



**FACULDADE CENTRAL DE CRISTALINA (FACEC)**

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**EDUARDO DA SILVA REIS**

**A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

**Quais são os fatores que influenciam?**

**CRISTALINA-GO**

**2022**

**EDUARDO DA SILVA REIS**

**A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

**Quais são os fatores que influenciam?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Central de Cristalina como pré-requisito para obtenção parcial de créditos na disciplina TCC II.

Professor coordenador TCCII: Deusimar Félix de Oliveira.

**CRISTALINA**

**2022**

Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL  
QUAIS SÃO OS FATORES QUE INFLUÊNCIAM?**

---

**Prof. Espec. Deusimar Félix de Oliveira**

---

**Prof. Espec. Paulo Alves**

---

**EDUARDO DA SILVA REIS**

## A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

### Quais são os fatores que influenciam?

Eduardo da Silva Reis\*

Deusimar Félix de Oliveira\*\*

**Resumo:** Este artigo tem como objetivo demonstrar a importância da motivação no ambiente organizacional como foco atingir as instituições e organizações destacando que a motivação é fundamental no dia a dia de uma empresa. Além disso, a metodologia utilizada foi através de uma pesquisa de um questionário pelo Google Forms com a população cristalinense, em que buscam a entenderem o que motiva as pessoas no ambiente de trabalho e o que podem influenciarem dentro de uma organização. Dentre isso, demonstram que os impactos de pessoas desmotivadas podem ter maus desenvolvimentos em suas atividades, assim as empresas não conseguem atingirem seus objetivos. Diante disso, o objetivo principal é demonstrar como os líderes e gestores, devem abordar a motivação dos colaboradores numa organização, para que tenham resultados positivos, tendo em vista a produtividade e lucratividade nas empresas. Os resultados, obtidos pela pesquisa apresentada, mostra que a motivação é fundamental para que as empresas consigam sucessos na demanda de suas atividades, assim atingindo suas metas. Contudo os colaboradores sentem satisfeitos com o ambiente em que trabalham e fazem o serviço de qualidade para seus clientes e associados. Portanto o estudo torna importante para as empresas que ainda não observa o quanto é importante o ato de motivação dos funcionários, sendo assim tendo pessoas desmotivadas e maus resultados.

**Palavras-chave:** Motivação, Organização, Colaborador.

## 1 INTRODUÇÃO

A motivação no ambiente organizacional, é um fator importante que tem que ser abordado nas organizações, pois através de motivações dos trabalhadores, que as empresas consigam atingirem seus objetivos. Ainda mais, a motivação ajuda as pessoas sentirem confiantes, e satisfeitas com o trabalho, sendo assim alcançando seus objetivos.

---

\* Eduardo da Silva Reis Acadêmico do 8º período de Administração na Faculdade Central Cristalinense (FACEC), e-mail: [dasilvareiseduardo@gmail.com](mailto:dasilvareiseduardo@gmail.com).

\*\* Deusimar Félix de Oliveira Docente da Faculdade Central Cristalinense (FACEC); graduado em Administração com ênfase em agronegócios pela FACEC (2009), Especialista em Diagnóstico e Consultoria Empresarial pela FGF (2011); vasta experiência gerencial hands on no mercado corporativo no setor de recursos humanos, finanças, contabilidade e consultorias. [deusimar.facec@gmail.com](mailto:deusimar.facec@gmail.com).

Além do mais, a motivação é o bem-estar dos colaboradores que visam a qualidade de vida. Entretanto, a motivação nas organizações, vai muito além do que só o lucro, é algo que transforma as pessoas, fazem que elas sentem satisfeitas e realizadas. Ao longo dos anos muito se discute, sobre motivação, desde do século XX, que vários autores levantarão esta questão da motivação. Como era a forma de motivar as pessoas dentro do ambiente de trabalho?

Ao decorrer do tempo surgiram novas ideias de que a motivação é muito além, do que somente recompensa, e diante disso, estão as teorias de Maslow, Herzberg, Daniel Pink, McGregor, Alderfer e Victor Vroom. As teorias apresentadas pelos autores, são o meio para entender como devem enxergar a motivação, é como deve ser exposta dentro de uma organização.

O objetivo é buscar quais são os fatores motivacionais que influencia no ambiente organizacional e analisar o comportamento dos colaboradores nas organizações, assim tendo uma qualidade de vida. Diante disso, os administradores poderem aplicarem a motivação nas organizações.

O impacto de uma organização motivada é gerado pela busca do bem-estar dos colaboradores, que visa, o colaborador como uma peça fundamental, sendo o gerador de conquistas, que impulsiona as empresas. Os fatores que influenciam a motivação no ambiente organizacional são explicados por várias teorias de grandes autores. Sendo assim, uma evolução cronológica que demonstra a importância da prática da motivação organizacional e a forma que ela deve ser trabalhada.

Ainda mais, analisar e demonstrar a motivação nas organizações, em que os chefes e líderes entenda a importância da motivação do colaborador, e que a prática, é uma peça fundamental, para que as empresas tenham produtividade e lucratividade.

Com isso, a motivação é definida por fatores de necessidades que desencadeiam nas pessoas emoções externas e internas, que são provocadas pelo reconhecimento e de auto realização, assim gerado pelos seus atos. E também a motivação é uma forma de que o trabalho seja harmonioso e que as pessoas não se sentem como máquinas, não como uma forma de somente gerar lucro para a empresa, mas demonstrando a importância do trabalho em equipe e o entusiasmo no ambiente de trabalho.

A pesquisa tem como objetivo geral apresentar a definição de motivação no ambiente de trabalho. Para isso, realizando uma pesquisa com a população cristalinense através de um

questionário pelo Googlo Forms para assim obter resultados, que influenciam a motivação no ambiente de trabalho, além disso, aborda as teorias clássicas e contemporâneas para compreender os fatores motivacionais. Dessa forma, demonstrar para os gestores a importância de uma equipe motivada e uma qualidade de vida dos colaboradores.

O trabalho é dividido por seções, além desta introdução. Na segunda etapa apresenta-se as teorias clássicas e contemporâneas, para embasar os fatores motivacionais nas organizações, para demonstrar sua relevância. E na terceira etapa destaca os procedimentos metodológicos para mostrar o caminho utilizado para obtenção de coleta de dados, e na quarta etapa são apresentados as análises e resultados da pesquisa, na quinta etapa são apresentadas as conclusões. E por fim, estão as referências e os apêndices que contribuem as informações deste estudo.

Portanto o trabalho realizado é fundamental para demonstrar os fatores de motivação no ambiente de trabalho. No entanto, as identificações dos fatores motivacionais são relevantes para que os administradores, assim possam identificarem em suas organizações e poderem aplicarem com os colaboradores, gerando qualidade de vida e bem-estar.

## **2 MOTIVAÇÃO**

A definir um conceito de motivação, devem entender sua evolução, desde o princípio até os dias atuais.

De acordo com RIBEIRO e outros (2018, p.107):

Com a publicação, em 1911, d'Os Princípios da Administração Científica, por Frederick Taylor, foram estabelecidos como prioridade para a gestão de uma organização a eficiência e eficácia. Em 1916, Henry Fayol, crítico de Taylor, publicou *Administration Industrielle et Générale* e desenvolveu a Teoria da Anatomia e Fisiologia da Organização. Ao contrário de Taylor, Fayol analisou a estrutura hierárquica da organização de baixo para cima e percebeu que cada trabalhador recebia ordens de vários superiores diferentes, sendo esta a sua principal crítica. Por outro lado, Max Weber desenvolveu um modelo burocrático de gestão assente na formalidade, racionalidade e previsibilidade total de funcionamento.

Diante disso, entre as três obras clássicas, destaca que a motivação era um meio de recompensas monetárias e também de forma de penalidades. Também se entende que os fatores emocionais envolvem na determinação da motivação.

Além do mais, surge assim outro avanço, de Elton Mayo, em que relata as relações humanas, no qual o trabalhador era visto como uma máquina, ou seja, homo economics (homem máquina), mas passou a serem visto de outra forma como homo social, assim sendo, uma abordagem clássica que tem foco nas pessoas.

A motivação, são também fatores pessoais, em que, as pessoas desejam alcançar um determinado objetivo, sendo assim, uma necessidade humana. Podendo então está realizado, e dentre isso sentem satisfeito e motivado, quando atinge seus objetivos. “A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” (ROBBIN, 2008, p. 132).

Dentre os estudos, não se tem uma definição correta de motivação, pois cada autor ao decorrer dos anos, entende que, a motivação vai muito além das recompensas salariais. Diante disso, Chiavenato (2010, p. 121) acredita que “é difícil definir o conceito de motivação, uma vez que tem sido utilizado com diferentes sentidos. De modo geral, o motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico”.

## 2.1. TEORIAS CLÁSSICAS

A teoria clássica tem como objetivo apresentar os diferentes autores que definem como motivação, sendo assim contribuindo para o desenvolvimento deste artigo. Além de demonstrar os pontos essenciais para a compreensão do assunto abordado.

### 2.1.1 Hierarquia Das Necessidades De Maslow

Para Maslow as necessidades são realizações que o ser humano busca para se sentirem motivados. Diante disso, destaca a hierárquica das necessidades onde começa pelos níveis básicos, definido pelas necessidades fisiológicas e de segurança. As necessidades fisiológicas são voltadas para a fome, sede e abrigo. Na de segurança é onde o indivíduo necessita de uma força maior de segurança de seus familiares e também de sua vida financeira. Na concretização dessas necessidades percebem falta de outras necessidades, assim tendo que subir para outros níveis, sendo assim, as necessidades psicológicas voltadas para o nível de amor e relacionamento e de estima, onde relata que o amor está relacionado ao afeto desde sua infância, grupo de amigades e a vida adulta, e nos seus relacionamentos amorosos. Logo o estima se divide em duas partes no que diz sobre os fatores internos, onde a pessoa sente orgulhoso de saber dominar algo, já nos fatores externos, é uma necessidade, em que o indivíduo sente a

necessidade em que outras pessoas reconhecem suas conquistas e assim destacando elogios. Por último e a necessidade da realização pessoal, é o nível do topo onde a pessoa que chega neste nível, é capaz de tomar seu próprio destino, e também aproveitar todas suas habilidades. Dessa forma destaca a seguir na figura 1, a pirâmide de Maslow, sobre as necessidades humanas.

Figura1: A hierarquia das necessidades humanas e os meios de satisfação



Fonte: Jovem Administrador. Acesso; 22/05/22

Para concluir afirma que, ao não realizar suas necessidades as pessoas tendem sentirem insatisfeitas e desmotivadas.

### 2.1.2 Teoria dos Dois Fatores

Teoria realizada por Frederick Herzberg, que foi desenvolvida na década de 1970, onde demonstrou diferentes opiniões a partir de sua pesquisa em relação a motivação. Ainda mais, foi analisada uma situação em que se baseava em dois objetivos motivacionais. A pesquisa tem como base explicar o comportamento da pessoa dentro do trabalho. Sendo assim, Herzberg considera dois níveis de satisfação enquanto está relacionado ao comportamento humano, que são: higiene e motivação. Dentre isso, conclui que estes dois fatores podem gerar tanto satisfação ou insatisfação, no colaborador.

Conforme os autores do artigo (Influencia da Motivação no Ambiente Organizacional: um estudo de caso. Diz que; “Os fatores higiene podem ser amizade com colegas e superiores, condições do ambiente de trabalho, recompensa salarial e segurança em não perder o emprego.



E dentre os fatores de motivação, estão a realização pessoal, a responsabilidade e o reconhecimento por esforço pessoal, conforme descrito por Bergamini (2003).

Além do mais, Herzberg e Maslow relata que tem um ponto que parece nas suas teorias, que diz sobre os fatores de higiene, que se relaciona com necessidades primárias, que são as fisiológicas, e os fatores motivacionais, se encaixa nos níveis mais altos como de estima.

Chiavenato (2009, p. 128) afirma que “enquanto Maslow fundamenta sua teoria da motivação nas diferentes necessidades humanas abordagem intra-orientada, Herzberg alicerça sua teoria no ambiente externo e no trabalho do indivíduo abordagem extra orientada”.

### **2.1.3 Teoria X E Y**

Ao passar do tempo houve uma evolução a respeito sobre a motivação, McGregor, conforme descrito escrito por Chiavenato (2004), relata que no passado a motivação tinha uma determinação de fatores externos, ou seja, era como pagamentos e meios de esforços, etc. – tinha como visão que o trabalhador não gostava de trabalhar e somente realizava o serviço por obrigação, ou seja, pelo salário. Mas ao decorrer do tempo está percepção foi mudando, visto que, o trabalhador gosta de trabalhar, até tem motivação, só que falta uma maneira certa de despertar.

Conforme observa Robbins (2008, p. 133) afirma que “uma basicamente negativa, chamada de Teoria X e outra basicamente positiva, chamada de Teoria Y”. Diante dessa visão percebem que a Teoria X são as pessoas desmotivadas, ou seja, não gostam de trabalhar e realizam as atividades de qualquer maneira, já na Teoria Y, é vista de forma diferente da Teoria X.

Conforme, TEIXEIRA e outros (2015, p. 5):

A Teoria X aborda pressupostos negativos e consideram que todas as pessoas são preguiçosas, evitam responsabilidades, são pouco ambiciosas e resistentes à mudança, necessitando nesse caso uma administração mais rigorosa. Já a Teoria Y é oposta a essa, baseada em premissas atuais e sem preconceitos a respeito da natureza.

Portanto, Robbins (2008) afirma que McGregor adotava melhor a Teoria Y, pois mostrava mais importância do que a Teoria X, devido que os colaboradores sentiam mais realizados e comprometidos, com isso tinha uma visão melhor para as tomadas de decisão.

## **2.2 Teorias Contemporâneas**

A teoria contemporânea apresentada a abaixo, ressalta a evolução do pensamento de motivação, visto que, cada autor apresenta uma definição de que vem a ser a motivação, ou seja, uma reformulação das teorias clássicas.

### *2.2.1 Teoria ERG*

Essa teoria foi desenvolvida por Clayton Paul Alderfer, psicólogo norte-americano formado na Universidade de Yale, é onde simplificou a Teoria de Maslow em apenas três necessidades, são elas: (E) de Existência, (R) de Relacionamento e (G) de Crescimento.

A Teoria ERG de Alderfer é uma teoria motivacional contemporânea, em que visa a motivação no tempo moderno.

De acordo, MARCONDES, (2021, p. 1) relata que:

A teoria ERG propõe que várias necessidades diferentes podem estar em ação ao mesmo tempo. Assim, enquanto Maslow diria que auto-realização é importante para as pessoas só depois que seus outros conjuntos de necessidades são satisfeitos, Alderfer afirma que as pessoas particularmente as pessoas que trabalham em nossa sociedade pós-industrial -podem ser motivadas a satisfazer tanto as necessidades de existência quanto as de crescimento simultaneamente.

Diante disso, difere da Teoria de Maslow em que as necessidades primárias devem ser supridas para que possam assim subir de nível, já na Teoria de Alderfer, os níveis não dependem um do outro, conforme Soares (2015, p. 5) “na teoria ERG as pessoas, quando frustradas, retornam a níveis inferiores mesmo que as necessidades já tenham sido atendidas.

### *2.2.2 Teoria Da Expectativa*

A teoria desenvolvida por Victor Vroom, conforme afirma Robbins (2008, p. 60), “sustenta, essencialmente, que a intensidade da tendência para agir de uma determinada maneira depende da intensidade da expectativa de que essa ação trará um dado resultado e da atração que esse resultado exerce sobre o indivíduo”.

Segundo Vroom (1995) afirma que, quanto mais os colaboradores confiarem em seus esforços estejam elevando seu desempenho, diante disso, é possível as pessoas conquistarem seus objetivos e sentirem motivados.

Conforme na figura 2, demonstra que a junção do (VIE) gera motivação, sendo que a Valência é o grau de atração, Instrumentalidade, visa a relação entre a ação e a obtenção do resultado e a Expectativa, é uma antecipação dos resultados.

Figura 2 Teoria da Expectativa.



Fonte: LinkedIn, Adilson.

### 2.2.3 Motivação 3.0

A Motivação 3.0, é um pensamento de Daniel Pink que diz, a motivação moderna, que demonstra sua visão de que está voltada mais para a vontade do indivíduo, do que, recompensa e punição ou como define Pink “ cenoura e chicote”. Dentro de seus estudos também diz que este pensamento de que a motivação é vista como forma de recompensa e punição é algo prejudicial para as pessoas, no sentido de prejudicar o desempenho dos colaboradores, sendo assim a motivação intrínseca do ser humano.

Ademais Pink, faz um paralelo da motivação desde de seus primeiros estudos, André Varga (Resenhas de Livros de Negócios & História, Pitacos do Dia a dia Corporativo, etc.), no que diz:

Motivação 1.0 - Impulso biológico. A boa e velha base da pirâmide motivacional de Maslow: a necessidade de sobrevivência, comer, beber, abrigar-se, descansar. Motivação 2.0 - Impulso por motivadores externos ao ser: reagir às Recompensas e Punições, "Cenoura e Chicote", o esquema "se - então": "se você fizer a lição-de-casa então pode brincar...", "se não fizer a meta então não ganha a comissão...", etc. Motivação 3.0 - o "Terceiro Impulso", por Motivadores Intrínsecos: a paixão, a vontade própria de realizar, independentemente de ser recompensado por fazê-lo ou punido por não o fazer.

No ponto de vista, do autor Pink diz que, a motivação está voltada pela vontade de cada um, é algo interno de que impulsiona a querer realizar seus objetivos independente de recompensas salariais.

Ainda mais, Pink diz que, a motivação 3.0, está voltada por três fatores, autonomia, excelência e proposito. Contudo, afirma que “ o problema é que maioria das pessoas ainda não se deu conta desse novo entendimento sobre o que nos motiva” (2010, p.8).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Os métodos da pesquisa serão realizados como meio de pesquisa bibliográfica, quantitativa e a de campo. Como função abordando tudo o que foi dito ao decorrer do trabalho, ainda mais, haverá questionário para que a pesquisa seja demonstrada, o que os colaboradores sentem em questão da motivação no ambiente organizacional.

A pesquisa será aplicada com os colaboradores de Cristalina Goiás com diversas áreas de atuação, onde será de forma virtual através de um questionário do Googlo Forms, para que, respondam a respeito das questões de motivação no ambiente organizacional.

Conforme Appolinário (2006, p. 159) relata que:

Quão é importante a natureza de uma pesquisa, “ o fato é que a pesquisa qualitativa não busca a generalização. Assim, a análise de dados terá por objetivo simplesmente compreender um fenômeno e seu sentido mais intenso, em vez de produzir inferências [...] que permitam fazer previsões válidas sobre a realidade futura”.

A função da pesquisa é poder explicar, a motivação como provoca no ambiente organizacional, Gil (2010, p. 28) desvenda que “ aprofunda o conhecimento da realidade, por que explica a razão, o porquê das coisas”.

Dessa forma, a visão de uma pesquisa e entender sua finalidade, e como é provocada dentro do setor corporativo. Entretanto, para desenvolvimento da pesquisa, terá como base artigos científicos, questionários que foi aplicado com os trabalhadores das empresas de Cristalina Goiás.

Diante disso, Lakatos (1985, p. 184) demonstra que:

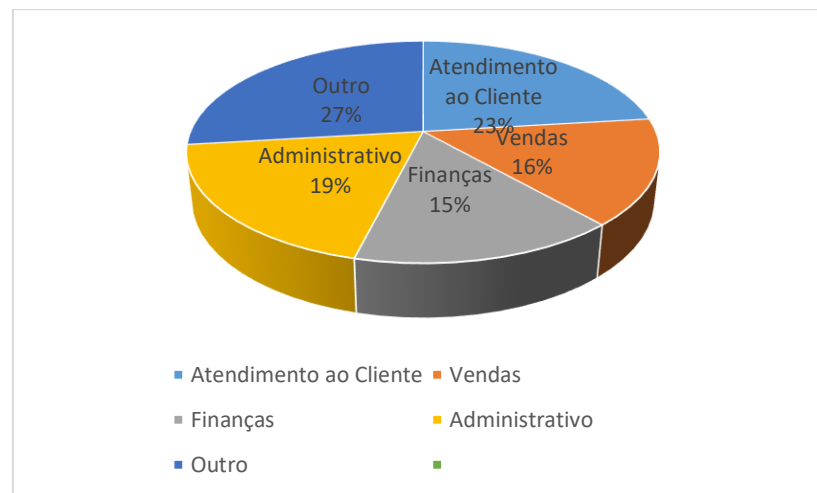
“Questionário é um instrumento de coletas de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que deveram ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”.

Conforme isso, as perguntas terão caráter que demonstra a importância da motivação no ambiente organizacional, como que as pessoas acham que a motivação sendo importante nos afazerem de suas atividades profissionais.

## 4 RESULTADOS

Segundo as informações obtidas no questionário realizado por meio eletrônico, pelo Google Forms, onde foram entrevistadas 26 pessoas, sendo homens e mulheres, da população de Cristalina Goiás, com pessoas de diversos setores de funções em que atuam. Dentre isso, foi uma pesquisa retratando sobre a motivação no ambiente organizacional e quais as influências que podem perceberem nas empresas.

Figura 1 – Funções dos entrevistados



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

O gráfico abaixo ressalta o que motiva no ambiente de trabalho para os entrevistados, visto que, 42% dos entrevistados diz que o que motiva no ambiente de trabalho é os benefícios como treinamentos e desenvolvimentos de habilidades e competências, sendo assim, destaca na pirâmide de Maslow da satisfação no trabalho, no que relata, para atingir os níveis mais alto da pirâmide devem assim irem atendendo o primeiro nível que são as necessidades fisiológicas para então assim subir para o próximo nível. O segundo nível e de segurança, desta forma destaca Maslow sobre o trabalho seguro, no que demonstra a remuneração e benefícios e permanência no emprego.

Conclui-se então que dos 42% dos entrevistados, o que motiva no trabalho é os benefícios que oferecem. Desta forma, percebem a importância dos gestores com seus colaboradores, visto que, isto é um meio para que as empresas podem atingirem seus objetivos na organização.

Figura 2- Ambiente de Trabalho

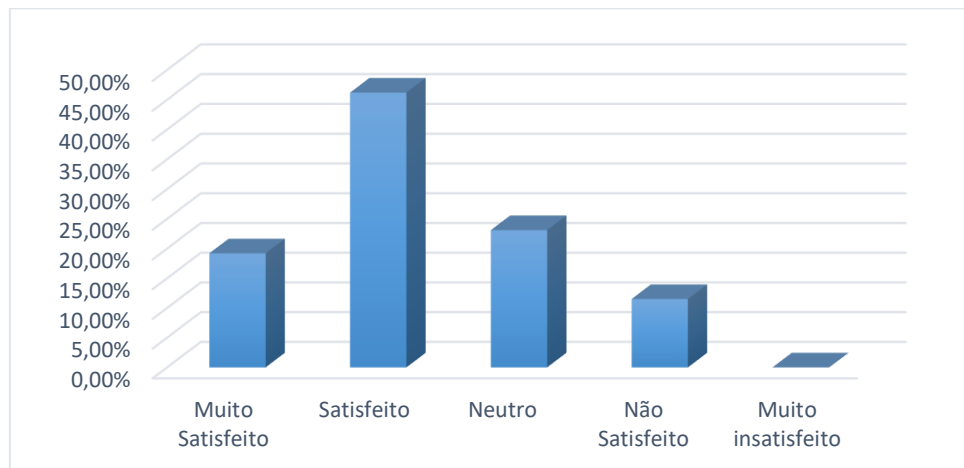


Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

O gráfico abaixo destaca que os colaboradores estão satisfeitos com toda a estrutura que a empresa oferece para seus funcionários. Neste quesito ressalva, o ambiente, estrutura e toda parte de sistema empresarial, sendo assim, 46,20% dos entrevistados apontam estarem satisfeitos com a estrutura organizacional, diante disso, Herzberg e Maslow destaca-se que isto é um fator que motiva seus colaboradores. Na teoria de Herzberg relata que os fatores de higiene influenciam os funcionários na sua motivação, pois, um ambiente organizado e limpo deixa as pessoas tranquilos e leves, no entanto, sentem calmos e assim tenham produtividade no dia a dia.

Ainda mais, Maslow apontam também na sua pirâmide a necessidades primárias, que são a fisiológicas que é um fator motivacional, se encaixa nos níveis mais altos como de estima. As duas teorias se agrega e demonstra o quanto o ambiente organizado e estruturado motiva os colaboradores.

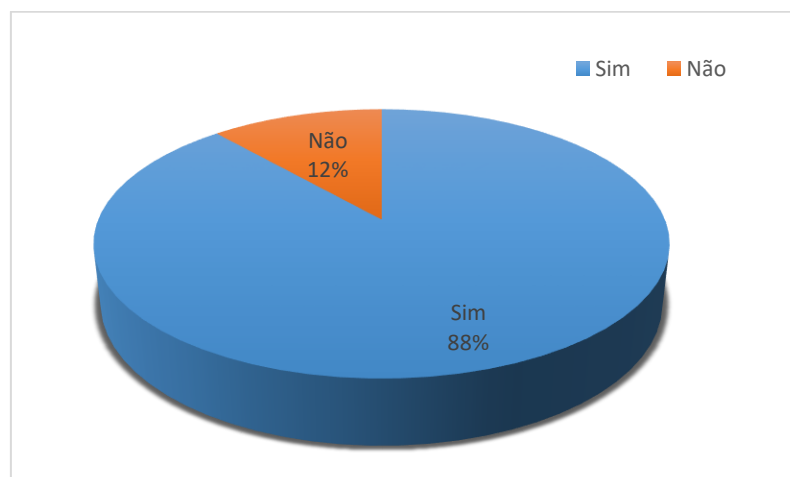
Figura 3: Estrutura Organizacional



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

O gráfico a seguir pergunta se a motivação é produzida de uma força interna que é gerada individualmente. Entretanto, o gráfico destaca que 88% dos entrevistados, dizem que sim que a motivação é algo interno de cada um, dessa forma, Daniel Pink relata no seu livro *Motivação 3.0* que a motivação é algo de cada um, uma força de buscar evoluir com seus objetivos. Além do mais, é uma paixão, ou seja, uma vontade própria realizar, apesar de, recompensas por fazer ou até mesmo uma punição de não fazer.

Figura 4: Força Interna do Colaborador



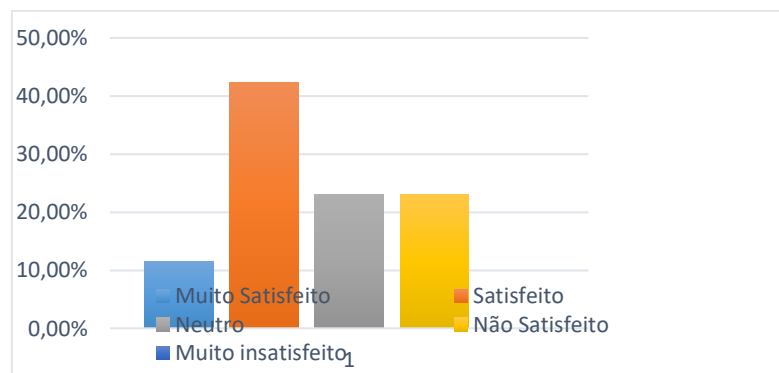
Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Outro fator importante analisado, foi a questão do salário se estava de acordo com as atribuições e responsabilidade, o resultado foi bem alternado, sendo que 11,5% sentem muito

satisfeito, 42,3% estão satisfeitos e 23,1% dos restantes dos entrevistados não estão gostando do salário.

Dessa forma, percebem que a maioria está satisfeita com o salário, diante disso, Maslow destaca que a motivação neste ponto entra na sua pirâmide da necessidade como uma forma de segurança dos trabalhadores. Contudo, 42,3% diz que as atividades exercidas estão de acordo com o salário pago pelas empresas, diante disso, podem destacar que os gestores destas empresas que os colaboradores trabalham, identifico que os gestores estão motivando seus funcionários para que desenvolvam um trabalho de qualidade, ou seja, uma troca de moedas, além de produzirem mais gerando resultados.

Figura 5: Salário – Atribuições e Responsabilidades.



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

De modo geral, a motivação é importante na organização para gerar produtividade, assim tendo resultados. Além do mais, as teorias destacadas, percebem que elas se complementam como um todo, sendo que, todas analisam um ponto dentro da organização, no que são validas para o desenvolvimento das atividades propostas pelas empresas. Portanto a motivação é um ponto chave que vão desde de suas necessidades ditas por Maslow e até a Daniel Pink que retrata a motivação 3.0 uma versão moderna que a motivação é interna, no fato da busca de seus objetivos, ou seja, a paixão pelo seu proposito sem algo em troca.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho tem como objetivo analisar a motivação no ambiente de trabalho destacando a importância de motivar seus colaboradores. Além do mais, as teorias apresentadas acima são



todas validas, nenhuma exclui a outra, são um complemento, com ao passar do tempo vão mudando a formar de pensar a respeito da motivação e assim agregando um com a outra.

E uma pesquisa bibliográfica, quantitativa e a de campo que foi realizada com a população de Cristalina Goiás, com objetivo de analisar se as pessoas são motivadas no seu ambiente de trabalho e o que motiva.

O estudo realizado possibilitou destacarem qual são os pontos motivadores para os trabalhadores da população de Cristalina Goiás, sendo assim, dentro das análises destacamos que para cada um é um fator que motiva no ambiente organizacional, como treinamentos de habilidades e competências, ambiente de trabalho, estrutura da empresa, e salário. Dentre isso, percebem que motivação para cada indivíduo é uma forma diferente o que motiva. Outro fator destacado é que a motivação 3.0 moderna de Daniel Pink relata que as motivações dependem de cada um, que é através de seus objetivos e desejos que são motivados a buscarem atingirem resultados, ou seja, uma paixão pelo que fazem.

A motivação é muito importante numa organização, pois, demonstra que para o sucesso de uma empresa precisam buscarem conhecimento de motivação e aplicarem nas empresas, para que tenham produtividade e lucratividade. Diante disso, o ato de motivar ajuda seus colaboradores sentirem satisfeitos com ambiente em que estão trabalhando. Além disso, os gestores das empresas necessitam conhecerem o quanto isto é valido para uma organização.

A experiência obtida com o estudo traz uma reflexão que a motivação é importante, mas também é um desafio para os administradores, porque envolve aspectos internos e externo, o que se torna complexo. Embora, o fluxo de uma organização possibilita um planejamento estratégico em que possa desenvolver estas questões de motivação no ambiente organizacional, para que os colaboradores desenvolvam bom trabalho, assim conquistando os objetivos das empresas.

A pesquisa apresentada é fundamental para nosso conhecimento enquanto acadêmico, visto que, como futuros administradores e gestores poderem aplicar na empresa. É de suma importância estudar este conteúdo, pois ajudam a desenvolverem com os funcionários e que assim possam obterem resultados para a empresa.

## **6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. 3. ed. Ver. Atual., 2004.

BERGAMINI, Cecília W. **Motivação**: uma viagem ao centro do conceito. FGV-EAESP.RAE executivo. Vol I, Nº 2. 2003. P.63-67

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. A Motivação no Ambiente Organizacional. **Revista Produção**. ISSN 1676 – 1901 / Vol. 3/ Num. 3/ setembro de 2003. Google acadêmico, 2003. <https://producaoonline.org.br/rpo/index> Acessado em: 16/05/2022

GONDIM, Sônia Maria Guedes; SILVA, Narbal. **Motivação no Trabalho**. Psicologia Organizacional e do Trabalho I, Capítulo, 4. Google acadêmico, 2004. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6618104/mod\\_resource/content/0/Texto%207%20-%20MOTIVA%C3%87%C3%83O%20NO%20TRABALHO%20.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6618104/mod_resource/content/0/Texto%207%20-%20MOTIVA%C3%87%C3%83O%20NO%20TRABALHO%20.pdf) Acessado em: 12/04/2022

LAKATOS, Marconi. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PINK, Daniel. **Motivação 3.0**: os novos fatores motivacionais que busca tanto a realização pessoal quanto a profissional. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

RIBEIRO, Marco Ferreira; PASSOS, Clotilde; PEREIRA, Paulo. **Motivação Organizacional: Fatores Precursores da Motivação do Colaborador**. Google acadêmico, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.7559/gestaoeddesenvolvimento.2018.657>. Acessado em: 20/05/2022

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2014.

APPOLINÁRIO, Fábio. Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

SOARES Kamila Teixeira. et al. **Influência da Motivação no Ambiente Organizacional: um estudo de caso**. Google acadêmico, 2014. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/profile/PelayoOlea/publication/323787639\\_Influencia\\_da\\_Motivacao\\_no\\_Ambiente\\_Organizacional\\_um\\_estudo\\_de\\_caso/links/5ab7c54e](https://www.researchgate.net/profile/PelayoOlea/publication/323787639_Influencia_da_Motivacao_no_Ambiente_Organizacional_um_estudo_de_caso/links/5ab7c54e)

Acessado em: 18/05/2022

SOUZA, Juçara Aparecida Pereira; LOPES, Francisca Isabel Pereira; ROCHA, Patrícia de Lucas Caldeira. Função do Líder no Processo de Motivação Organizacional. **Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão**. Curitiba, PR, v.1, n.2, 13, jul. /dez., 2016

SOARES, Magda Becker. Discurso de Magda Soares [Maio. 2015]. Belo Horizonte: Ceale-UFMG, institucional, 08 de maio de 2015. Disponível em: <http://www.ceale.fae.ufmg.br/pages/view/discursos-de-magda-soares.html>. Acesso em: 13 jul. 2022.

## **APENDICE A – COLETA DE DADOS**

O questionário apresentado tem como foco coletar dados para compreensão do trabalho conclusão de curso, cujo objetivo é entender melhor sobre a motivação no ambiente organizacional. Dentre isso, foi realizado com a população de Cristalina Goiás, sendo assim, todas as respostas coletadas são de forma confidencial sem qualquer divulgação das informações.

1. Qual sua área de atuação no mercado de trabalho?

- Atendimento ao Cliente
- Vendas
- Finanças
- Administrativo
- Outro.

2. No seu ambiente de trabalho o que te faz sentir motivado?

- Salário
- Ambiente de trabalho
- Benefícios como treinamentos e desenvolvimento de habilidades e competências

3. No seu ponto de vista, você acredita que a motivação depende de uma força de energia que tem dentro de nós?

- Sim
- Não

4. Você está satisfeito com ambiente e com toda estrutura da organização (empresa)?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Não satisfeito

- Muito insatisfeito

5. Salário – De acordo com as suas atribuições, obrigações e responsabilidades, como você classifica seu salário?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Não satisfeito
- Muito insatisfeito

6. No seu ambiente de trabalho as pessoas que estão envolvidas cooperam que o trabalho seja feito?

- Sempre
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

7. Que nota você dá para a motivação na última semana?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8. Quando na organização é passada tarefas mais desafiadoras tem motivação da parte dos gestores ou patrões?

- Sim
- Não