



## A MOTIVAÇÃO DE PESSOAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

TATIANE SANTOS DO NASCIMENTO GOIS

### RESUMO

Este trabalho apresenta os aspectos conceitual e teórico da motivação nas organizações. O estudo iniciou com a revisão bibliográfica, a partir de autores renomados na área, momento em que foi possível verificar alguns dos fatores que motivariam os colaboradores, analisando fatores que têm elevado à satisfação os colaboradores nas organizações. A motivação humana é bastante complexa e, por isso, deve-se sempre analisar onde cada colaborador necessita ser motivado individualmente. As organizações enfrentam a filosofia da inovação e da mudança constante. E toda ação inovadora e mutante passa, necessariamente, pelo capital humano.

**Palavras-chave:** motivação, colaboradores, satisfação.

### 1 INTRODUÇÃO

As organizações não veem como deixar de enfatizar a necessidade de motivar seus colaboradores, bem como todos os *stakeholders*, que são pessoas sensíveis à atenção que a organização deve dispensar a elas. E umas das ferramentas mais importantes para o desenvolvimento dos colaboradores é, exatamente, a motivação.

Mas, até que ponto os colaboradores estão motivados? Como, em época de crise econômico-financeira, as organizações devem investir em seus colaboradores para que os mesmos se tornem motivados para desenvolver suas atividades e alcançar os objetivos que a organização almeja? Contudo, ainda assim, as

organizações, além de se realinharem, estrategicamente, para a sobrevivência no mercado, estão exigindo qualidade, produtividade e competitividade, embora não seja o único caminho, mas que pode ser um dos meios para alcançar suas metas.

A importância da motivação para o desenvolvimento da organização se tornou uma grande preocupação de alguns líderes para com seus subordinados, de como motivá-los, pois o ser humano tem, cada vez mais, ambição em se realizar, seja profissionalmente, seja na vida pessoal. Essa motivação vai além dos recursos financeiros, o colaborador almeja reconhecimento, investimento em sua carreira profissional, para que se sinta motivado na organização, e assim alcance os objetivos.

Sendo assim, a motivação deve ser relacionada, direta e principalmente, aos colaboradores que possuem diferentes fontes de motivação. Ou seja, o que serve para um, pode, muitas vezes, não servir para outro, pois cada um possui necessidades diferentes e razões diferentes.

Para tanto, serão analisados alguns teóricos que discorrem sobre as teorias motivacionais que fazem menção às necessidades dos profissionais da contemporaneidade. Tais como Maslow, que aborda em sua teoria a pirâmide ou hierarquia das necessidades; Herzberg com a teoria dos dois fatores (higiene e motivacionais), teoria das necessidades com McClelland, teoria de Alderfer e teoria de Vroom.

É dentro dessa diversidade, que se pode desenvolver, com os colaboradores, um método de incentivo diferente para cada um. Mas é necessário o líder conhecer ou buscar o saber do desejo de seu colaborador. Usando a simples observação de comportamentos dos indivíduos, como cada um tem seus próprios desejos motivacionais, não será tarefa fácil para o líder, uma vez que é importante levar em consideração as diferenças individuais.

Os procedimentos metodológicos aqui mencionados consistirão em analisar e compreender quais são os fatores que influenciam na motivação dos colaboradores no ambiente de trabalho das organizações.

## 2 MOTIVAÇÃO

Motivação é um assunto muito importante para a organização, pois se refere aos que provocam, canalizam e sustentam o comportamento de um indivíduo na organização.

Para Maximiano (2011, p. 235), a palavra motivação vem do latim *motivus*, *movere*, que significa mover. Em seu sentido original, a palavra indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado, estimulado ou energizado por algum tipo de motivo ou razão.

Motivação impulsiona à ação, para que o objetivo daquilo que almeja as pessoas seja alcançado. Sendo assim a motivação pode ser ativada tanto de fatores internos como fatores externos.

Percebe-se que o comportamento das pessoas é complexo, devido às diferenças individuais de cada pessoa, fazem com que tenha características de personalidades diferentes.

Proporcionar melhores formas de desempenho no trabalho que façam com que os colaboradores se destaquem na organização seja encorajado pela liderança dar o seu melhor, acreditando no potencial uns dos outros. Há algumas maneiras de investir na motivação de pessoas, é desenvolvendo programas que estimulem o crescimento pessoal e profissional no ambiente organizacional.

Para Chiavenato (2010, p. 242), a motivação é um processo psicológico básico. Juntamente com a percepção, atitudes, personalidade e aprendizagem, a motivação sobressai-se como um importante processo na compreensão do comportamento humano.

Mas motivação não é uma missão fácil para os gestores de uma empresa, como lembram Tachizawa; Ferreira; Fortuna (2004, p. 245), que acrescentam:

O processo motivacional é demasiado complexo para ser explicado por uma única teoria. Além das conhecidas abordagens clássicas, têm surgido outras que podem ajudar a compreender melhor o tema. Certamente não há uma fórmula para se obter a motivação e comprometimento. (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2004, p. 245).

Portanto a motivação é um dos fatores mais importante para a organização, os colaboradores devem ser incentivados para que alcance seus objetivos e estejam satisfeitos e atinjam o resultado esperado pela organização.

Já Bergamini (2013, p. 99) diz aquilo que conseguem é apenas gerar um tipo de motivação que busca somente receber o prêmio. Isso só compromete seriamente a verdadeira motivação para o trabalho em si, gerando expectativas no sentido de que as pessoas estão sempre esperando receber cada vez mais recompensas.

Bergamini (2013, p. 21) também afirma que a perspectiva mais natural para se compreender a motivação humana é aquela que individualiza as pessoas, levando em conta aquilo que se pode chamar de realidade motivacional.

Motivar pessoas é uma tarefa muito difícil porém com gestores qualificados, que tenha experiência, pode ser uma tarefa recompensadora, existem vários itens que podem levar as pessoas à motivação.

Mas é importante lembrar que as necessidades variam conforme o momento e também de pessoa para pessoa por isso é necessário conhecer a particularidade de cada um individualmente. Uma das recomendações mais importantes é valorizar as pessoas igualmente para que não aja má interpretação que foi recompensada com desigualdade gerando conflitos com a equipe.

Como fonte básica de conhecimento sobre motivação, será abordada os seguintes autores e suas teorias:

- Maslow – apresenta, como modelo, a pirâmide motivacional, envolvendo as necessidades humanas, base histórica da fundamentação teórica;
- Vroom – seus estudos aperfeiçoam a teoria das necessidades de Maslow, destacando os processos motivacionais;
- McClelland – destaca a teoria das necessidades sob o prisma do que, socialmente, são adquiridas;
- Alderfer - estuda os três fatores motivacionais: a existência, o relacionamento e o crescimento dos indivíduos motivados;
- Herzberg - apresenta o modelo dos dois fatores: higiênicos e motivacionais.

### 3 TEORIA DE MASLOW

De acordo com Maslow, o que move o ser humano é a busca da satisfação de necessidades. Essas necessidades podem ser de diversas naturezas e estão dispostas segundo uma hierarquia de predominância, tradicionalmente visualizada em forma de pirâmide (2009, p. 87).

Maslow, de forma sequenciada, propõe como necessidades fundamentais das pessoas: as de auto realização, as de estima, as sociais, as de segurança e as fisiológicas. As necessidades das pessoas assumem formas e expressões diferentes que varia conforme cada um. Dependendo de cada momento que pessoas estão passando o que é mais importante para um não para outro, apesar das necessidades exposta por Maslow seja evidente para ser humano. A teoria das necessidades de Maslow se fundamenta nos seguintes aspectos:

- 1- Somente quando nível inferior de necessidades está satisfeito é que o nível imediatamente mais elevado surge no comportamento da pessoa.
- 2- Sabe-se que nem todas as pessoas conseguem chegar ao topo da pirâmide de necessidades. Algumas chegam a se preocupar com as necessidades de estima, outras, ainda, nas sociais, enquanto muitas outras ficam preocupadas nas necessidades de segurança e fisiológicas sem que consigam satisfazê-las adequadamente.
- 3- Quando as necessidades mais baixas estão satisfeitas. Já as necessidades localizadas nos níveis mais elevados passam a dominar o comportamento.
- 4- Cada pessoa possui, sempre, mais de uma motivação. Todos os níveis de motivação atuam conjuntamente no organismo.
- 5- O comportamento motivado funciona como um canal, por meio do qual muitas necessidades podem ser expressas ou satisfeitas.
- 6- A frustração da satisfação de certas necessidades passa a ser considerada ameaça psicológica.

**Figura 01**  
**Pirâmide de Maslow**



Fonte: Maslow (2001, p. XXV) apud Cavalcanti et al. (2009, p. 88)

Chiavenato (2011, p. 247) lembra que a teoria motivacional de Maslow se baseia na chamada hierarquia de necessidades e que essas necessidades apontadas são as seguintes, conforme expostas na pirâmide da Figura 1 acima:

- Fisiológicas: são necessidades de alimentação, repouso, abrigo e sexo;
- Segurança: são as necessidades de segurança e proteção contra perigo doença, incerteza e desemprego;
- Sociais: são necessidades de relacionamento, aceitação, afeição, amizade, Compreensão e consideração;
- Estima: são as necessidades relacionadas com orgulho, auto respeito, auto apreciação, confiança, status, prestígio, satisfação do ego;
- Auto realização: são as necessidades das pessoas de terem autoafirmação e autodesenvolvimento.

Conclui-se que a teoria das necessidades baseia-se em aspectos em que a motivação leva à satisfação. A partir da satisfação de um aspecto, surge outro fator que vem a ser um novo impulso para uma nova motivação. Cada pessoa possui várias motivações, mas toda motivação está relacionada com o estado satisfação ou de insatisfação.

Vale ressaltar, que os níveis mais elevados de necessidade surgem somente quando os níveis mais baixos estão relativamente controlados e alcançados pelo indivíduo.

#### 4 TEORIA DAS NECESSIDADES MCCLELLAND

McClelland apud Chiavenato (2014, p. 138) identifica três importantes motivos ou necessidades na dinâmica do comportamento humano.

- Necessidade de realização: é a necessidade de êxito competitivo, medido em relação a um padrão pessoal de excelência.
- Necessidade de afiliação: é a necessidade de relacionamentos calorosos, cordiais e afetuosos com outros indivíduos.
- Necessidade de poder: é a necessidade de controlar ou influenciar outras pessoas.

Para Chiavenato (2014, p. 138), esses motivos definidos por McClelland estão ligados à necessidade de solução de problemas. Como cada indivíduo está, continuamente, diante de problemas, alguns comportamentos se mostram reiteradamente adequados, isto é, propiciam soluções para quais os indivíduos se defrontam.

McClelland diz que a eficácia organizacional pode ser aumentada se a organização criar um clima organizacional que satisfaça as necessidades dos membros da organização e que canalize o comportamento motivado relacionado à meta da organização.

#### 5 TEORIA DE ALDERFER

Segundo Chiavenato (2010, p. 250), Alderfer fez um trabalho com a hierarquia de Maslow para alinhá-la melhor com pesquisa empírica e a condensou nas necessidades de existir, relacionar-se e crescer (ERC).

- Necessidades de existência, que são: bem-estar físico, existência, preservação e sobrevivência;
- Necessidade de relacionamento - são relações interpessoais;

- Necessidades de crescimento - são de desenvolvimento do potencial humano e desejo de crescimento e competência pessoal.

Para Alderfer, mais de uma necessidade pode ser ativada ao mesmo tempo. Uma pessoa pode estar orientada para o crescimento, à existência e ao relacionamento, ao mesmo tempo, e em qualquer sequência. Essas necessidades podem estar atuando ao mesmo tempo. Na teoria ERC, quando a necessidade mais elevada não é satisfeita, aumenta o desejo de satisfazer uma necessidade inferior.

## 6 TEORIA DE VROOM

Para Vroom, a motivação se restringe exclusivamente para produzir, rejeitar, noções preconcebidas e reconhece as diferenças individuais. Os objetivos pessoais, a força do desejo de atingir os objetivos, relação que o indivíduo percebe em produtividade, a capacidade de indivíduo influenciar seu próprio nível de produtividade. Estes elementos-noções encontram-se logo após a Figura 2 abaixo.

- **Os objetivos** pessoais incluem dinheiro, segurança no cargo, aceitação social e reconhecimento.
- **Relação** percebida entre satisfação pelos objetivos alcançados e alta produtividade. Se é um objetivo de salário maior, para um operário, a motivação será maior.
- **Percepção** de sua capacidade de influenciar sua produtividade, se o empregado acredita que grande volume de esforço despendido tem pouco efeito sobre o resultado, tenderá por não se esforçar muito.

Como se pode observar na Figura 2, na folha seguinte, a teoria da *expectativa* de Vroom vê o indivíduo como um ser pensante que tem desejos e crenças e atua com base na antecipação e no planejamento, colocando em suas ações o esforço adequado e a direção apropriada de modo a atingir seus objetivos.

O ser humano tem a capacidade de planejamento, sendo isso o que diferencia esta teoria das demais. Desta forma, além das expectativas para alcançar objetivos individuais, o indivíduo, uma vez motivado, espera as recompensas advindas dessas expectativas.

Para Vroom, a relação entre o esforço e o desempenho é resultante da expectativa, vez que é relação a mais entre desempenho e uma recompensa. Já a instrumentalidade é relação entre ser recompensado e as metas pessoais de valor.

**Figura 2**  
**Os três fatores da motivação em Vroom**



Fonte: Christanelli (2013, p. 1)

Ao contribuir para a realização das estratégias competitivas da empresa, as diferentes modalidades de recompensa financeiras e não financeiras reforçam sistematicamente determinados comportamentos requeridos para o alcance dos objetivos. Essa prática, incorporada ao cotidiano dos empregados, pode contribuir para o desenvolvimento de competências organizacionais reconhecidas e valorizadas pelos clientes. (HANASHIRO, 2010, p. 178).

Um tipo de recompensa bastante usual entre médias e grandes empresas é o da divisão de parte dos lucros com os colaboradores da empresa, isto é, trata-se da participação nos lucros da empresa, como lembram Wagner; Hollenbeck (2009, p. 112).

## 7 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Para Herzberg apud Maximiano (2011, p. 242), a motivação das pessoas para o trabalho depende de dois fatores intimamente relacionados.

Essa teoria é uma das mais influentes para os estudos sobre motivação no trabalho, sendo que os motivos internos interagem com os motivos externos presentes no trabalho.

Segundo essa teoria dos dois fatores, proposta por Frederick Herzberg, os motivos que estão presentes na situação de trabalho e que influenciam o desempenho podem ser divididos em duas categorias: o próprio trabalho e as condições de trabalho sendo assim os dois fatores devem atuar lado a lado, analisando cada fator sendo extrínsecos ou os fatores intrínsecos.

A partir desses estudos, Herzberg e seus colaboradores criaram a teoria dos dois fatores:

**Fatores higiênicos ou fatores extrínsecos:** - Referem-se às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalham, às condições físicas do ambiente, como também salários, benefícios sociais, liderança recebida, relação dos empregados com a direção, normas internas, oportunidades de crescimento etc. Estão relacionados com as condições externas ao indivíduo.

**Fatores motivacionais ou fatores intrínsecos:** - referem-se às atividades ou tarefas desenvolvidas no cargo. Quando os fatores motivacionais são alcançados, elevam a satisfação das pessoas e não são alcançados provocam a insatisfação. Envolve sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto realização.

Segundo Chiavenato (2014, p. 133), os fatores higiênicos e motivacionais são independentes e não vinculam entre si.

Os fatores responsáveis pela satisfação profissional das pessoas são totalmente desligados e distintos dos fatores responsáveis pela insatisfação profissional.

De acordo com a teoria dos dois fatores, as relações entre pessoas e trabalho são básicas e que o oposto de satisfação é a não realização. Pessoas motivadas e satisfeitas com o trabalho produzem mais e melhor, se realiza em meio ao ambiente de trabalho ou com a organização, isso também favorece o pessoal e familiar.

**Quadro 1**  
**Fatores motivacionais e fatores higiênicos**

<b>FATORES HIGIÊNICOS</b> INSATISFACIENTES	<b>FATORES MOTIVACIONAIS</b> SATISFACIENTES
<b>Contexto do cargo</b> Como a pessoa se sente em relação a empresa	<b>Conteúdo do cargo</b> Como a pessoa se sente em relação ao cargo
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Condições de trabalho</li> <li>•Salários e prêmios de produção</li> <li>•Benefícios e serviços sociais</li> <li>•Políticas da organização</li> <li>•Relações com a chefia e colegas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•O trabalho em si mesmo</li> <li>•Realização pessoal</li> <li>•Reconhecimento do trabalho</li> <li>•Progresso profissional</li> <li>•Responsabilidade</li> </ul>

Fonte: Maximiano (2011, p.243)

É possível que, em decorrência dos fatores higiênicos e motivacionais serem exíguos no exercício funcional dos colaboradores de uma empresa, é importante, também, investigar como anda o clima organizacional.

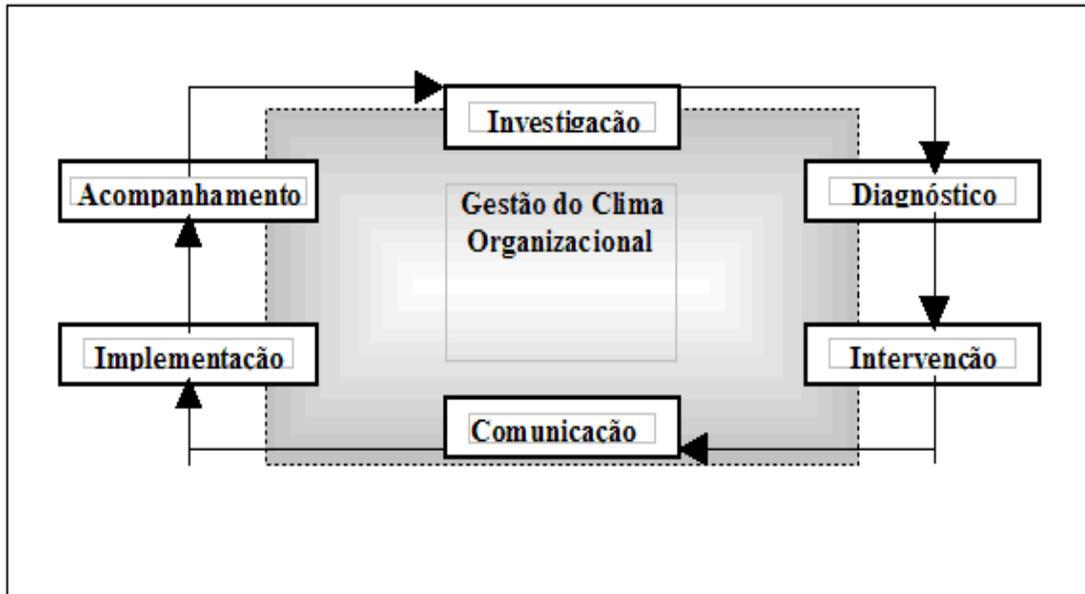
## 8 CLIMA ORGANIZACIONAL

Falar em clima organizacional é estar atento para o perfil cultural da Organização e dos admitidos colaboradores por ela. A possibilidade de um clima desfavorável está diretamente ligada ao quadro motivacional que a empresa disponibiliza a seus colaboradores.

Definição mais usada de clima organizacional é a de um conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho percebido, direta ou indiretamente, pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas.

Clima organizacional indica a satisfação dos colaboradores da organização, com relação aos diferentes aspectos de cultura ou realidade aparente da organização, como: políticas de RH, valorização do profissional, processo de comunicação, modelo de gestão e o profissional se identifica com a empresa.

Quadro 2



Fonte: Marcelo (2006, p.2)

Deve-se apurar o nível de satisfação dos colaboradores, vez que é necessário indicar e apoiar as decisões dos gestores, mensurando-se, em seguida, como está a qualidade de vida de trabalho dos colaboradores e o conseqüente clima.

A Pesquisa de Clima deve sempre estar coerente com o planejamento estratégico da organização e deve contemplar questões de diferentes variáveis organizacionais, onde apresentar os resultados demonstrados na pesquisa.

Conforme Chiavenato (2009, p. 60), o clima organizacional considera o ambiente interno existente entre os membros da organização que está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes.

O clima organizacional conduzirá a um convívio de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades, com definição psicológica, e a administração tenderá a reduzir mecanismos rígidos de controle social. Ao analisar os conceitos abordados sobre clima organizacional, percebe-se a presença de alguns termos comuns dentre as várias definições apresentadas, dentre eles: a satisfação, motivação, percepção, comportamento.

O clima organizacional envolve um amplo quadro e flexível da influência ambiental sobre a motivação, quando o clima organizacional é percebido ou experimentado pelos membros da organização influencia em seu comportamento.

Todos os indivíduos têm necessidades ou motivos que representam os comportamentos potenciais, que quando provocados influenciam no comportamento.

## 9 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas vem enfrentando algumas mudanças, em meio ao mundo moderno, as organizações perceberam que pessoas constituem um elemento fundamental em seu sistema de inteligência nos negócios e a racionalidade nas decisões. Gestão de pessoas como uma visão das pessoas, não como meros funcionários que almeja somente um salário que disponibiliza aquele tempo para cumprir horário, mas como parceiros e colaboradores dos negócios da organização.

Para Chiavenato (2014 p.8) É extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como arquitetura organizacional, a cultura corporativa, as características do seu mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão e uma infinidade de outras variáveis.

As pessoas constituem o principal papel dentro das organizações, por isso a necessidade das organizações conscientes e percebendo as motivações de cada colaborador, as organizações mais prósperas estão percebendo que o seu crescimento e se manter bem sucedida depende da gestão de pessoas que forem capacitadas e treinadas para competitividade do mercado tão acirrado da atualidade. A gestão de pessoas permite a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

As estratégias de gestão de pessoas são fundamentais para as organizações, que podem perder competitividade e perdendo os melhores talentos. O fator humano é essencial para a sobrevivência e crescimento de uma organização que deseja o topo do sucesso, mas para esse sucesso, têm que ser conquistado com boas condições de trabalho, boas lideranças e com um propósito, e investido nesse capital tão importante para que seja bem-sucedida e se mantenha no mercado com qualidade.

### Quadro 3



Fonte: Leandro (2016, p.1)

A Gestão de Pessoas acontece quando através da participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de cada colaborador de uma organização, deve ter função de humanizar as organizações.

Deve-se salientar que, a gestão de pessoas pode ser comparada com o setor de Recursos Humanos, porém RH é a parte mais técnica e os meios que o profissional utiliza e a gestão de pessoas tem como função a valorização dos colaboradores.

Com essa nova gestão de pessoas moderna, sofisticada e com base tecnológica nas organizações, com isso surge às flexibilidades com ambiente de trabalho podendo desenvolver atividades em outros locais que não seja exatamente o ambiente da organização sendo assim é possível desenvolver o colaborador de uma forma mais abrangente.

As pessoas podem aumentar ou diminuir seus pontos fortes e fraquezas dentro da organização dependendo de como elas são tratadas, podem ser uma fonte de sucesso ou insucesso.

De acordo com Chiavenato (2014 p.) a gestão de pessoas se refere às políticas e as práticas necessárias para administrar o trabalho das pessoas, tais como:

- Agregar talentos.
- Integrar e orientar talentos em uma cultura participativa, acolhedora e empreendedora.
- Modelar o trabalho seja individual ou em equipe de maneira a torná-lo significativo, agradável e motivador.
- Recompensar os talentos pelo excelente desempenho e pelo alcance de resultados.
- Avaliar o desempenho humano e melhorá-lo continuamente.
- Comunicar e transmitir conhecimento.
- Treinar e desenvolver talentos para criar uma organização de aprendizagem.
- Proporcionar condições de trabalho e melhorar qualidade de vida no trabalho.
- Incentivar o desenvolvimento organizacional.

Para desenvolver as pessoas no ambiente de trabalho são necessários processos de agregar pessoas, aplicar, recompensar pessoas, manter e monitorar para que esteja em contínua evolução na organização, dessa forma é conjunto como um todo da estrutura, destinadas aos adjetivos de todos empregados x empregador.

O principal fator de impacto na motivação dos colaboradores é o tipo de posicionamento dos gestores quando trata equipe como equipe partilhando as tarefas acreditando no potencial individual de cada um. Se houver uma posição adequada de liderança que compartilhe as chances de motivar as pessoas no ambiente de trabalho são muito maiores. As organizações devem estar atentas para profissionais que se adequem a vários tipos de ambientes e pressões que muitas vezes o mercado está aquecido devido uma concorrência maior entre as organizações.

Num contexto do cenário atual em que mundo vive cada vez mais competitivo e com políticas organizacionais cada vez mais exigentes, alcançar quaisquer resultados depende de um plano estratégico definido e claro a ser seguido. A gestão

de pessoas tem um papel fundamental para trançar esse plano estratégico para que seja bem-sucedido.

As metas podem alavancar a motivação dos colaboradores desde que sejam trabalhadas e orientadas a um destino que faça sentido, onde fique claro o papel individual de cada um, e as recompensas é de suma importância para alcançar essas metas.

## 10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Motivação de pessoas no ambiente organizacional está ligada tanto a fatores intrínsecos, como a fatores extrínsecos dizem respeito às condições físicas do ambiente de trabalho, salário, benefícios sociais, políticas da organização, clima organizacional, oportunidades de crescimento.

Segundo Herzberg, estes fatores são suficientes apenas para evitar que as pessoas fiquem desmotivadas, dessa forma, a organização pode influenciar determinados comportamentos, para o desenvolvimento do trabalho de cada colaborador. O colaborador quando satisfeito tende a produzir mais e alcançar objetivos pessoais e profissionais, porém é alguém para acompanhamento constante porque o indivíduo está sempre em busca de algum que o motive.

As organizações devem estabelecer um contato direto com cada colaborador e incentivar em seus projetos de vida profissional ou pessoal, os colaboradores, estão sempre buscando o relacionamento entre o interesse comum Empregador x Empregado, que faz toda a diferença para o sucesso de ambos. É importante que cada colaborador seja motivado, mas com humildade sabendo que faz parte de uma equipe, dar oportunidade de expor ideias faz toda a diferença.

A motivação como fator indispensável do comportamento humano para praticar ou executar uma determinada tarefa, deve partir, acima de tudo e primeiramente, do próprio indivíduo, ou seja, ele tem que estar motivado para realizar qualquer atividade com perfeição e eficácia, sentir bem motivado ou até mesmo se realizar consigo mesmo e com os demais colaboradores da equipe a qual se encontra inserido para determinado objetivo na organização. Mas, para alguns

isso se torna algo complicado de executar por deixar fatores externos ao ambiente de trabalho influenciar no seu comportamento. Os próprios colaboradores algumas vezes por motivos externos, não buscam e não fazem por onde serem reconhecidos em alguns casos.

O desenvolvimento de um plano de carreira deve ser aplicado, sendo assim haja acompanhamento do RH. É importante que cada colaborador estabeleça sua própria meta motivacional, está sempre disposto a mudanças diante das mesmas inovar.

De acordo com os fatores exposto sobre motivação no ambiente de trabalho e a influência dos fatores motivacionais dos colaboradores, na realização deste artigo pôde-se concluir que esses fatores nem sempre são os responsáveis pelo insucesso ou pela auto realização, que o ser humano está em continua buscar pela satisfação seja profissional ou pessoal.

Como também as organizações devem contribui com oportunidades para os colaboradores, os gestores precisam saber como atribuir recompensas, terem controle nas decisões e fazerem com que haja a justiça, dentro da organização, dando direito de voz a seus colaboradores, para que possam expressar suas ideia e opiniões e não se sentir amedrontados de expor algum que não seja favorável com a organização.

## ABSTRACT

This paper presents the conceptual and theoretical aspects of motivation in organizations. The study began with the bibliographical review, based on renowned authors in the area, at which time it was possible to verify some of the factors that would motivate employees, analyzing factors that have raised the satisfaction of employees in organizations. Human motivation is quite complex and therefore one must always analyze where each employee needs to be motivated individually. Organizations face the philosophy of innovation and constant change. And all innovative and mutant action necessarily passes through human capital.

Keywords: motivation, employees, satisfaction.

## REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação Nas Organizações**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão De Pessoas**: o novo papel de recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

\_\_\_\_\_. **Teoria Geral Da Administração**: abordagens descritivas e explicativas. 7. ed. São Paulo. Manole, 2014.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2009.

\_\_\_\_\_. **Comportamento Organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2010.

CRISTANELLI, R. B. **Motivação**: teoria da expectativa. Disponível em: <<https://rbchristanelli.wordpress.com/2013/09/23/teoria-da-expectativa/>>. Acessado em: 13 mar. 2017.

HANASHIRO, D. M. M. Recompensando pessoas. In: HANASHIRO, D. M. M.; TEIXEIRA, M. L. M.; ZACCARELLI, L. M. **Gestão Do Fator Humano**: uma visão baseada nos stakeholders. 2. ed. São Paulo: 2010

LEANDRO, **Gestão De Pessoas**: Disponível em:> <http://blog.luz.vc/o-que-e/os-5-pilares-da-gestao-de-pessoas/> acessado em: 12 jun. 2017.

MARCELO, B. **Clima Organizacional**: Disponível em:> <http://pepsic.bvsalud.org/scielo/> acessado em: 14 jun.2017.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução À Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão Com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009