

Teorias de motivação: Uma abordagem à hierarquia de necessidades de Maslow

Vander Luiz da Silva, EPA, UNESPAR/Campus de Campo Mourão

vander-luiz@hotmail.com

Fabiane Avanzi Rezende, EPA, UNESPAR/Campus de Campo Mourão

rezende.fabiane@hotmail.com

Camila Maria Uller, EPA, UNESPAR/Campus de Campo Mourão

camila_mila_uller@hotmail.com

Resumo: A motivação é um tema muito complexo porém, essencial para compreensão do comportamento de indivíduos. Em decorrência desta complexidade, diversas teorias se propõem em analisar o fenômeno motivacional na sua origem e evolução, além de sua influência sobre o comportamento humano. Entre as teorias de motivação, neste trabalho, merece destaque a hierarquia de necessidades de Maslow, que estabelece um grupo de necessidades (classificadas em fisiológicas, de segurança, social, de estima e auto-realização), destinadas à orientar indivíduos para o alcance da satisfação interna. Sendo assim, o presente estudo teve como objetivo tratar da hierarquia de necessidades de Maslow, bem como apresentar os principais pressupostos desta teoria. O método de abordagem utilizado foi o qualitativo, cuja pesquisa classificou-se, quanto aos fins, como descritiva e explicativa, e quanto aos meios, como virtual e bibliográfica. Observou-se que a teoria abordada torna-se útil para compreensão das necessidades humanas, fornecendo subsídios para o aperfeiçoamento da questão motivacional no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Comportamento motivacional; Necessidades humanas; Estímulos internos e externos.

1. Introdução

Com o surgimento de novas organizações de trabalho e posteriormente, a busca pela maximização da produtividade, houve-se a necessidade dos administradores compreenderem os aspectos relacionados à motivação humana, tendo em vista a importância deste tema às empresas (BUENO, 2002).

De acordo com Marson *et al.* (2011), o modo como um indivíduo é motivado se difere dos demais, em decorrência da grande variedade de necessidades e da resposta aos diferentes estímulos motivacionais. Neste contexto, em um grupo de pessoas, nem todos os membros terão suas necessidades completamente satisfeitas.

Tendo em vista sua complexidade, a motivação é um elemento de estudo em diversas teorias, que se propõem em analisar o fenômeno motivacional na sua origem e evolução, além de sua influência sobre o comportamento humano (SILVA *et al.*, 2006). Entre as teorias existentes, a hierarquia de necessidades de Maslow apresenta informações importantes para o

estudo da motivação, e visa demonstrar a relação entre comportamento motivacional e certas necessidades humanas (MATSUOKA; SILVA, 2013), classificadas em necessidades fisiológicas, de segurança, sociais ou de participação, de estima, e de auto-realização (FERREIRA; DEMUTTI; GIMENEZ, 2010).

O presente estudo teve como objetivo tratar da hierarquia de necessidades de Maslow, bem como apresentar os principais pressupostos desta teoria.

O artigo está estruturado em quatro seções. Primeiramente, a pesquisa é contextualizada e o seu objetivo é apresentado. Em seguida, a metodologia e o referencial teórico são descritos. Por fim, encontram-se as considerações finais.

2. Metodologia

O método de abordagem utilizado na descrição da teoria de necessidades, proposta por Maslow, foi o qualitativo. A pesquisa classifica-se, quanto aos fins, como descritiva e explicativa, pois são detalhados os aspectos relacionados a essa teoria. Quanto aos meios, classifica-se como virtual e bibliográfica, pois foram consultados livros e sites especializados.

3. Referencial teórico

O conceito de motivação é influenciado pela percepção dos indivíduos aos estímulos internos ou externos (GOMES; QUELHAS, 2003). Na motivação intrínseca, as pessoas se identificam com uma determinada atividade, havendo satisfação interna em desenvolvê-la, já na motivação extrínseca, as pessoas são motivadas por meio de estímulos provenientes do ambiente externo, como recompensas e melhores salários (ALVES, 2011).

Ivancevich (2008, p. 56) define motivação como: “o conjunto de atitudes que predispõe uma pessoa a atuar na direção de uma meta específica”. Neste contexto, as pessoas motivadas apresentam metas claras e bem definidas, cujo intuito principal é atingi-las (ARMSTRONG, 2011). Segundo Chiavenato (2004, p. 476), a motivação refere-se ao resultado de interação entre o indivíduo e a situação que ele vive. Já para Rezende (2008), a motivação é um fator determinante do comportamento das pessoas.

As teorias de motivação podem ser abordadas em duas perspectivas distintas, em relação ao conteúdo (proporcionam uma visão mais ampla das necessidades humanas, contribuindo no entendimento do que realmente as pessoas necessitam), ou ao processo (proporcionam uma melhor compreensão dos aspectos que influenciam o comportamento humano, como a maneira que as pessoas pensam, oferecendo uma alternativa mais dinâmica se comparado às teorias de conteúdo) (CHIAVENATO, 2004). Apesar da diversidade de teorias, o presente estudo limita-se a teoria da hierarquia de necessidades de Maslow, classificada por Chiavenato (2004) como uma teoria de abordagem voltada ao conteúdo.

3.1 Teoria da hierarquia de necessidades de Maslow

A teoria da hierarquia de necessidades foi proposta pelo psicólogo norte americano Abraham Maslow, com o intuito de demonstrar a relação existente entre o comportamento motivacional e as diferentes necessidades humanas (MATSUOKA; SILVA, 2013).

Nesta teoria, as pessoas são motivadas a satisfazer uma necessidade elevada, situada em uma pirâmide hierárquica, conforme a necessidade do nível mais baixo for satisfeita (MCSHANE; VON GLINOW, 2014). Essas necessidades são: fisiológicas; de segurança;

sociais ou de participação; de estima; e de auto-realização (FERREIRA; DEMUTTI; GIMENEZ, 2010), e estão apresentadas na Figura 1.

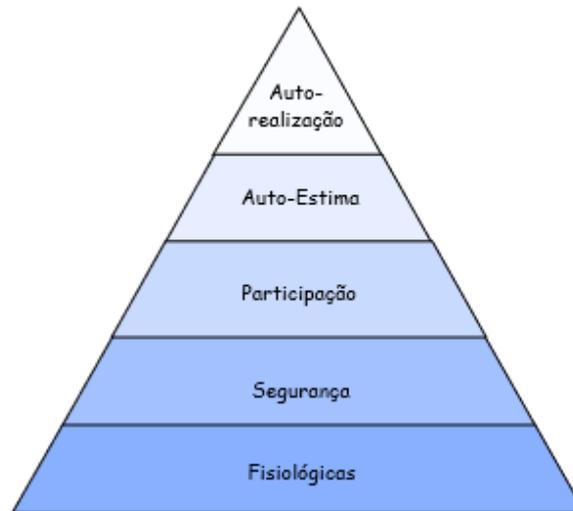


FIGURA 1 – Hierarquia de necessidades de Maslow. Fonte: Gavioli e Galeale (2007).

Silva *et al.* (2006) definem as necessidades abordadas por Maslow da seguinte forma:

- a) Necessidades fisiológicas: referem-se às necessidades básicas dos seres humanos, como fome, sede, sono e calor;
- b) Necessidades de segurança: surgem a partir da busca por um ambiente estável, e que garanta a proteção do indivíduo. Para Vitória Regis e Porto (2006), em uma empresa, essas necessidades correspondem ao plano de saúde, previdência social e ambiente adequado de trabalho;
- c) Necessidades sociais ou de participação: são decorrentes da participação e aceitação de um indivíduo por parte dos outros;
- d) Necessidades de auto-estima: estão relacionadas ao modo que o indivíduo se avalia, conduzindo-o a sentimentos de poder, capacidade e aptidão;
- e) Necessidades de auto-realização: consistem na realização potencial do indivíduo, e são manifestadas, no momento em que todas as demais necessidades forem satisfeitas.

De acordo com Vieira *et al.* (2011), as necessidades de Maslow podem ser classificadas em dois grupos: necessidades primárias ou de baixo nível (fisiológicas e de segurança), influenciadas por estímulos externos; e necessidades secundárias ou de alto nível (sociais, de estima e de auto-realização), influenciadas por estímulos internos.

Segundo Bonome (2009), a teoria abordada por Maslow é bem estruturada e capaz de auxiliar os gestores na elaboração de métodos que motivem os indivíduos. No entanto, conforme esse autor, não basta limitar-se ao escalonamento das necessidades, pois torna-se necessário entender os pressupostos que tal teoria apresenta. Entre os pressupostos destacam-se:

IX EEPA

IX ENCONTRO DE ENGENHARIA
DE PRODUÇÃO AGROINDUSTRIAL
19 A 20 DE NOVEMBRO DE 2015

– O indivíduo tem o seu organismo orientado para atender uma determinada necessidade e, conforme a mesma for satisfeita, outra necessidade situada em posição superior passa a ser desejada (HESKETH; COSTA, 1980). Ou seja, se o indivíduo está com sede, o mesmo busca por água, se está com fome, por alimento e, assim sucessivamente. Isto ocorre, até o momento que a necessidade não mais determina o seu comportamento (GAVIOLI; GALEGALE, 2007);

– Nem todos os indivíduos alcançam o topo da pirâmide, tendo em vista que os mesmos podem encontrar dificuldades em satisfazer as necessidades básicas, como as fisiológicas (RAMOS, 2007). Em seus estudos Ferreira, Demutti e Gimenez (2010), avaliando os funcionários de uma empresa, constataram que aqueles com escolaridade a nível fundamental priorizaram as necessidades primárias, como as fisiológicas, enquanto que os demais, com escolaridade a nível médio ou superior, destacaram as necessidades secundárias.

– Cada indivíduo possui sempre mais de uma motivação, cujas necessidades atuam em conjunto no organismo, conforme o grau de satisfação ou insatisfação (SILVA *et al.*, 2006). Moraes e Varela (2007) relatam que as necessidades não precisam ser satisfeitas por completo, para somente então, surgir outro nível de satisfação;

– A insatisfação de uma determinada necessidade pode ser considerada uma ameaça psicológica, implicando em reações de emergência sobre o comportamento humano (BONOME, 2009).

4. Considerações finais

O comportamento motivacional de indivíduos, conforme abordado por Maslow em sua teoria, é influenciado por diferentes necessidades. Neste contexto, em um ambiente de trabalho haverá divergência de necessidades, o que impede que todos os trabalhadores sejam completamente satisfeitos. Sendo assim, o estudo dessas necessidades associado ao emprego de estímulos de motivação, como melhores salários e reconhecimento profissional, pode contribuir com o aperfeiçoamento da questão motivacional na empresa.

Referências

- ALVES, N. E. S. *A importância dos fatores motivacionais na organização cooperativa de cajú de Picos/PI*. 2011. 58 f. Conclusão de curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí, Picos, 2011.
- ARMSTRONG, M. *Gerente eficaz*. São Paulo: Clio Editora, 2011.
- BONOME, J. B. V. *Teoria geral da administração*. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.
- BUENO, M. As teorias de Motivação Humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. *Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão*, Catalão/GO, ano 4, n. 6, p. 1-25, 2002.
- CHIA VENATO, I. *Administração nos novos tempos*. 2., ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- FERREIRA, A.; DEMUTTI, C. M.; GIMENEZ, P. E. O. A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO (SEMEAD), 13. 2010. Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: 2010.
- GAVIOLI, E.; GALEGALE, N. V. *Hierarquia das necessidades associadas aos tipos psicológicos*. São Paulo: CEETEPS, 2007.
- GOMES, A. A. P.; QUELHAS, O. L. G. A motivação no ambiente organizacional. *Revista Produção*, Santa Catarina, v. 3, n. 3, p. 1-30, 2003.



IX EEPA

IX ENCONTRO DE ENGENHARIA
DE PRODUÇÃO AGROINDUSTRIAL
19 A 20 DE NOVEMBRO DE 2015

HESKETH, J. L.; COSTA, M. T. P. M. Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. *Rev. Adm. Emp.*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, p. 59-68, 1980.

IVANCEVICH, J. M. *Gestão de recursos humanos*. 10., ed. Porto Alegre: AMGH, 2008.

MARSON, L. S. C.; RODRIGUES, M. V.; CALDERÓN, P. A. L.; SANTOS, I. C. A relação entre motivação e qualidade de vida no trabalho: um estudo com técnicos administrativos de uma universidade pública do estado do Rio de Janeiro. In: VII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 2011, Niterói/RJ. *Anais...* Niterói/RJ: 2011.

MATSUOKA, L. T.; SILVA, J. J. Os eventos e a hierarquia das necessidades humanas de Maslow: conjecturas na sociedade contemporânea. *Colloquium Humanarum*, Presidente Prudente, v. 10, p. 633-639, 2013.

MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. *Comportamento Organizacional*. 6., ed. Porto Alegre: McGraw Hill Brasil, 2014.

MORAES, C. R.; VARELA, S. Motivação do aluno durante o processo de ensino/aprendizagem. *Revista Eletrônica de Educação*. Universidade Federal de São Carlos, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2007.

RAMOS, D. M. *Assédio moral como fator de baixa motivação e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: Universidade Cândido Mendes, 2007.

REZENDE, F. *Motivação: a sua importância no processo de educação*. 1., ed. Rio de Janeiro: Clube de Autores, 2008.

SILVA, A.; WOLF, L.; COSTA, M. C.; COSTA, S.; MAGRO, T. *Motivação no trabalho*. Portugal: Universidade do Minho, 2006. Disponível em: <<http://susanacosta.files.wordpress.com/2006/12/motivacao.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2014.

VIEIRA, C. B.; BOAS, A. A. V.; ANDRADE, R. O. B.; OLIVEIRA, E. R. Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. *Revista ADMpg Gestão Estratégica*. Ponta Grossa, v. 4, n. 1, p. 1-18, 2011.

VITÓRIA REGIS, L. F. L.; PORTO, I. S. A equipe de enfermagem e Maslow: (in)satisfações no trabalho. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília/DF, v. 59, n. 4, 565-568, 2006.