

OS EFEITOS DA PIRÂMIDE DE MASLOW NO DESENVOLVIMENTO DO PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO

DA SILVA, Victoria Moreira ¹

DOMINGUES, Pamela Nardes ¹

LIMA, Ana Julia Hanczranyk de Oliveira ¹

MATIAS, Isadora Eva da Silva. ¹

RODRIGUES. JUNIOR, Renaldo. ²

VIDIGAL, Paulo Roberto²

1 RESUMO

Entender as necessidades humanas no âmbito organizacional a partir da teoria de Abraham Harold Maslow foi o principal conceito deste artigo, sendo que Maslow foi renomado por desenvolver em uma de suas teorias uma Pirâmide que escala as necessidades humanas, observando primeiramente o comportamento em macacos observou que suas escolhas partiram de suas necessidades pessoais. Diante disso, classificou as necessidades em fisiológicas, segurança, afeto, estima, autoestima e autorrealização. A principal característica deste conceito é aplicada no âmbito organizacional visto que é possível entender o que estimula as ações, partindo do conceito motivacional. Desta forma, é possível entender e motivar os colaboradores nas áreas de Gestão de Pessoas, Gestão de Clientes e Empresarial. Visto que, o profissional de administração tem a função de criar estratégias que auxiliem no desenvolvimento organizacional além de organizar e gerenciar a utilização de recursos. Portanto, para uma melhor produtividade é necessário estar totalmente motivado e propenso a exigir sempre o melhor.

Palavras-chave: Pirâmide de Maslow; Profissional; Necessidades; Motivação e Organizacional.

2 INTRODUÇÃO

Entender as raízes das necessidades humanas pode ser uma poderosa ferramenta de gestão estratégica. Foi a partir de estudos comportamentais que Abraham Maslow, grande nome da Psicologia Humanista, é que foram escalonadas as principais necessidades do ser humano, observando suas escolhas em detrimento de suas ações.

O psicólogo americano apresenta a Hierarquia das necessidades de Maslow, categorizando essas necessidades em: fisiológicas, segurança, afeto, estima e autorrealização. Dessa forma, é possível entender o que estimula determinadas ações, partindo da premissa motivacional

O conceito, por conseguinte, é aplicado no âmbito organizacional conforme suas prioridades também é uma ferramenta utilizada nas áreas de marketing, gestão, RH e vendas, sendo aplicado em diversos setores de uma empresa tais como: Gestão de Pessoas, Gestão de Clientes e Empresarial.

Todos os seres humanos possuem mais de uma motivação, as quais estão ligadas com ao nível de satisfação ou insatisfação. Assim o comportamento torna-se um canal de muitas necessidades em evidências, se houver qualquer frustração nessas necessidades, elas tendem a ser uma ameaça psicológica, de forma a atrapalhar no comportamento do ser humano.

Conduzir essas motivações e gerenciar autoconfiança, por exemplo, torna-se parte de um processo organizacional onde a busca é por melhores resultados. O nível de satisfação dos funcionários além de influenciar, reflete no desempenho da organização. Afirma:

Funcionários satisfeitos parecem mais propensos a falar bem da organização, a ajudar os colegas e a ultrapassar as expectativas em relação ao seu trabalho. Além disso, funcionários satisfeitos podem estar mais dispostos a ir além de suas atribuições regulares porque querem retribuir suas experiências positivas.¹

Diante disso, a presente pesquisa é relevante no âmbito dos estudos sobre o comportamento do ser humano ao esclarecer a maneira pela qual tal teoria foi significativa nos aspectos sócio-organizacionais.

3 JUSTIFICATIVA / OBJETIVO

O principal objetivo no desenvolvimento deste artigo é entender as raízes das necessidades humanas a partir da Pirâmide de Maslow. Ao compreender as necessidades representadas na pirâmide é possível utilizá-la como uma poderosa ferramenta de gestão estratégica, visando a motivação organizacional e a qualidade de vida dos colaboradores.

O problema se dá teoricamente pela falta de motivação dos funcionários, pois o comportamento é algo fundamental, influenciando assim o ambiente de trabalho. Desta forma, é necessário saber como se sentem, para que assim possa se desenvolver uma estratégia que os motive dentro da organização.

Por isso justifica-se a escolha desse tema, a Teoria de Maslow aplicada ao profissional de administração faz com que os gestores entendam a importância de cada nível da Pirâmide de Maslow e assim ao aplicar na empresa, temos funcionários motivados e satisfeitos, propensos a realizar todas suas tarefas, apresentando bons resultados dentro da organização.

¹ ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Person Education do Brasil. 2002. p. 69.

4 METODOLOGIA

A metodologia que será utilizada para a construção do estudo circunscreverá a técnica de revisão bibliográfica, tendo como fontes de conhecimentos e informações publicações, estatísticas, artigos, balanços governamentais, índices entre outras fontes literárias que tratam do assunto em pauta.

5 DESENVOLVIMENTO

5.1. CONTEXTO HISTÓRICO DE INDUSTRIALIZAÇÃO

O processo de industrialização está internamente ligado a substituição no modo de produção das diversas indústrias. Este fato vem através de inovações tecnológicas que substituíram a capacidade do ser humano por máquinas e conseqüentemente a força do ser humano por outras fontes de energia, tornando possível uma produção em massa.

Com isso, houve aumento do processo de industrialização que tomou proporção no final do século XVIII e início do século XIX por conta da Primeira Revolução Industrial que aconteceu na Inglaterra. Foi inovadora no âmbito do processo de produção, por conta da substituição do trabalho manual pelas máquinas e a utilização de fontes de energia mais eficazes. Contribuindo assim com o transporte ferroviário e a navegação à vapor.

Ao fim do século XIX houve a Segunda Revolução Industrial, onde as principais inovações foram: o aço, que serviu para substituir o ferro dentro das máquinas, tornando-as mais leves e mais resistentes com menos manutenções; e o motor a combustão, aumentando o processo de produção de energia quando se compara a energia à vapor.

Por fim, durante a metade do século XX houve a terceira onda de Revolução Industrial, a qual também foi chamada de revolução científico-tecnológica. Os setores com mais destaques nesta onda, estavam relacionados à microeletrônica, produção de softwares, chips, microprocessadores, robótica, telecomunicações, internet, biotecnologia etc.

Diante dessas revoluções apresentadas a importância do funcionário na empresa também mudou. Segundo Bergamini (1997, p. 24) “O fracasso da maioria de nossas empresas não está na falta de conhecimento técnico. E, sim, na maneira de lidar com as pessoas”

Entende-se que, a princípio, o trabalhador era visto como um gerador de gastos sendo considerado apenas como fator necessário para obtenção de lucros para as organizações. Este conceito foi alterado diante das dificuldades que os gestores encontraram para aumentar a produtividade. Sendo assim, assegura-se:

Este modelo indicava como estratégia motivacional: fazer com que os empregados se sentissem importantes, abrir canais de comunicação para que fossem ouvidos e permitir que interferissem e opinassem no modo a executar seu trabalho. Quanto a remuneração, foram engajados os sistemas de incentivo em grupo.²

A falta de motivação dos funcionários dentro da empresa, além de prejudicar a própria organização, traz diversos outros problemas para o funcionário, tais como stress, crises nervosas, falta de concentração e até mesmo uma depressão.

O comportamento humano tende a ser totalmente influenciado pelo ambiente de serviço, desta forma é necessário saber como os funcionários se sentem em seu ambiente de trabalho, para que assim possa desenvolver uma estratégia que o motive dentro da organização.

5.2. HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

A Pirâmide de Maslow foi desenvolvida pelo psicólogo norte-americano que estudou diferentes áreas da psicologia, entre elas a psicanálise, Gestalt e a humanista, e se tornou referência na psicologia humanista. Realizando observações em macacos e reparou que as suas escolhas comportamentais eram baseadas nas suas necessidades pessoais.

Para Maslow, todos os indivíduos estão propensos a alcançar a autorrealização, que seria o nível mais elevado das necessidades humanas e, para que isso ocorra, primeiramente é necessário satisfazer as suas necessidades de nível inferior. A partir dessa ideia, elaborou a “hierarquia das necessidades de Maslow”, onde cinco níveis de necessidades humanas são representados em uma pirâmide.

Nesse contexto, ressalta:

O psicólogo norte-americano Abraham H. Maslow, notório por seus estudos sobre a motivação humana, buscava compreender o que tirava as pessoas de um estado inerte e as levava a fazer alguma coisa. Ao observar o comportamento humano, chegou conclusão de que o ser humano é portador de várias necessidades e essas aparecem organizadas em prioridades e hierarquia. Desenvolveu uma teoria, idealizando uma pirâmide que representava as necessidades em uma sequência, apontando uma caminhada em direção ao topo e, ao mesmo tempo, mostrando no tamanho da área de cada necessidade a importância e a dificuldade de se alcançar o ápice da pirâmide.³

² FLEURY, Maria Tereza Leme; **As pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002. P250.

³ BANOVA, Marcia Regina. **Psicologia no Gerenciamento de Pessoas**. 4ª ed. São Paulo: Atlas. 2015. p.72.

Na base na pirâmide proposta por Maslow encontram-se as necessidades fisiológicas, que são as necessidades básicas para a sobrevivência e bem-estar do ser humano, como o processo de respiração e o saciamento da fome e da sede. Em seguida, na segunda camada da pirâmide, estão as necessidades de segurança, que são aquelas que fazem o indivíduo buscar por proteção, abrigo, saúde, conforto e estabilidade.

Já na terceira camada, no centro da pirâmide, se encontram as necessidades sociais, que estão relacionadas ao sentimento de pertencimento e ao afeto, o que inclui os relacionamentos amorosos, familiares, conjugais e de amizade. Na próxima camada estão as necessidades de estima, que fazem o indivíduo buscar por aceitação e respeito na sua vida pessoal e profissional.

Portanto, no topo da pirâmide, estão as necessidades de autorrealização, que são as mais complexas, pois envolvem as conquistas de desejos pessoais do indivíduo, como o autoconhecimento, a independência e a liberdade. É essa necessidade que faz com que o indivíduo procure evoluir e desenvolver suas habilidades, sendo assim, Robbins (1998, p. 110) define essa etapa como “o impulso de alguém tornar-se o que é capaz de tornar-se”.

Utilizando o raciocínio apresentado por Maslow, é possível aplicar as informações da pirâmide no contexto profissional.

5.3. TEORIA DE MASLOW APLICADA AO PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO

O profissional de Administração tem a função de criar estratégias que auxiliem no desempenho da organização, além de organizar e gerenciar a utilização de recursos. Assim, a área administrativa envolve diversas atividades diferentes que devem ser realizadas de maneira eficiente, o que exige que o administrador esteja sempre motivado para se empenhar nas tarefas da empresa.

Na visão de Gil (2001, p. 201), “a motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade da empresa.” Nesse contexto, a Pirâmide de Maslow pode ser utilizada como uma ferramenta para a automotivação do profissional e para a motivação dos colegas de trabalho, pois até mesmo aquelas pessoas que ainda não alcançaram o último nível da pirâmide estão buscando por algo que os faça se sentirem realizados e mais motivados.

De acordo com as pesquisas realizadas por Abraham Maslow, as necessidades básicas do ser humano podem influenciar na motivação do indivíduo, uma vez que o ser humano está sempre buscando pelo seu crescimento pessoal e profissional. Conforme:

À medida que cada uma dessas necessidades vai sendo atendida, a próxima torna-se a dominante. Do ponto de vista da motivação, essa teoria sugere que, embora praticamente nenhuma

necessidade seja jamais satisfeita completamente, uma necessidade substancialmente satisfeita extingue a motivação.⁴

No ambiente organizacional, a Pirâmide de Maslow pode auxiliar os profissionais a se comprometerem com as suas obrigações, pois a compreensão das necessidades humanas pode contribuir na criação de um ambiente onde os funcionários sintam-se realizados e motivados.

Ao alcançar o nível mais alto da pirâmide, referente às realizações pessoais, o indivíduo irá se sentir completamente realizado, logo, ele também se sentirá mais motivado para se empenhar em suas atividades e entregar sempre o seu melhor.

A Pirâmide de Maslow também é uma ferramenta muito importante para a psicologia organizacional, visto que as pessoas que não conseguem satisfazer suas necessidades básicas, como as necessidades fisiológicas que se encontram no nível mais baixo da pirâmide, tendem a ter o seu desempenho prejudicado no ambiente profissional, devido a desmotivação e a baixa produtividade.

Ao atender às suas necessidades básicas, o profissional irá se sentir motivado para desempenhar as suas atividades na empresa de maneira eficiente.

Na hipótese de a pessoa não conseguir alcançar um determinado nível da pirâmide, ela pode sentir-se frustrada e decepcionada, e por consequência, perder sua motivação e sua vontade de evoluir.

De acordo com Chiavenato (2010, p.487):

[...] para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas.

Por isso, é importante que a organização utilize estratégias para manter os profissionais engajados e motivados a utilizar o seu potencial máximo para executar as tarefas da empresa de maneira eficiente.

A Pirâmide de Maslow auxilia na motivação do profissional, portanto assim que o funcionário consegue se satisfazer, necessita de outros incentivos afim de motiva-los a desempenhar melhor suas funções.

A aplicação desta teoria, consiste em diversos níveis para se alcançar a motivação dos funcionários. Diante disso, surge a importância de cada nível da pirâmide.

1. Base da pirâmide: condições básicas

Neste nível as condições básicas estão ligadas principalmente com descanso, um salário satisfatório e horários pré-estabelecidos para que possa atender as necessidades físicas como alimentação e pausas.

2. Segunda camada: ambiente de trabalho e estabilidade

⁴ ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Person Education do Brasil. 2005. p.152.

Dentro do ambiente de trabalho é necessário um acolhimento e de segurança, para despertar confiança nos funcionários.

3. Terceira camada: clima social

Voltada principalmente para o contexto organizacional, busca atingir a socialização entre os colegas de trabalho, sempre com respeito.

4. Quarta camada: reconhecimento profissional

É importante reconhecer os profissionais, valorizando seus serviços sendo possível recompensá-los a cada meta atingida. Seja com aumento de salário, prêmios etc.

5. Topo da pirâmide: autonomia e autorrealização

Por fim, dar autonomia no processo de decisões ao colaborador. Deixar que participe de áreas que o interessem, estimulando para que trabalhe com mais dedicação naquilo.

Desta forma, se um gestor exige produtividade de seus colaboradores deve atender todas as outras necessidades da pirâmide. Portanto, é fundamental romper barreiras entre gestor e colaborador, para atingir a motivação dos colaboradores, conseqüentemente torna se uma equipe mais produtiva, capaz de solucionar qualquer problema dentro da organização, ou falar bem da empresa de modo que se tenha ainda mais destaque no mercado.

6 RESULTADOS/ANÁLISES DOS RESULTADOS

Diante das informações coletadas acerca da aplicação da pirâmide de Maslow e a sua relação com a administração de empresas, é possível concluir que, ao implantar a teoria proposta por Maslow como uma ferramenta de cunho motivacional dentro do ambiente organizacional, é possível fazer com que os profissionais sintam-se mais motivados a realizar suas atividades cotidianas dentro da empresa, o que irá contribuir positivamente, de modo que a empresa consiga alcançar suas metas e apresentar bons resultados, além de cooperar com o crescimento da organização, já que ao ter funcionários motivados e empenhados, passa a ser vista de forma positiva externamente.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento desse artigo possibilitou a compreensão das necessidades humanas apresentadas por Maslow em sua teoria, conhecida como a Hierarquia de Necessidades.

A teoria sugere que para se alcançar o topo da pirâmide, onde encontra-se a necessidade de autorrealização, primeiro é preciso satisfazer o nível mais baixo de necessidade, pois somente ao atender uma

necessidade de nível inferior é possível chegar ao próximo nível. Dessa forma, para alcançar o topo, onde o indivíduo se sentirá realizado e motivado, é importante satisfazer todas as necessidades de níveis inferiores.

Ao compreender a importância de satisfazer as necessidades humanas, foi possível aplicar a pirâmide de Maslow no contexto organizacional como uma ferramenta motivacional. O profissional de Administração é responsável por executar diversas tarefas, e para que ele possa realizá-las de maneira eficiente, alcançando bons resultados e contribuindo com o crescimento da organização, é de extrema importância que ele se mantenha motivado.

Nesse sentido, a teoria é aplicada com o intuito de fazer com que o profissional se sinta motivado a realizar as atividades da empresa, de modo que ele conheça seu potencial e entregue sempre o seu melhor. Para que isso ocorra, o profissional deve satisfazer primeiramente as suas necessidades mais básicas, como suas necessidades fisiológicas e de segurança, que se encontram nos níveis mais baixos da pirâmide.

Entretanto, quando os profissionais não conseguem atender as suas necessidades básicas têm seu desempenho afetado no trabalho e, conseqüentemente, se sentirão desmotivados e irão produzir menos, o que pode ser extremamente prejudicial para a empresa.

Ter funcionários motivados e produtivos em uma empresa fará com que esta tenha mais chances de alcançar bons resultados, considerando que um profissional motivado desempenha melhor sua função e cumpre suas metas.

8. FONTES CONSULTADAS

ALMEIDA, David Fok da Costa. **A avaliação de desempenho nas organizações**. Disponível em <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-avaliacao-de-desempenho-nas-organizaes/>> Acesso em: 19 de abril de 2021.

BLOG DA VIVA! EXPERIÊNCIAS. **A Pirâmide de Maslow e a Motivação Profissional**.. Disponível em <<https://www.vivaexperiencias.com.br/blog/a-piramide-de-maslow-e-a-motivacao-profissional/>> Acesso em: 17 de maio de 2021.

BANOV, Marcia Regina. **Psicologia no Gerenciamento de Pessoas**. 4ª ed. São Paulo: Atlas. 2015.

BERGAMINI, Cecília Whitacker. **Motivação nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

Biografia de Abraham Maslow: o homem que apostou no potencial humano. A MENTE É MARAVILHOSA. Disponível em <<https://amenteemaravilhosa.com.br/biografia-de-abraham-maslow/>> Acesso em: 15 de maio de 2021.

CERQUEIRA, de Wagner e Francisco. **Industrialização**. Disponível em <<https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/industrializacao.htm>> Acesso em: 15 de maio de 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2010.

Como utilizar a Pirâmide de Maslow no ambiente profissional?. PRIME CURSOS. Disponível em <<https://www.primecursos.com.br/blog/como-utilizar-a-piramide-de-maslow-no-ambiente-profissional/>> Acesso em: 17 de maio de 2021.

CONTENT, Redator Rock. **Pirâmide de Maslow: entenda a hierarquia das necessidades**. Disponível em <<https://rockcontent.com/br/blog/piramide-de-maslow/>> Acesso em: 19 de abril de 2021.

FRAZÃO, Dilva. **Abraham Maslow**. Disponível em <https://www.ebiografia.com/abraham_maslow/> Acesso em: 18 de maio de 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**. 1ª ed. São Paulo: Atlas. 2001.

MARQUES, José Roberto. **A Teoria de Maslow na Motivação Profissional**. Disponível em <<https://medium.com/@diegobmachado/a-teoria-de-maslow-na-motivacao-profissional-30e81cf2dbb4>> Acesso em: 19 de maio 2021.

MAZIN, Gabriel. **Vida e Obra de Abraham Maslow**. Disponível em <<https://psicoeduca.com.br/psicologia/historia-da-psicologia/12-abraham-maslow>> Acesso em: 18 de maio de 2021.

NEVES, Luana. **Pirâmide de Maslow: por que todos os profissionais deveriam conhecê-la?**. Disponível em <<https://andrebona.com.br/piramide-de-maslow-por-que-todos-os-profissionais-deveriam-conhece-la/>> Acesso em: 17 de maio de 2021.

PATEL, Neil. **Pirâmide de Maslow: O Que é, Quais as Necessidades e Onde Aplicar** .Disponível em <<https://neilpatel.com/br/blog/piramide-de-maslow/>> Acesso em: 19 de abril de 2021.

Pirâmide de Maslow: O que é, Conceito e Definição. SB COACHING. Disponível em <<https://www.sbcoaching.com.br/piramide-maslow/>> Acesso em: 18 de maio de 2021.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Person Education do Brasil. (2002, 2005, 1998).

SANTOS, Nayara. **Entenda como a pirâmide de Maslow pode ser aplicada no ambiente empresarial**. Disponível em <<https://listenx.com.br/blog/piramide-de-maslow/>> Acesso em: 20 de maio de 2021.

SOFTWARE AVALIAÇÃO. **Pirâmide de Maslow Como Ferramenta Empresarial. Saiba Mais**. Disponível em <<https://blog.softwareavaliacao.com.br/piramide-de-maslow/>> Acesso em: 20 de maio de 2021.