



# Técnico em Administração



## Empreendedorismo

**PROFESSOR: EDER FABENI**  
**CONTEÚDO: AULA 5 –**  
**MOTIVAÇÃO E**  
**AUTOMOTIVAÇÃO**  
**DATA: 25.06.2019**

- ✓ Na base da pirâmide estão as **necessidades fisiológicas básicas**, que são os desejos básicos, como alimentar-se, vestir-se e dormir. Para Chiavenato (2005), são necessidades natas, intrínsecas ao indivíduo. Isso implica que, se uma necessidade básica não for satisfeita, poderá afetar o comportamento do indivíduo e, conseqüentemente, sua produtividade.
- ✓ No segundo nível temos as **necessidades de segurança**, ou seja, tão logo as necessidades fisiológicas sejam satisfeitas, o indivíduo quer a garantia de que, na sequência, essas necessidades também serão satisfeitas, então busca estabilidade, segurança física e econômica.

- ✓ No terceiro nível estão as **necessidades sociais**, que são os desejos de amizade, de amor e de fazer parte de um grupo. Quando estas necessidades são satisfeitas, contribuem positivamente com a motivação, levando a pessoa a participar de associações, de diferentes espaços sociais e relações, que funcionará como termômetro de sua aceitação social (MICHEL, 2003).
- ✓ No quarto nível encontramos as **necessidades de autoestima**, que são os desejos de respeito por si mesmo, com abrangência à sua própria autoestima, a sensação de sucesso individual e o reconhecimento dos demais, proporcionando, assim, sentimento de autoconfiança.

✓ No quinto nível (topo da pirâmide) temos as **necessidades de autorrealização**, que são os desejos de crescimento pessoal e de realização, cumprindo tudo o que suas habilidades lhes permitem e procurando ampliar seus talentos.

É importante salientar que, de acordo com a teoria de Maslow (1943), cada indivíduo só passa para outro nível depois de satisfeitas as necessidades do nível anterior. É ainda de nosso interesse saber que, mesmo após satisfeitas as necessidades do quinto nível, ainda haverá lugar para outras necessidades, uma vez que o ser humano sempre quer mais; artistas com contratos milionários buscam renegociar seus salários; um esportista que bate um recorde intensifica seu treinamento a fim de atingir novos *records*.

Devido ao fato do modelo de Maslow (1943) ter sido bastante criticado devido à falta de comprovação de que efetivamente existam todos os níveis apresentados por ele, outros modelos surgiram, como é o caso do próximo a ser estudado.

## 5.2.2 Modelo dos dois fatores de Herzberg (1997)



Figura 5.3: Frederick Herzberg

Frederick Herzberg desenvolveu sua pesquisa entre contadores e engenheiros na década de 50, onde solicitou que os pesquisados registrassem dois momentos de seu trabalho: um que se sentiram muito mal e outro em que se sentiram muito bem, e ainda que descrevessem que fatores os levaram a tais condições.

Em sua pesquisa, Herzberg (1997) descobriu que fatores considerados como pontos de realização profissional não eram considerados pelos pesquisados como fatores da não realização, ao contrário disso, sentimentos negativos eram gerados por políticas administrativas, dentro das organizações.

Segundo a teoria dos dois fatores, o que eleva a produtividade do trabalhador são fatores **higiênicos** ou de **manutenção**, ou seja, que estão relacionados ao ambiente de trabalho e proporcionam segurança, sendo questões de responsabilidade da empresa. São exemplos desse tipo de fator: salário, benefícios sociais, carreira, recompensas, reconhecimento, tipo de gerência, condições físicas e ambientais, política da empresa, diretrizes, clima organizacional, regulamentos, normas internas, etc. Porém, o que se entende é que estes fatores não geram motivação, apenas evitam a insatisfação. Mas, se não forem atendidos, podem gerar insatisfação mesmo sem desmotivar o trabalhador. Segundo Michel (1943 apud MELO, 2003), as pessoas continuam motivadas, porém insatisfeitas e, caso persista por muito tempo, acabam por perder, gradativamente, a motivação.

Complementando esta teoria temos os fatores **motivacionais**, ou seja, fatores presentes no próprio trabalho, conteúdo e autonomia do cargo ou a própria natureza das tarefas. Esses fatores estão sob o controle do trabalhador e estão diretamente relacionados com o que ele faz e a forma como faz; envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e necessidades de autorrealização. Por isso, se desejamos motivar as pessoas, devemos ter interesse em seu trabalho e em seus resultados, atribuir responsabilidade por resultados, permitindo seu melhor desempenho e crescimento profissional, incentivando, assim, a sua autorrealização.