

FATORES MOTIVACIONAIS QUE LEVAM O PROFISSIONAL AO ALCANCE DO SUCESSO

¹ Antônia Maria Gimenes, ² João Carlos Moreira, ³Matheus Henrique de Andrade.

RESUMO

O presente artigo apresenta a importância que há em ter o conhecimento das necessidades dos colaboradores e a influência que as mesmas causam nos profissionais contratados, esperando assim obter um melhor rendimento e extrair o que há de melhor em seus profissionais sempre os mantendo motivados e interessados em evoluir, buscando para ambos, profissional e empresa, o objetivo desejado. Sendo assim, o objetivo geral do presente artigo foi o de analisar, apresentar e solucionar fatores que envolvem a motivação pessoal e profissional e também os fatores que causam a desmotivação pessoal e também profissional. E os objetivos específicos foram: Avaliar qual influencia a vida cotidiana tem na motivação do profissional, abordando soluções propostas nas teorias contidas no artigo; Analisar o perfil que os candidatos contratados recentemente têm referente ao assunto sugerido no artigo e qual abordagem deve ser tomado pelo gestor, segundo as teorias dos autores Maslow, Herzberg e McClelland; Pesquisar quais fatores influencia na motivação dos colaboradores. A metodologia utilizada no presente artigo foi de caráter qualitativo, e descritivo com levantamentos bibliográficos em livros e sites. Para os novos entrantes no mercado de trabalho, mas que contêm em si o desejo o animo e forças de vontade buscam o sucesso em suas carreiras. Espera-se com o presente artigo que gestores, colaboradores e novos entrantes no mercado de trabalho possam tomar por auxílio às informações contidas no mesmo. Conclui-se que Desta forma se ambas as empresas e funcionários estiverem de acordo caminhando em busca do melhor as chances da empresa e também do profissional alcançar o sucesso serão maiores.

Palavras chaves: Colaboradores. Influências. Motivação.

ABSTRACT

This article presents the importance of having the knowledge of the employees' needs and the influence that they have on the contracted professionals, hoping to obtain a better income and extract the best from their professionals, always keeping them motivated and interested in Evolve, seeking for both, professional and business, the desired goal. Thus, the general objective of the present article was to analyze, present and solve factors that involve personal and professional motivation and also the factors that cause personal and professional discouragement. And the specific objectives were: To evaluate what influence daily life has on the professional's motivation, addressing proposed solutions in the theories contained in the article; Analyze the profile that the recently hired candidates have regarding the subject suggested in the article and which approach should be taken by the manager, according to the theories of the authors Maslow, Herzberg and McClelland; Determine which factors influence employee motivation. The methodology used in this article was qualitative, and descriptive with bibliographic surveys in books and websites. For the new entrants in the labor market, but that contain in themselves the desire the will and willpower seek success in their careers. It is expected with this article that managers, employees and new entrants Entering the labor market can take to the aid of the information contained therein. It is concluded that in this way if both companies and employees agree to walk in search of the best the chances of the company and also the professional to achieve success will be greater.

Key words: Contributors. Influences. Motivation.

¹Administradora de Empresas, Professora e Coordenadora da Graduação dos Cursos de Administração, Tecnólogos em RH e Logística.² Administrador de empresas, Especialista em MKT e controladoria; ³ Acadêmico do Curso de Administração de empresas, pela Instituto de Ensino Superior de Londrina.

INTRODUÇÃO

Devido à evolução, e as novas estratégias criadas por aqueles que buscam sempre um melhor posicionamento e rendimento em seus negócios, a grande competitividade que envolve o cenário empresarial faz com que seja cada vez mais exigido dos profissionais que acabaram de adentrar em suas vidas profissionais e também aqueles que já estão a algum tempo desempenhando funções profissionais e que buscam o sucesso em suas carreiras, um alto nível de motivação pessoal não apenas para manter se como um bom funcionário em seus trabalhos, mas também para que o mesmo possa alcançar seus objetivos profissionais tão desejados.

Para tantos que buscam o sucesso em suas carreiras profissionais a motivação é sem sombra de dúvida um dos fatores decisivos para que o sucesso possa ser alcançado pelo profissional, por isso nesse artigo veremos a importância de sempre estar bem motivados e a importância de ter funcionários motivados.

E objetivo geral do presente artigo foi o de analisar, apresentar e solucionar fatores que envolvem a motivação pessoal e profissional e também a fatores que causam a desmotivação pessoal e profissional.

E os objetivos específicos foram: Avaliar qual influencia a vida cotidiana tem na motivação do profissional, abordando soluções propostas nas teorias contidas no artigo; Analisar o perfil que os candidatos contratados recentemente têm referente ao assunto sugerido no artigo e qual abordagem deve ser tomado pelo gestor, segundo as teorias dos autores Maslow, Herzberg e McClelland; Pesquisar quais fatores influencia na motivação dos colaboradores.

A metodologia utilizada no presente artigo foi de caráter qualitativo, e descritivo com levantamentos bibliográficos em livros e sites.

Espera-se com o presente artigo que gestores, colaboradores e novos entrantes no mercado de trabalho possam tomar por auxílio às informações contidas no mesmo, voltada a área da gerência, Para os profissionais mais experientes, mas que se encontram desmotivados, Para os novos entrantes no mercado de trabalho.

Para os novos entrantes no mercado de trabalho, mas que contêm em si o desejo o ânimo e forças de vontade buscam o sucesso em suas carreiras, e assim desejamos que pudessem encontrar aqui o motivo para sempre estarem motivados sem depender da aceitação e encorajamento de outras pessoas ou líderes.

REFERENCIAL TEÓRICO

A motivação nada mais é do que sentimentos, situações atitudes que fazem com que pessoas ajam de diferentes formas para atingir o seu objetivo, suas metas, até alcançar o topo a onde se encontra sonhos pessoais, e desejos ainda não realizados, em outras palavras é o que impulsiona a pessoa a tentar, ariscar, evoluir até alcançar o objetivo que almeja.

A motivação boa parte das vezes se encontra envolvida com o emocional das pessoas, e também com fatores biológicos, fatores sociais. E é esses fatores que impulsiona o individuo a dar inicio no trajeto que o leve até a sua meta, é também o que o mantém direcionado ao cumprimento de seus objetivos.

Motivação também é conhecida como o motivo que leva com que os indivíduos dediquem se a fazer tudo com excelência procurando a perfeição dando o melhor de si, fazendo de tudo para conquistar o que desejam, mesmo que muita das vezes venha ser antiéticos buscando apenas os interesses próprios.

De acordo com Robbins, (2005), podemos definir a motivação como processo responsável, pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta.

Já para Pinder, (1998), a motivação no trabalho é um conjunto de forças que têm origem quer no interior da pessoa, quer fora dele mesmo, e é o que molda o comportamento no trabalho, determinando a sua força, direção, intensidade e a duração.

Durante anos a motivação é o motivo do interesse de muitos autores e estudiosos, assunto que por muito tempo é estudado pela psicologia, na busca pelo conhecimento do que é, e o porquê da motivação perguntas como: o que levam as pessoas que se comportarem da maneira que elas se comportam quando motivadas? Durante toda sua vida estão propensas a agirem desta forma? Porém as mais famosas foram à busca pela origem da motivação e o porquê da sua importância? Quais as conseqüências das pessoas que não são motivadas?

Trazendo para área profissional de cada pessoa a motivação é o elemento essencial para o desenvolvimento de um profissional que deseja o sucesso. Sem a motivação é muito mais difícil cumprir tarefas diárias que normalmente seriam simples, fácies e rápidas. Um exemplo claro da importância da motivação é que até mesmo para a recuperação física de uma pessoa que passa por um período delicado em sua vida que envolva uma doença, ou até a perda de um ente querido, até mesmo na recuperação de pessoas que são dependentes químicos, a motivação proporciona forças psicológicas que influenciam em suas mentes para

que o indivíduo possa passar por essas situações buscando o objetivo de se recuperar da situação indesejada até chegar a perder a dependência química.

Em situações como essa quando nos referimos a uma força interna me refiro ao interior da pessoa seu psicológico, sua mente e também a sua força de vontade, por que cada pessoa quando tem um desejo ou objetivo traçado tem uma capacidade de se motivar quando assim desejado muito por ela esse objetivo como também quando muito abatida devido a situações adversas acaba se desmotivando instintivamente, essa situação também e conhecida como a auto motivação, ou ate mesmo motivação intrínseca.

MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo Almeida, (2013), a pessoa que é auto motivada também conhecida como motivação intrínseca não depende destes estímulos externos. Ela é o que é porque encontra dentro dela mesma todos os motivos para fazer o que tem que ser feito e fazê-los bem feito. Ela age por seus princípios e não pelos seus sentimentos. Faz o que é o certo de ser feito porque chegou o momento de fazê-lo.

A motivação intrínseca está relacionada ou interior da pessoa, uma força capaz de manter a pessoa ou profissional ativo mesmo diante das dificuldades.

A motivação intrínseca voltada para a vida profissional é aquela motivação que independente da situação que se encontra o ambiente de trabalho ou do local a qual a pessoa se encontra, das situações, das mudanças que pode ocorrer em sua vida, até mesmo relacionada a interesses individuais, sua motivação só pode ser alterado apenas pela escolha da pessoa independente da circunstancia que ela se encontra.

Na maioria das vezes a motivação interna está ligada a metas, objetivos e projetos pessoais que encorajam o indivíduo a lutar todos os dias pelo o objetivo desejado, o fazendo enfrentar o caos de um trânsito caótico e dedicar a horas de stress intenso de trabalho. Este é um tipo de motivação que é encontrado em qualquer pessoa, pois é a motivação que cria forças para se manter em movimento, conquistar coisas desejadas e ao mesmo tempo escrever sua história com a sua força de vontade.

MOTIVAÇÃO EXTRÍNSECA

Segundo Marques, (2015), a motivação extrínseca é mais ligada ao ambiente em que a pessoa ou profissional se encontra, é referente às situações e aos fatores externos. Um

exemplo de como motivar um profissional que mais pende a motivação extrínseca no trabalho é: Bonificações oferecidas a os funcionários que quebram suas metas, um aumento de salário não programado ou até mesmo uma “tapinha” na costa do chefe, um elogio tudo isso conta como motivação extrínseca.

No ambiente corporativo, atividades diversificadas, treinamento e até mesmo o clima organizacional como qualquer outro tipo de benefícios são usados como eficientes formas de motivação aos funcionários para mantê-los comprometido e produtivo na organização.

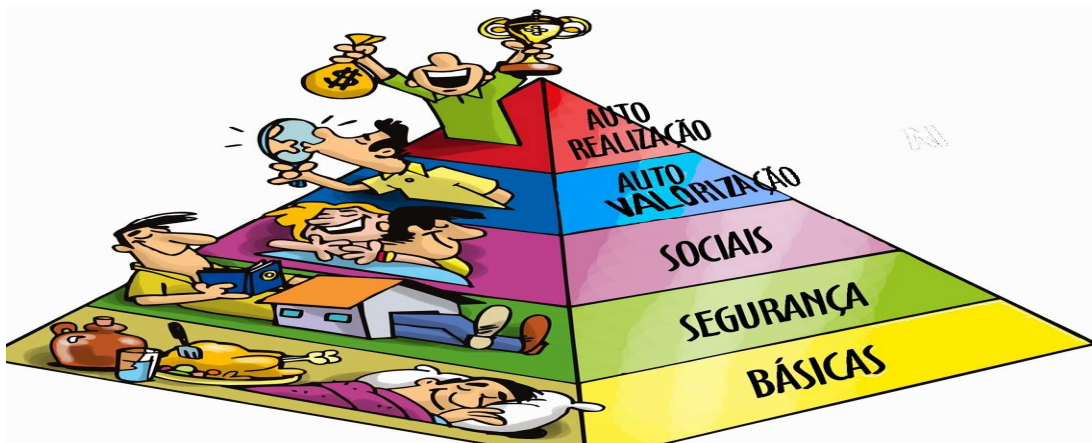
Desta forma nos deparamos com os famosos estímulos externos, O que seria os estímulos externos? Nada mais é que uma “tapinha” nas costas recebida pelo chefe, sempre receber um elogio, para que assim possa fazer uma tarefa com excelência, receber algo em troca para que se sinta valorizado, a vários tipos de pessoas inclusive esse tipo conhecido como a Motivação extrínseca.

MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA X MOTIVAÇÃO EXTRÍNSECA

Desta forma percebe se que a motivação intrínseca quanto à motivação extrínseca quando tratando do profissional são fatores que não devem faltar para o profissional em seu ambiente de trabalho por que ambas trabalham unidas para assim manter o profissional motivado, empenhado na resolução de sua atividade no ambiente de trabalho.

Já numa organização o que vai motivar mais os funcionários será a motivação extrínseca por que com a utilização da mesma a empresa e seus gestores podem tentar manter todos os funcionários conforme a empresa deseja na resolução de suas tarefas, motivados dando o melhor de si para o melhor desempenho possível para o crescimento da organização.

Figura 01- Pirâmide de Maslow



Fonte: Bicca, Oliveira, 2005

A pirâmide de Maslow também conhecida como hierarquia das necessidades de Maslow, em sua essência ela é formada pelas necessidades de nível mais baixo como as necessidades Básicas, Segurança e social como vistas na imagem acima e seguindo uma regra de que deve se satisfizer necessidades as de níveis mais baixas antes das necessidades de nível mais alto (auto-estima, auto realização). A idéia principal

Fonte: Jorgenca, 2015

A proposta do autor é que cada pessoa deve escalar a sua Pirâmide pessoal em suas fases de necessidades até alcançar a sua auto-realização ou objetivo desejado em outras palavras o objetivo desejado.

As necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, em uma hierarquia de importância e de influência, podendo ser visualizada como uma pirâmide. Na base da pirâmide estão às necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas) e no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto-realização). (CHIAVENATO, 2001, p. 347)

Na primeira fase da pirâmide se encontram as necessidades chamadas fisiológicas na imagem representando as necessidades básicas, as necessidades fisiológicas são aquelas que são relacionadas com o ser humano como um ser biológico, e os seres humanos tem as necessidades de respirar, comer, descansar, beber, dormir, relações sexuais, entre outras essas são as necessidades relacionadas a primeira fase da pirâmide.

Já na segunda fase da pirâmide conhecida intitulada pelo seu criador com Segurança, é a necessidades coligada com a necessidade de sentir-se seguro em outras palavras sem perigo, tendo tudo em ordem em ordem, conservar o emprego no qual se encontra, sentir se

estável no trabalho, planos de saúde, seguro de vida, uma boa remuneração, condições seguras para se desempenhar a função no trabalho etc.

Seguindo para a terceira fase da Pirâmide identificado na imagem como “Social” chamada também necessidades sociais é a necessidade de manter a relações humanas, amizade, afeto, sentir-se parte de um grupo, de uma equipe, de algo importante, ser membro de um clube de lazer, de descaso, receber amor, carinho, afeto de familiares, de amigos e das pessoas mais próximas, manterem contato interpessoal.

No ambiente de trabalho, seria a necessidade de conquistar amizades com colegas de trabalho e chefes, manter boas relações durante o expediente.

No penúltimo nível da pirâmide na imagem chamado Auto Estima, é conhecido como a necessidade de Status e também auto-estima esse título se encaixa perfeitamente com o que sugere o quarto nível da pirâmide de Maslow. O quarto nível se divide em duas necessidades sendo elas a de poder reconhecer a própria capacidade e a onde ela pode o levar e de ser reconhecido pelas pessoas. É a necessidade que levam as pessoas a se orgulhar de quem elas são atualmente, e a forma de expressa o que significa e indica essa fase é sentir a admiração e orgulho de outras pessoas, sentir se respeitada por si mesma e pelos os que são próximos a ela.

No ultimo nível da pirâmide se encontra a Auto realização, que é a necessidade natural do ser humano de se sentir realizado. Todos tentem a gostam de sentir que estão fazendo o melhor com suas habilidades e com recompensa e superando e conquistando os desafios a ele embutido, aproveitando todo o potencial que ele contém dentro de si dentro si, com total liberdade de suas ações, tendo para si a independência, e a capacidade de realizar aquilo que por ele é amado e que é capaz de fazer, com total satisfação em seu interior, dentro de si.

Após a elaboração da pirâmide ou hierarquia das necessidades Maslow ainda identificou outras duas necessidades conhecidas como necessidades cognitivas, porém para a pessoa chegar nessas necessidades é preciso que ela tenha alcançado a auto realização para só assim seguir para as duas novas necessidades.

NECESSIDADES COGNITIVAS

Segundo Gustavo, (2015), a necessidade de conhecer e compreender o mundo a sua volta, é a primeira necessidade seguindo o tema proposto por Maslow referissem ao ligamento

da pessoa com o resto do mundo tipo conhecer e compreender o mundo a sua volta, como a natureza funciona, a sociedade, o universo em um todo.

A necessidade de satisfação estética, a procura pela perfeição, a simetria, arte e beleza de uma forma geral. Esta necessidade esta relacionado com a exigência do ser humano em estar sempre envolvidos e de acordo com normas, sempre dentro do padrão de beleza da sociedade.

A essência da teoria da hierarquia das necessidades tem em sua busca a melhor condição de vida as pessoas e são atualmente tomados como ferramentas utilizadas na motivação e no treinamento de colaboradores dentro das empresas.

MASLOW NO MEIO PROFISSIONAL

Se utilizada à teoria de Maslow num contexto profissional envolvendo a motivação no trabalho cada fase da pirâmide seria aplicada da seguinte forma:

A primeira fase na base da pirâmide a melhor forma de descrevê-la usando exemplos seria a Necessidade de horários flexíveis, descanso físico e mental.

Segunda Fase no segundo nível é a necessidade de segurança no trabalho, bom salário, garantia de estabilidade ainda que sejam fatores pequenos, mas que influenciam de grande forma a produtividade de um profissional.

Terceira fase no Terceiro nível é a vida social do funcionário durante seu expediente que acarretam ao profissional uma necessidade de construir amizades, formar uma boa relação com os chefes e colegas de trabalho no ambiente de trabalho.

Quarta fase do quarto nível refere se mais ou reconhecimento que o profissional deseja receber de seus superiores e colegas de trabalho, sentir se respeitado e também respeitar, for reconhecido e também reconhecer, manter um feedback com a empresa, ser reconhecido pelos resultados que apresenta, receber promoções e aumentos de salário ao longo da carreira;

Quinta fase e o topo da pirâmide é a necessidade do profissional de se sentir parte da empresa nas tomadas de decisões, terem a autonomia no trabalho, se sentir realizado na empresa que ele se encontra.

RESULTADO NO MUNDO PROFISSIONAL

Dada a eficiência nos dados transmitidos através da pesquisa de Maslow durante anos varias e varias empresas tem se espelhado nessa teoria pra assim formar os fundamentos de suas organizações se tratando de pessoa, recurso humano, para assim alcançar um melhor rendimento de seus profissionais e funcionários presentes em suas organizações mesmo tendo vários outros autores que apesar de em parte compartilhar dos mesmos pensamentos a respeito do assunto discordam da ordem e da forma extrema que teoria de Maslow sugere que deve ser seguido cada etapa para assim alcançar a motivação correta como é o caso de McClelland e Herzberg.

TEORIA DA MOTIVAÇÃO DE MCCLELLAND

Segundo Portillo, (2006), a teoria da motivação pelo êxito e/ ou pelo medo criado por McClelland corresponde diretamente com os fatores motivacionais de Herzberg e também com os níveis mais altos da pirâmide de Maslow, e essa teoria em seu interior e dividida em Três partes intituladas Necessidade de realização, Afiliação e a Necessidade de poder.

A necessidade de realização é explicada da seguinte forma os indivíduos que tendem a esta necessidade buscam sempre a perfeição em suas atividades e tarefas, sempre com a excelência em primeiro lugar por isso tendem a evitar tanto as situações de grandes ricos como as de pequenos riscos simplesmente porque as situações vistas como de grandes ricos já não são vistas por eles como um esforço próprio, mas sim com uma oportunidade dada a eles para assim alcançarem um crescimento próprio.

Já nas situações de pequenos ricos eles não sentem como uma realização verdadeira quando o sucesso é alcançado por esse motivo eles não buscam situações de baixo risco. Dado essas linhas de pensamentos os indivíduos, profissionais, com essa necessidade de Realização tendem a buscar situações de riscos moderados.

A Necessidade de Afiliação é explicada da seguinte forma, os indivíduos que tendem a esta necessidade tem uma alta carência de se sentirem partes de um grupo ou comunidade buscando sempre a harmonia e a união da equipe que fazem parte. Esse tipo de pessoa tende a socializar-se facilmente com regras e normas impostas a eles buscando assim a aceitação dos demais membros da equipe.

A Necessidade de Poder é explicada de duas formas usando dois perfis de pessoas. O primeiro tipo de pessoa é as que utilizam o “Poder Pessoal” e o segundo tipo são as que são propensas ao poder conhecido com “Poder institucional”.

Um indivíduo que tem a necessidade de conter em si o Poder Pessoal tende a ser indesejado em trabalhos em grupos e em equipe, porque esse tipo de indivíduo tem uma alta tendência em se sentir a frente das atividades como um líder, tomando decisões sem o consentimento do grupo que ele faz parte por isso é visto com maus olhos pelos demais membros de uma equipe sendo vista como uma pessoa arrogante.

Já os indivíduos que pendem ao Poder Institucional são indivíduos que tem o seu prazer em designar funções, organizar as tarefas do grupo, definindo a onde o esforço de cada membro do grupo deverá e poderá ser mais útil e o que difere do indivíduo que busca o poder Pessoal e que o institucional sempre visa alcançar os objetivos do grupo e não apenas pensando em si próprio.

MCCLELLAND NAS EMPRESAS

A teoria que McClelland desenvolveu e bastante utilizada pelas empresas para medir o clima organizacional, as empresas vem utilizando dessa teoria para assim terem um melhor posicionamento de como é o perfil de seus funcionários e como eles vê em e se sentem na empresa em que trabalham o clima organizacional diariamente entre lideres e funcionários para assim tomarem e abordarem novas estratégias para um melhor rendimento de seus funcionários e também para que sempre estejam motivados e empenhados a darem o seu melhor na exclusão de suas tarefas,

TEORIA DOS DOIS FATORES, FREDERICK HERZBERG

A teoria dos dois fatores foi formada por Frederick Herzberg com o auxílio de vários profissionais da área da indústria para assim sela formada, a idéia principal dessa teoria foi levantar dados concernentes ao nível de satisfação de cada funcionário a cerca do seu trabalho e todos os relatos obtidos foram divididos em duas partes Intituladas Motivacionais para os que agradavam e os Higiênicos para os que não agradavam.

Fatores Higiênicos são aqueles que foram visados como necessários para serem evitados para que assim os profissionais não ficassem insatisfeitos no local de trabalho, sendo eles o clima organizacional, política da empresa, segurança, salário, relacionamentos mesmo

que Herzberg tendo em mente que eles nunca se sentiriam verdadeiramente satisfeitos o contrario de satisfação não e a verdadeira insatisfação, mas sim nem uma satisfação.

Fatores Higiênicos diz respeito à condição física que o ambiente de trabalho proporciona aos funcionários, exemplos claros disso pode ser um salário na media, um bom clima organizacional, uma oportunidade de crescimento, benefícios sociais e até a política da organização.

Segundo Herzberg esses fatores não são capazes de motivar o funcionário, mas previnem que o funcionário fique desmotivado esses fatores também são chamados de fatores insatisfacientes que também são conhecidos como fatores ambientais e extrínsecos.

FATORES MOTIVACIONAIS

Segundo Periard, (2011), os fatores motivacionais referem se ao cargo que o funcionário ira ocupar, a função que será executada e tudo que se refere à mesma como as atividades que serão necessárias serem executadas e as formas que serão e em tudo isso se percebe a liberdade que e dada ao funcionário de decidir como será executado o trabalho e contendo pleno uso das habilidades pessoal.

Com isso a responsabilidade de qualquer resultado dado pelo trabalho e direcionado ao funcionário que executou esse trabalho, tanto nas metas e objetivos como numa avaliação de desempenho, esses são fatores conhecidos como fatores satisfacientes que ao contrario do insatisfacientes a presença deste fator produz uma motivação no funcionário enquanto a falta deste fator não causa a satisfação, assim como na motivação intrínsecas esse fator também leva esse nome.

Ao findar o estudo desenvolvido por Frederick Herzberg tornou se visível que os fatores que causam a insatisfação profissional não têm nada a ver com os fatores que causam e levam a satisfação profissional.

Desta forma deparo se que os fatores que levam a Satisfação profissional é relacionados ao trabalho executado pelo trabalhador, a forma que e executado, e ao resultado que a função oferece como também a sua natureza, nível de responsabilidade, promoções oferecidas e o reconhecimento desejado pelo Trabalhador, de outra forma é algo que envolve mais o emocional o psicológico da pessoa para assim ela se sentir motivada e satisfeita em seu trabalho.

De contra medida Herzberg constatou que os fatores que causam a insatisfação nos empregados são totalmente ambientais, em outras palavras não á ligação nem uma com as tarefas desempenhadas pelos funcionários, mas com como o funcionário vai se sentir socialmente no meio dos demais funcionários refere se a relação interpessoal, ao conviver diário entre todos buscando a harmonia e a boa convivência, algo mais voltado ao clima organizacional da empresa, e também envolvido diretamente com as condições do ambiente de trabalho e também ao Salário entre muitos outros.

Contudo, reconhecem que a orientação de Herzberg, de que os gerentes deveriam concentrar-se mais em promover oportunidades de crescimento e enriquecimento das tarefas para motivar, concentrando-se menos em salários e outros fatores higiênicos, parece manterem-se bastante considerados. (FIORELLI, 2007. p.122)

HERZBERG, MASLOW, MCCLELLAND

Diferente de Maslow, Herzberg focou-se em sua pesquisa exclusivamente em o comportamento e a motivação das pessoas dentro das empresas buscando a especificamente e como os incentivos são importantes para que os funcionários mantenham se motivados e satisfeitos.

Já Maslow buscou em sue estudo a satisfação das necessidades em vários campos da vida das pessoas. Embora ambos seguissem seus caminhos em ambas as pesquisas como a de fatores higiênicos da teoria de Herzberg e a Pirâmide de Maslow se encaixam perfeitamente com os níveis conhecidos como necessidades fisiológicas (primeiro nível), sociais (terceiro nível) e segurança (segundo nível) da pirâmide de Maslow.

Já nos fatores de Motivação de Herzberg a certa semelhança com o quarto e o quinto nível da Pirâmide que são a Necessidade de Estima e a de alto-realização (Davis, 1972).

Envolvendo a teoria da motivação pelo êxito ou pelo medo criado por McClelland corresponde diretamente com os fatores motivacionais de Herzberg e também com os níveis mais altos da pirâmide de Maslow.

Desta forma torna se visível a ligação entre as Três teorias mesmo que em partes os autores venham a discordar cada teoria se completa com a outra em sua devida situação e função pela qual elas foram desenvolvidas.

CONCLUSÃO

Após serem apresentadas as informações contidas nesse artigo ficou visível que se os gestores e profissionais aplicarem em suas vidas e empresa as soluções apresentadas no presente artigo o sucesso de ambos, empresa e profissional será alcançado.

Por meio das teorias apresentadas no presente artigo, percebeu-se que uma semelhança entre as três teorias Hierarquia das necessidades, Fatores motivacionais e a teoria da motivação do medo e/ pelo medo que a busca pela melhor forma de manter a pessoa ou profissional a se sentir aceitável e confortável na situação atual, esperando como resultado a motivação do mesmo na busca pelo sucesso ou objetivo impelido a ele, de uma forma excelente ou próxima a perfeição. O profissional tendo em mente que ele deve manter se sempre empenhado a dar resultados e ao mesmo tempo por vontade própria, com seus próprios motivos e determinação.

Por meio das teorias de Maslow, McClelland e Herzberg tornou se possível que as empresas e gestores vissem seus profissionais com outros olhos e também que os profissionais percebesse a importância de sempre desempenharem o melhor de seu esforço, e com a criação de estratégias desenvolvidas em cima das teorias a convivência entre os profissionais Gestores, chefes, encarregados, líderes e os profissionais novos entrantes, colaboradores, funcionários se tornou melhor e suportável mesmo em dias que fosse exigido uma maior motivação profissional para se suportar.

Respondente aos objetivos propostos no presente estudo pedia se para avaliar qual influencia a vida cotidiana tem na motivação do profissional, com a utilização da teoria de Maslow foi apresentado o profissional como pessoa e tudo que uma pessoa tem a necessidade em sua desde os fatores fisiológicos quanto os fatores de auto

Na teoria escrita por McClelland a teoria da motivação pelo êxito e/ ou pelo medo menciona três tipos de pessoas, pessoas que buscam sempre a perfeição em suas atividades e tarefas, sempre com a excelência em primeiro lugar, pessoas que tem em uma alta carência de se sentirem partes de um grupo ou comunidade buscando sempre a harmonia e a união da equipe que fazem parte. A terceira pessoa se divide em dois tipos os que são indesejados em trabalhos em grupos e em equipe, por que são vistos com maus olhos pelos demais membros de uma equipe sendo vistos como uma pessoa arrogante, e o outro são indivíduos que tem o seu prazer em designar funções, organizar as tarefas do grupo, definindo a onde o esforço de cada membro do grupo deverá e poderá ser mais útil e o que difere do indivíduo que busca o poder Pessoal e que o institucional sempre visa alcançar os objetivos do grupo e não apenas

pensando em si próprio com essas informações e dados deixados por McClelland é possível para um gestor analisar o perfil de um candidato contratado recentemente na empresa.

Fiorelli, (2007) deixou escrito que as idéias e orientações que Herzberg deixou foram todas reconhecidas, de que um bom gestor deve promover oportunidades de crescimento aos seus funcionários e o enriquecimento das tarefas para sempre manter os colaboradores motivados.

Conclui-se desta forma que uma solução rápida, segura e precisa para se resolver os problemas de motivação é os Gestores, os novos entrantes no mercado de trabalho e também os mais experientes que eles apliquem em suas vidas todo o assunto tratado neste artigo, por que seguindo as informações contidas no mesmo, ambas, empresa e profissional alcançaram o sucesso que buscam e almejam.

Desta forma, se ambas as empresas e funcionários estiverem de acordo caminhando em busca do melhor, as chances da empresa e também do profissional alcançarem o sucesso serão maiores.

REFERENCIAS

Livro Teorias da Personalidade - Hall, Calvin Springer; Outros; Lindzey, Gardner
Artmed (Abraham Maslow) acesso em 10/05/2017.

Livro Teoria Geral da Administração - IDALBERTO CHIAVENATO (HERZBERG) Acesso
em 10/01/2017

Livro The Achieving Society - David McClelland (MCCLELLAND) acesso em 10/03/2016 a
10/05/2017.

Disponível em <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/>, Acesso em 09/2016; 10/2016; 12/2016.

Disponível em <http://www.oarquivo.com.br/variedades/qualidade-de-vida/4394-a-pir%C3%A2mide-de-maslow.html>, Acesso em 09/2016; 10/2016; 12/2016

Disponível em <https://www.significados.com.br/piramide-de-maslow/>, Acesso em 09/2016;
10/2016; 12/2016.

Disponível em <http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>, Acesso em 09/2016; 10/2016; 12/2016.

Disponível em <http://chrisallmeida.com/blog/2013/03/o-que-e-automotivacao/>, Acesso em
09/2016; 10/2016; 12/2016.

Disponível em <http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/a-diferenca-entre-motivacao-intrinseca-e-extrinseca/>, Acesso em 03/2017;

Disponível em <http://www.administradores.com.br/producao-academica/a-teoria-da-hierarquia-das-necessidades/5266/>, Acesso em 03/2017.