessoas querendo a todo custo status e reconhecimento antes de atingir sua necessidade básica pulando assim a hierarquia da pirâmide de Maslow?

Como explicar casos cada vez mais comuns de pessoas comprando iPhones, carros caros e pagando muitas vezes um seguro absurdo sem se quer ter um plano de saúde para si mesmo? Plano esse que poderia salvar sua própria vida.

Até que ponto podemos observar a influência do marketing nos nossos desejos de consumo? Até que ponto ele consegue fazer com que troquemos nossas necessidades básicas por alguma outra necessidade? Maslow defendeu sua teoria por anos e vemos ela se desintegrar aos poucos dia a dia.

No tempo em que nossos avós eram crianças, comprava-se um par de sapatos para durar por anos, hoje em dia, observamos o quão fácil as pessoas adquirem novos sapatos de novas marcas e de lançamento. Isso se aplica também a celulares, carros, roupas, relógios.

A hierarquia, em algum tempo atrás, poderia até seguir essa ordem, mas nos tempos atuais, cada ser humano cria sua própria pirâmide indo de acordo com o que está acontecendo em sua vida e o que mais deseja. Todos somos seres humanos e temos nossas próprias necessidades e meios de alcançá-las a cada dia em nossa motivação pessoal.

5.3 Pesquisa de campo

O resultado de pesquisa de campo foi elaborado a partir da Teoria da Necessidade de Maslow. Um questionário com trinta questões havendo duas alternativas, todas essas questões tinham que pontuar três pontos cada, podendo haver divisão dos pontos como, por exemplo: se a questão um estiver perguntando “qual sua cor favorita?”, a opção das alternativas é “rosa” e “azul”, se gosta mais de rosa pontua-se três pontos ao rosa e zero pontos ao azul, porém pode ser que goste das duas cores onde a cor rosa é a favorita e a azul fica em segundo lugar em questão de favoritismo, coloca-se dois pontos ao rosa e a azul, um ponto. Diferente do exemplo, todas as perguntas são relacionadas com a empresa, por esse motivo, a pesquisa foi aplicada para pessoas que trabalham ou já trabalharam, por meio de um site e para alunos da Etec Gino Rezaghi.

5.4 Resultado da pesquisa

Abaixo se encontra o gráfico com base na pesquisa que fizemos onde conseguimos identificar que 21 dos entrevistados se encaixam na auto realização, na base da pirâmide, ou seja, precisam de uma promoção, um reconhecimento dentro da empresa, crescimento. Em seguida podemos verificar que 16 pessoas têm como base as necessidades sociais, onde elas buscam ter amigos, ter um relacionamento com a sociedade, sair. Em terceiro lugar vemos que 11 pessoas dentre os entrevistados encontram-se dentro das necessidades

de segurança, procuram ter estabilidade no emprego, convênios. Já em quarto lugar encontram-se 6 entrevistados em que a base de sua pirâmide é a necessidade de autoestima, eles almejam serem reconhecidos, sentirem-se bem consigo mesmo. Em último lugar ficou a necessidade fisiológica com 4 dos entrevistados, essas pessoas pensam primeiramente em alimentação, abrigo, dormir, descanso antes de qualquer outra coisa.

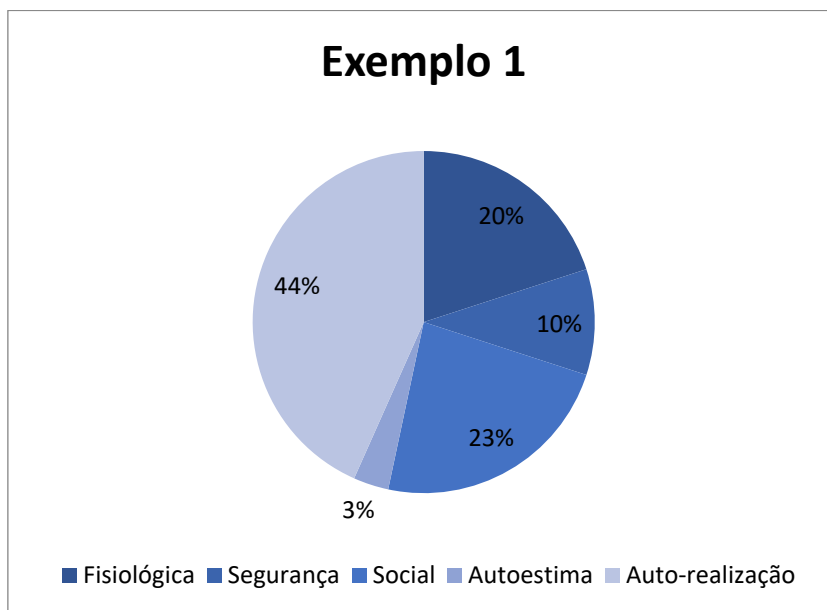


Fonte: Própria autoria, 2017.

Em análise aos dados das pesquisas, vamos destacar abaixo alguns resultados onde está bem aparente qual item da pirâmide de Maslow o entrevistado, em cada exemplo, se encontra.

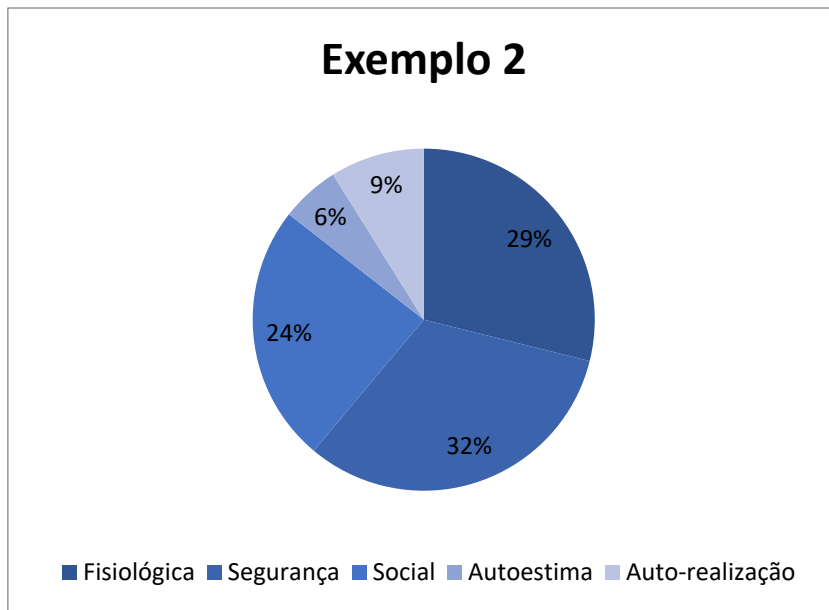
Gráficos que representam a necessidade de auto-realização:

Exemplo 1 – No gráfico abaixo pode ser visto que 44% das respostas desse entrevistado apontam ao fato de que a base de sua pirâmide é a auto-realização, o mesmo almeja crescimento profissional, expor de forma vantajosa seu potencial, ficar bem com sigo mesmo. A partir do momento que ele estiver satisfeito, ou pelo menos parcialmente, com essa necessidade, ele passará ao próximo passo de sua pirâmide, ou seja, para as necessidades fisiológicas e assim por diante.



Fonte: Própria autoria, 2017.

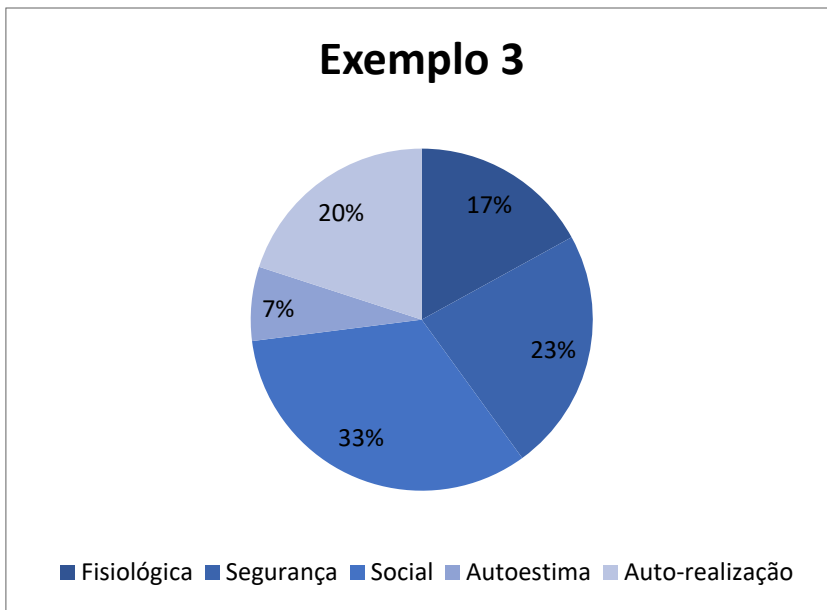
Exemplo 2 – Em comparação ao anterior, o exemplo abaixo mostra que a auto-realização se tornou o topo da pirâmide, ou seja, para esse entrevistado, o reconhecimento e crescimento pessoal não é algo que ele está se preocupando no momento.



Fonte: Própria autoria, 2017.

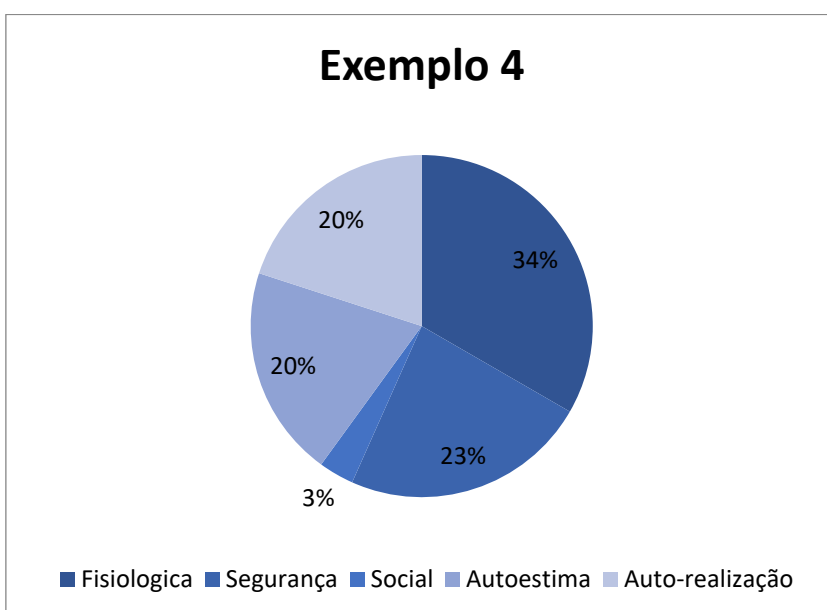
Gráficos que representam as necessidades sociais:

Exemplo 3 – No gráfico abaixo pode ser visto que 33% das respostas desse entrevistado apontam ao fato de que a base de sua pirâmide é a necessidade social, o mesmo quer interagir com a sociedade, participar de grupos, sair com os amigos e família. A partir do momento que ele estiver satisfeito, ou pelo menos parcialmente, com essa necessidade, ele passará ao próximo passo de sua pirâmide, ou seja, para as necessidades de segurança e assim por diante.



Fonte: Própria autoria, 2017.

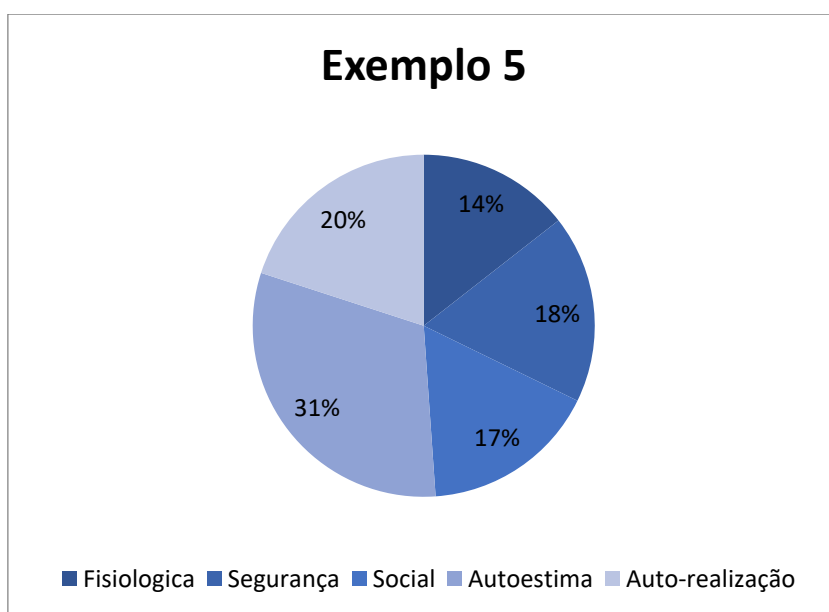
Exemplo 4 – Em comparação ao anterior, o exemplo abaixo mostra que a necessidade social se tornou o topo da pirâmide, ou seja, para esse entrevistado, ter um relacionamento em conjunto com a sociedade não é algo que deseja no momento, é sua última etapa no processo de motivação.



Fonte: Própria autoria, 2017.

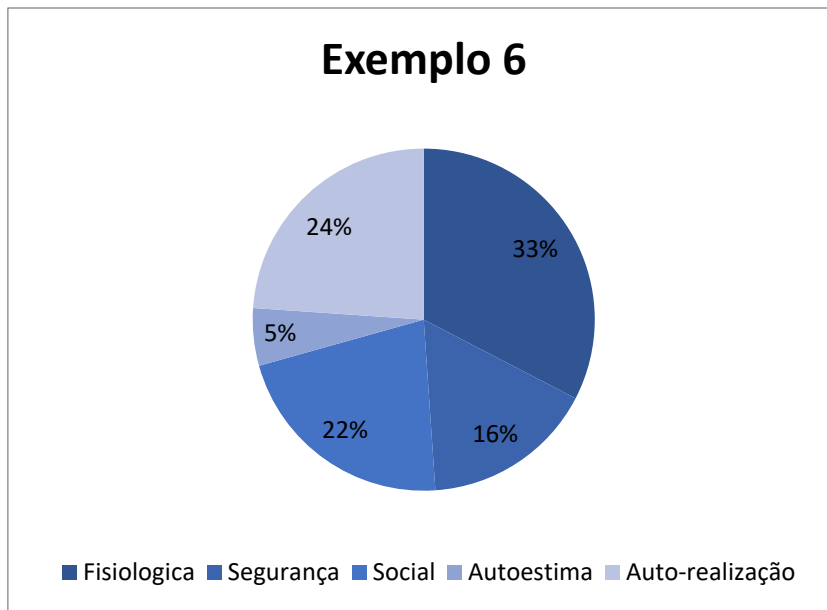
Gráficos que representam as necessidades de autoestima:

Exemplo 5 – No gráfico abaixo pode ser visto que 31% das respostas desse entrevistado apontam ao fato de que a base de sua pirâmide é a autoestima, o mesmo quer ser reconhecido por seu trabalho, quer se sentir respeitado, ter poder dentro da empresa, receber feedback, promoção. A partir do momento que ele estiver satisfeito, ou pelo menos parcialmente, com essa necessidade, ele passará ao próximo passo de sua pirâmide, ou seja, para as necessidades fisiológicas e assim por diante.



Fonte: Própria autoria, 2017.

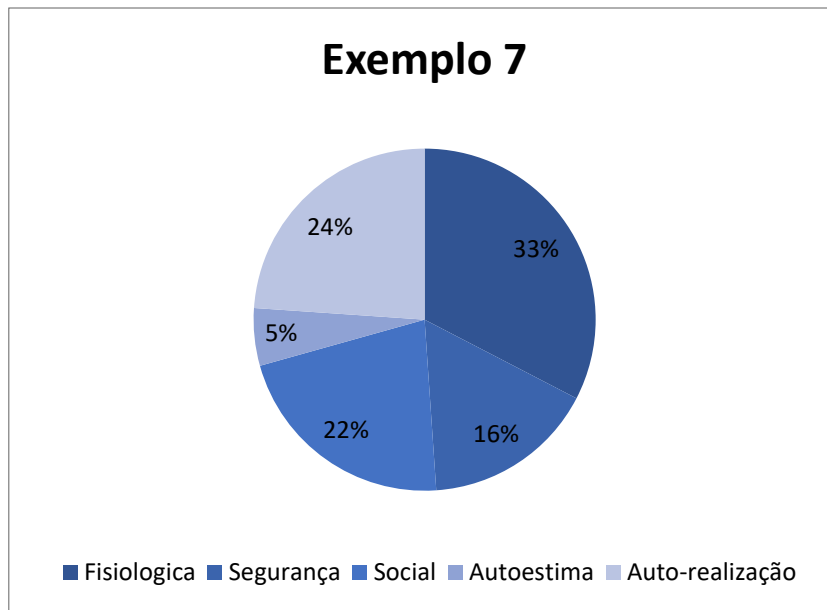
Exemplo 6 – Em comparação ao anterior, o exemplo abaixo mostra que a necessidade de autoestima se tornou o topo da pirâmide, ou seja, para esse entrevistado, o crescimento, reconhecimento, promoções, entre outros, não é algo que ele coloque como prioridade para atingir a plena motivação.



Fonte: Própria autoria, 2017.

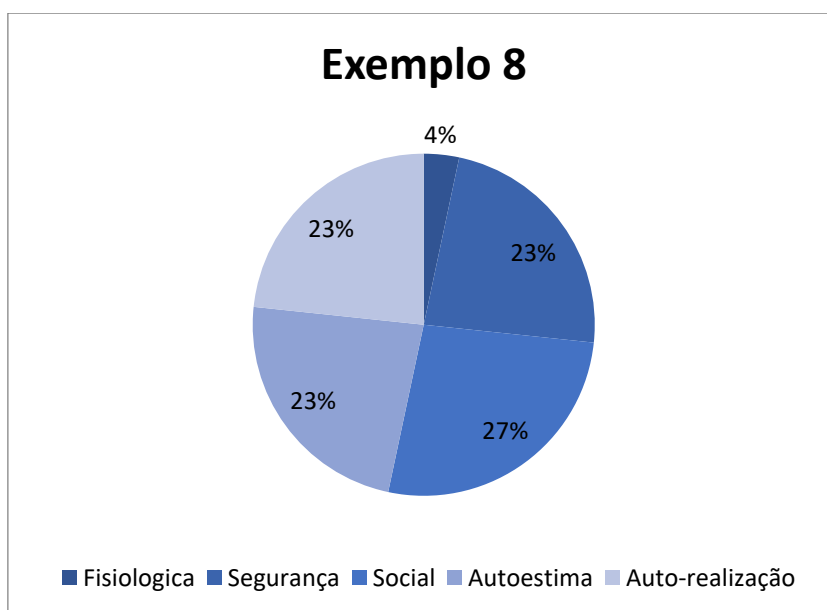
Gráficos que representam as necessidades fisiológicas:

Exemplo 7 – No gráfico abaixo pode ser visto que 33% das respostas desse entrevistado apontam ao fato de que a base de sua pirâmide é a necessidade fisiológica, o mesmo pensa que essas necessidades são as principais a serem satisfeitas como respirar, comer, ter relações sexuais, dormir. A partir do momento que ele estiver satisfeito, ou pelo menos parcialmente, com essa necessidade, ele passará ao próximo passo de sua pirâmide, ou seja, para as necessidade social e assim por diante.



Fonte: Própria autoria, 2017.

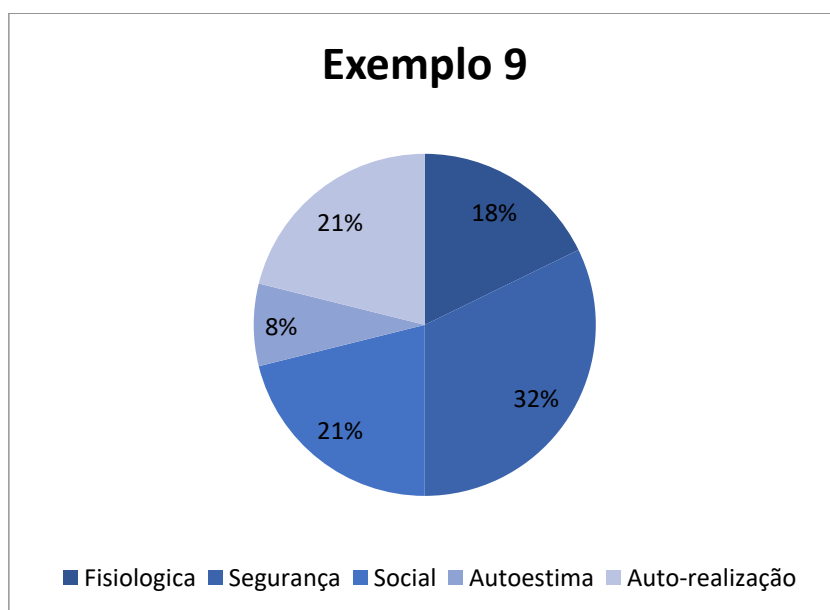
Exemplo 8 – Em comparação ao anterior, o exemplo abaixo mostra que a necessidade fisiológica se tornou o topo da pirâmide, ou seja, para esse entrevistado, as necessidades básicas citadas anteriormente somente serão atingidas após todas as outras necessidades da pirâmide terem sido concluídas inteiramente ou parcialmente.



Fonte: Própria autoria, 2017.

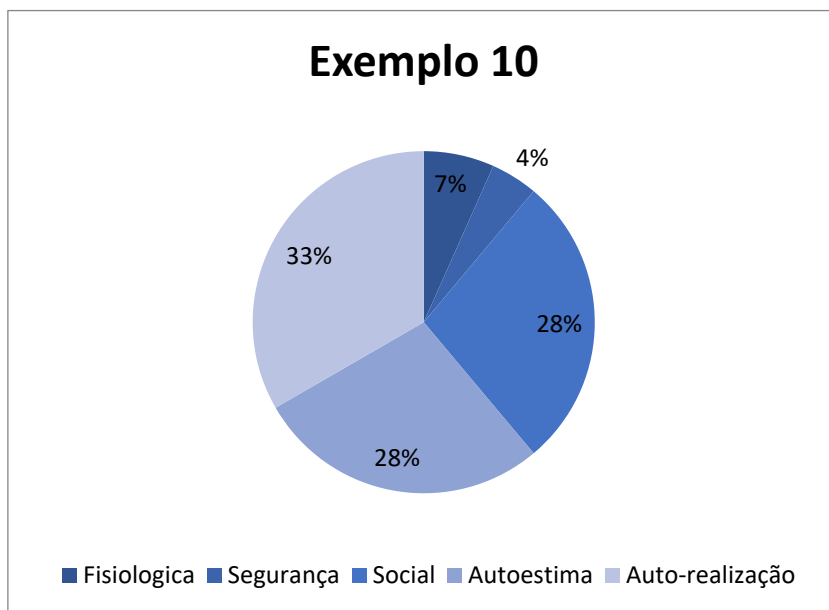
Gráficos que representam as necessidades de segurança:

Exemplo 9 – No gráfico abaixo pode ser visto que 32% das respostas desse entrevistado apontam ao fato de que a base de sua pirâmide é a necessidade de segurança, o mesmo almeja estar em segurança em casa, ter um trabalho estável, ter convênio médico. A partir do momento que ele estiver satisfeito, ou pelo menos parcialmente, com essa necessidade, ele passará ao próximo passo de sua pirâmide, ou seja, para a necessidade social ou de auto-realização e assim por diante.



Fonte: Própria autoria, 2017.

Exemplo 10 – Em comparação ao anterior, o exemplo abaixo mostra que a necessidade de segurança se tornou o topo da pirâmide, ou seja, para esse entrevistado, um emprego estável ou algo assim não é prioridade no momento.



Fonte: Própria autoria, 2017.

5.5 Recomendações e Proposta para empresas

É muito importante manter as portas abertas aos seus empregados, pois são seres humanos e estão sujeitos a terem problemas, como um filho que vai mal na escola, uma separação, uma doença ou a morte de um ente querido, fazendo esse colaborador ter um mal rendimento e sentir-se inseguro. Deixe-o ciente de que pode se dirigir aos recursos humanos ou ao dono da empresa, expor seus problemas junto à empresa e saber que encontrará uma solução, é mais vantajoso dar a ele um dia de folga para resolver problemas pessoais do que passar pela demissão de um ótimo colaborador, gastar alguns minutinhos para conversar pode ser melhor para ambas as partes. Dê um feedback para seus colaboradores, uma análise ou uma auto-avaliação, coloque uma caixa de sugestões dentro de sua empresa para que o funcionário possa apontar o que falta ou o que pode mudar.

Faça com que seus empregados se cuidem, ofereça exames gratuitos pelo menos de três em três meses; implante um plano de saúde, várias empresas de

plano de saúde fazem pacotes excelentes para pequenas e grandes empresas, e geralmente os funcionários também pagam uma pequena taxa, faça alguns orçamentos e implante; o mesmo acontece com o convênio odontológico; dê uma ajuda na mensalidade da creche, entre outros.

Alguns empreendedores apostam na retenção de talentos, dê uma promoção aos funcionários que se destacaram no mês ou alguma premiação. Invista em treinamentos e cursos aos seus colaboradores, funcionários treinados tendem a serem funcionários mais eficazes por saberem fazer e não se sentirem incapaz. Lance metas em grupo e individual e quando alcançado elogie o colaborador ou a equipe, estimule os pontos fortes em vez de tentar corrigir os pontos fracos, identifique a vocação de cada colaborador, tente conhecê-los muito bem. Às vezes na hora da contratação, o funcionário fora destinado a algum cargo errado ao seu perfil, observe-o e veja quais resultados ele está dando a empresa, caso ele não esteja atingindo o esperado, faça uma auto-avaliação com o mesmo e com base nos resultados, coloque o mesmo em um cargo que seja mais o seu perfil.

Ajude os colaboradores a se socializar com os demais, sentirem-se aceitos pelos colegas de trabalho, faça confraternizações, momento para conversarem e se divertirem e com isso fazerem novas amizades.

Essas dicas podem ser muito úteis dentro da empresa portanto é sempre bom seguir pelo menos alguma delas, faça com que seus empregados vistam a camisa da empresa, se doem por ela e em retorno sejam sempre muito transparente com os mesmos.

6. CONCLUSÃO

Com o aperfeiçoamento deste projeto, conseguimos concluir que a motivação é o impulso que leva o colaborador atingir algum objetivo, algo que não é imposto e sim surge do interior de cada um, pode ser de grande ajuda para o empregador, já que a motivação pode definir a produtividade. A organização deve estar sempre em alerta pois um funcionário motivado se desenvolve na empresa, já um desmotivado não enxerga pontos positivos.

Devemos lembrar que existem dois tipos de motivação, a intrínseca que é interna, quando a pessoa mesmo se auto motiva com um sentimento interior, e a extrínseca é a motivação externa, quando é motivada pelo ambiente a sua volta, metas, e etc.

O setor de recursos humanos geralmente fica responsável em encontrar possíveis gaps que desmotivam o colaborador, para isso podem sempre trabalhar utilizando feedbacks, auto avaliação e pesquisas internas na empresa como, por exemplo, caixa de sugestões, e assim encontrar soluções para que seus colaboradores estejam sempre motivados.

Através da teoria de Maslow na qual nos aprofundamos, concluimos que cada indivíduo encontra-se em um lugar dentro da pirâmide. Ao pesquisar, encontramos possíveis falhas, em sua teoria ele relata que existe uma sequência a ser seguida, mas nos dias atuais, a maioria das pessoas estão mais preocupadas em mostrar o que tem do que suprir suas necessidades básicas, como, por exemplo, ter um carro do ano pagando um seguro altíssimo, ao invés de adquirir um plano de saúde.

Com a pesquisa de caso, foi observado que a maioria das pessoas tem como base de sua pirâmide, a necessidade de auto-realização, precisam de uma promoção ou o reconhecimento profissional para se sentirem motivados. Assim quando ele sente que essa necessidade já está completa ou pelo menos parcialmente completa, ele passa para a próxima até o topo.

Porém, na vida pessoal do ser humano, quando todas as suas necessidades são supridas, ele se sente satisfeito demais e acaba regredindo na pirâmide,

procurando outras formas de se motivar. Algumas vezes podem até escolher um emprego que pague menos para ter a chance de novas experiências.

Cada indivíduo sabe o que o motiva e o que fará para que seu objetivo seja alcançado, há meios muito eficazes para o aprimoramento profissional e um bom gestor está sempre atento aos seus liderados auxiliando para que um colaborador X se torne um colaborador Y.

REFERÊNCIAS

ALVES, Marcela. **A importância do feedback para o profissional e para a empresa.** Disponível em: <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/dicas-emprego/comportamento/a-importancia-do-feedback-para-o-profissional-e-para-a-empresa>. Acesso em: 19 maio 2017.

ANDREASI, Diego. **Consumismo x Pirâmide de Maslow – Uma outra visão da teoria.** Disponível em: <http://jovemadministrador.com.br/consumismo-x-piramide-de-maslow-uma-outra-visao-da-teoria/>. Acesso em: 22 maio 2017.

CAMPOS, Marcelo Leandro de. **Teoria da Motivação de Maslow:** Teoria das Necessidades. Disponível em: <http://www.esoterikha.com/coaching-pnl/teoria-de-maslow-a-teoria-das-necessidades-piramide-de-maslow.php>. Acesso em: 29 março 2017.

CONSULTORIA RH. Pró-Ativos. **Estratégias motivacionais adotadas pelas organizações para influenciar no trabalho.** Disponível em: <https://proativosconsultoriarh.wordpress.com/2012/05/30/estrategias-motivacionais-adotadas-pelas-organizacoes-para-influenciar-no-trabalho/>. Acesso em: 01 março 2017.

COSTA, Paula Cristina. **Motivação no trabalho.** Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/motivao-no-trabalho/>. Acesso em: 28 abril 2017.

LOBO, Rafael. **O que é Qualidade de Vida no Trabalho.** Disponível em: <http://www.conceitozen.com.br/o-que-e-qualidade-de-vida-no-trabalho.html>. Acesso em: 21 maio 2017.

MEIO AMBIENTE. Ministério do. **Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho.** Disponível em: <http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/a3p/eixos-tematicos/qualidade-de-vida-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 21 maio 2017.

OK CONCURSOS. **Teorias da Motivação.** Disponível em: <http://www.okconcursos.com.br/apostilas/apostila-gratis/111-administracao-geral/159-teorias-da-motivacao#.WOOqTjUvs5w>. Acesso em: 27 março 2017.

PERIARD, Gustavo. **A hierarquia de necessidades de Maslow: O que é e como funciona.** Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>. Acesso em: 29 março 2017.

PERIARD, Gustavo. **Tudo sobre as Teorias X e Y de Douglas McGregor.** Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-as-teorias-x-e-y-de-douglas-mcgregor/>. Acesso em: 27 março 2017.

PORTUGUÊS. Dicionário de. **Significado de Motivação.** Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/motivacao>. Acesso em: 14 março 2017.

PURVINIS, Alina. **Isto é Gestalt Terapia.** Disponível em: <http://www.nucleogestalt.com.br/artigo.asp?id=1>. Acesso em: 29 março 2017.

RECURSOS HUMANOS. **Técnicas de Motivação de Colaboradores: Motivação Extrínseca vs Motivação Intrínseca.** Disponível em: <http://www.recursoshumanosrh.com.br/tecnicas-de-motivacao-colaboradores-motivacao-extrinseca-vs-motivacao-intrinseca/>. Acesso em: 19 maio 2017.

SIGNIFICADOS. **Significado de Motivação.** Disponível em: <https://www.significados.com.br/motivacao/>. Acesso em: 14 março 2017.

TODOROV, João Cláudio; MOREIRA, Márcio Borges. **O conceito de motivação na psicologia.** Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452005000100012. Acesso em: 29 março 2017.