



## A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

## THE IMPORTANCE OF MOTIVATION IN ORGANIZATIONS

**Mayra Pereira da SILVA**  
**Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)**  
**E-mail: mayra\_to2012@hotmail.com**  
**ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8253-7255>**

**Sérgio Zeno GRANETTO**  
**Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)**  
**E-mail: sergiogranetto@hotmail.com**  
**ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8839-7149>**

426

### RESUMO

A motivação é compreendida como um impulso onde o indivíduo direciona e inicia ações relacionadas a um objetivo, ou seja, sem a motivação até mesmo uma simples tarefa como praticar exercícios, trabalhar, pode se tornar difícil. É uma solução para impulsionar os resultados da empresa, tornando-a produtiva e com funcionários satisfeitos. A partir de pesquisas bibliográficas e análise de dados foi possível verificar que a motivação é importante no ambiente organizacional e é fator significativo quanto ao nível de produtividade. Ainda, é possível que sejam implementados procedimentos dentro de uma empresa para que esta saia do cenário improdutiva e se torne produtiva. Portanto, dentro das organizações, é fundamental a figura do gestor na implementação de fatores e procedimentos capazes de ocasionar essa motivação.

**Palavras-chave:** Gestor. Empresa. Motivação. Organização. Produtividade.

### ABSTRACT

Motivation is understood as an impulse where the individual directs and initiates actions related to a goal, that is, without motivation even a simple task such as exercising or working can become difficult. It is a solution to boost the company's results, making it productive and with satisfied employees. Based on bibliographic research and data analysis, it was possible to verify that motivation is important in the organizational environment and is a significant factor in terms of the level of productivity. Still, it is possible that procedures are implemented within a company so



that it leaves the unproductive scenario and becomes productive. Therefore, within organizations, the figure of the manager is fundamental in the implementation of factors and procedures capable of causing this motivation.

**Keywords:** Manager. Company. Motivation. Organization. Productivity.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a importância da motivação dentro do ambiente organizacional. Nesse sentido, as pessoas são peças fundamentais para os negócios e que dão resultados para as empresas (MOUAWAD, 2023). Dessa forma, para que as empresas continuem a permanecer no mercado, é essencial que sejam investidos mecanismos de motivação dentro do ambiente laboral.

Com isso o trabalho iniciou-se a partir da elucidação conceitual da motivação, trazendo conceitos de pesquisadores diversos e destacando se este fenômeno impacta na produtividade da empresa. Após, é trazido o estudo quanto a necessidade ou não de que haja uma persistência de esforços para que sejam atingidos os objetivos das organizações. Conseqüentemente, buscou-se dispor sobre os elementos que compõem a motivação e a sua subdivisão.

Em seguida, por meio de análise de documentos e pesquisas, foi constatado a existência de teorias que elucidam sobre a motivação no ambiente organizacional, todas com impactos significativos. Além disso, por não ser fácil a tarefa de manter um colaborador motivado em seu ambiente de trabalho, está se trata de uma tarefa desafiadora para a empresa. Sendo assim, o presente artigo destrincha os fatores que influenciam nessa motivação. Dessa forma, cumpre destacar o papel que os gestores das empresas quanto a implementação de políticas de motivação dentro da organização.

Com base nisso, surge a seguinte problemática: Existe importância da aplicação da motivação dentro do ambiente organizacional?

Tendo em vista, o presente trabalho teve como objetivo geral demonstrar a incidência ou não da importância da motivação no ambiente organizacional e ainda como objetivos específicos: a) demonstrar aspectos gerais acerca da motivação; b) elucidar os elementos que compõe a motivação e suas subdivisões; c) expor as teorias da motivação que existem consoante a doutrina; d) destacar as estratégias

motivacionais e sua importância dentro do ambiente organizacional.

Ainda, foi utilizada o método hipotético-dedutivo, através de uma pesquisa bibliográfica documental, com a observância de materiais já disponíveis em livros, sites e outro, mediante uma abordagem qualitativa sem observar números e quantitativos.

Por fim, o trabalho se justifica tendo em vista a motivação ser tema de frequentes estudos e ainda teorias já consolidadas, de maneira que altera os resultados e perspectivas dentro do ambiente organizacional.

## CONCEITOS E TEORIAS MOTIVACIONAIS

Inicialmente cumpre mencionar acerca das definições e teorias voltadas a motivação, e nesse sentido, o autor Bergamini (2008, p.42), dispôs que, com o passar dos anos, a motivação foi criando diferentes interpretações, tendo em vista que uma interpretação pode completar ou enriquecer a motivação.

Tendo em vista, a motivação se trata de um impulso que interfere no comportamento dos indivíduos, haja vista desenvolver fatores emocionais, biológicos e sociais. Logo, consoante Chiavenato (2005), a motivação seria um processo psicológico basilar, que em conjunto com a percepção, bem como as atitudes da personalidade e aprendizagem, esta motivação se sobressairia como um fator primordial no processo de compreensão do comportamento humano.

Não obstante, a motivação seria um conjunto de fatores psicológicos determinantes sobre o comportamento do ser humano, de modo a despertar interesse na realização de uma tarefa específica. Contudo, na visão de Gil (2001, p.201), a motivação é compreendida como o principal combustível para a produtividade de uma empresa.

Logo, a motivação é compreendida como um impulso onde o indivíduo direciona e inicia ações relacionadas a um objetivo, ou seja, sem a motivação até mesmo uma simples tarefa como praticar exercícios, trabalhar, pode se tornar difícil (DA SILVA, et al., 2022).

Dessa forma, o ambiente organizacional, a motivação pode ser identificada no entusiasmo e no comprometimento do trabalhador que apresenta corriqueiramente a realização das atividades (DAVEL, 2001). Logo, a motivação seria uma energia que impulsiona a direção de alguma coisa, nascendo das necessidades interiores inerentes a pessoa.

Consoante DA SILVA, et al. (2022, p. 3), dentro da motivação existe três elementos, sendo eles: a direção que é o foco da motivação, isto é, o objetivo que o ser humano apresenta o comportamento motivado; a intensidade que se trata da quantidade de esforço utilizada em uma atividade; a persistência que seria o tempo dedicado nas atividades. Ainda segundo Da Silva et al., (2022), a motivação pode ser dividida em extrínseca quando existe estímulos externos, isto é, o incentivo por bônus ou recompensas externas e intrínseca quando é chamada de automotivação, quando a pessoa é incentivada por fatores internos, não havendo a necessidade de recompensa.

Quanto a motivação intrínseca, está diferencia-se da extrínseca, por se tratar daquela que está presente na maior parte das empresas, ocorrendo devido aumento salarial, benefícios, plano de carreira e outros fatores que são considerados como recompensa para execução da tarefa. Dessa forma, ter funcionários motivados está relativamente direcionado com o sucesso organizacional, mas que é fundamental compreender as características individuais de cada funcionário DA SILVA, et al. (2022, p. 3).

Em contrapartida, a motivação ainda depende de persistência de esforços que são utilizados para atingir o objetivo, logo, se a pessoa não está recebendo incentivos para realizar seus objetivos, significa que ela não está recebendo os incentivos necessários que possa motivar o objetivo determinado (LIMA, 2019). Contudo, segundo Chiavenato (2010, p.243), a motivação se trata de um processo responsável pela intensidade, bem como a direção e persistência dos esforços sobre uma pessoa sobre o alcance de determinada meta.

Sendo assim, para que as organizações consigam manter seus funcionários motivados, haja vista o mercado e as particularidades das pessoas se encontra em constantes mudanças, não sendo uma tarefa fácil manter os funcionários em constante satisfação. Dessa forma, se o funcionário não está satisfeito com objetivo que vai alcançar na realização de determinada tarefa, ele gastará menos esforços na realização desta tarefa, alterando suas energias para outras ações que despertem o seu interesse próprio, ocasionado a desmotivação dentro do ambiente laboral. Logo, é necessário que seja adquirido um conhecimento técnico, que também lide com pessoas e as diferenças comportamentais (MAXIMIANO, 2000).

As principais técnicas de motivação são criadas no ambiente organizacional visando engajamento e aumento produtivo dentre os funcionários. De toda maneira,

para que os objetivos das empresas sejam alcançados é primordial que sejam observados a opinião, vontade, ideia e conforto dos funcionários. Sendo assim, mesmo a motivação sendo uma situação primordial do contexto organizacional, as empresas ainda não investem o necessário para que sejam mudadas essa situação, levando a diminuição da produtividade, tendo em vista que funcionários desmotivados não conseguem produzir corretamente, ocasionando a redução da qualidade, podendo impactar toda a empresa negativamente (DA SILVA, et al., 2022).

Ainda, a que se mencionar acerca das teorias motivacionais, que se dividem em: teoria das necessidades, teoria de erc, teoria dos dois fatores de Herzberg, teoria das necessidades adquiridas e teoria da equidade (LIMA, 2019).

A teoria das necessidades foi criada por Maslow, que se fundamenta no ideal de necessidades das pessoas em seguir uma determinada hierarquia, que segue uma sequência lógica, onde as necessidades de nível inferior dominam o comportamento das pessoas até se encontrarem satisfeitas (MASLOW, 1979).

Ainda, segundo Maslow (1979), as necessidades se pactuam em uma ordem, senão vejamos: necessidades fisiológicas sendo elas o sono, fome e outras, as de segurança que são as estabilidades e a ordem, as de amor sendo família e amizade e as de estima como auto-respeito, aprovação e as de autorrealização sendo o desenvolvimento de capacidade. Nessa teoria, as necessidades de níveis mais baixos seriam as fisiológicas e as de segurança, sendo necessárias para a vitaliciedade das pessoas, porquanto as necessidades de nível alto seriam resultado de uma busca pela individualização do ser.

Por sua vez, a teoria de Erc, se originou no estudo de Clayton Alderfer sobre a teoria das necessidades de Maslow, redefini-as em três. Sendo elas: a necessidade existencial, de relacionamento, de crescimento. Diferenciando em alguns pontos da teoria de Maslow, a teoria de Erc, consoante Chiavenato (2005), não existe a rigidez hierárquica, com a transferência de um nível a outro não dependendo somente da satisfação do nível inferior, haja vista acreditar que a satisfação das necessidades, sendo que as pessoas podem ser motivadas por diferentes níveis, sem necessariamente ser sequencial.

Já em se tratando da teoria dos dois fatores de Herzberg, que se trata de quando as pessoas desenvolvem motivação perante dois fatores os higiênicos e os motivacionais, sendo que os higiênicos se referem ao ambiente de trabalho, bem como

condições físicas, salário, bem como tipos de supervisão sejam benefícios sociais e climas organizacionais, mas que são fatores que são limitados a motivarem as pessoas mesmo que atingido resultados excelentes não conseguindo aumentar a satisfação das pessoas (CHIAVENATO, 2005).

De toda maneira, em se tratando dos fatores motivacionais o que se verifica é que estão relacionados com o conteúdo e atividades do cargo, de modo ao reconhecimento profissional, crescimento individual, que quando nos seus ápices, são fatores que aumentam a satisfação e aumento da produtividade das pessoas. Consoante a essa teoria não basta boas condições de trabalho, mas, é necessário a satisfação do indivíduo com trabalho para induzir a motivação (CHIAVENATO, 2005).

Contudo, no que se refere a teoria das necessidades adquiridas desenvolvidas por McClelland, esta se baseia em três motivos ou necessidade consoante o comportamento humano. Logo, a necessidade de realização pessoal, da necessidade pela excelência e autoestima, necessidade de poder, que se trata de estar no controle sobre outras pessoas, bem como afiliação que se trata da necessidade de afeto, relacionamento humano (CHIAVENATO, 2005).

Tendo em vista, essa teoria se trata das três necessidades que são adquiridas no decurso do tempo, onde as pessoas vivem mediante aprendizados consoante experiências de cada pessoas (LIMA, 2019). Dessa forma, essa teoria pode ser distribuída em uma hierarquia de importância (BRENNER, 2010). Logo, Gil (2001), dispõe que a base da pirâmide sobre a teoria das necessidades, abriga as necessidades fisiológicas, como sendo aquelas básicas do ser humano.

Não obstante, em se tratando da teoria da equidade, que foi desenvolvida por Adams, que se trata de comparações da percepção pessoal das pessoas em fazer comparações em relação as demais pessoas sobre salários, aumentos, benefícios e outros. Nesse sentido, caso uma pessoa exerça o mesmo cargo que outra pessoa e recebam remunerações diferentes, passa a existir um sentimento de desmotivação haja vista se sentir injustiçada, mas que se receberem a mesma remuneração existirá um sentimento de satisfação gerando motivação (CHIAVENATO, 2005).

## **FATORES MOTIVACIONAIS**

Cada pessoa possui suas próprias particularidades e necessidade, variando consoante sua personalidade e sua experiência. Assim, para manter um indivíduo

motivado em um ambiente laboral, não é uma tarefa fácil, tornando-se um desafio para a empresa. Dessa maneira é necessário que sejam compreendidos fatores que influenciam nessa motivação, passa-se então a dispor nesse tópico sobre os fatores que contribuem para a motivação dos colaboradores.

Tendo em vista, como primeiro fator motivacional se tem a remuneração onde os indivíduos entram com sua mão de obra e dedicação dentro do ambiente organizacional e conseqüentemente recebem uma remuneração, tratando-se de uma recompensa que se conceitua como sendo um conjunto de valores que são oferecidos pela empresa para garantir que, os colaboradores continuem se dedicando e contribuindo para alcançarem os objetivos da empresa (MOUAWAD, 2023).

De acordo com Gil (2019), esse fator motivacional é visualizado como sendo um estímulo para desempenho e crescimento dos funcionários, que visa seu alinhamento com metas e objetivos organizacionais. Sendo que a importância da remuneração vai além da admiração do salário, promovendo o direcionamento e crescimento das competências dos funcionários, com o conseqüente alcance de objetivos e metas.

Nesse sentido, Chiavenato (2014) compreende que a remuneração é comumente o custo mais elevado da empresa, mas que é um investimento, haja vista que é determinante na relação com seus funcionários. Sendo assim, a remuneração busca facilitar a vida do funcionário, tornando-a mais agradável, tendo em vista que os benefícios oferecidos pelas organizações oferecem facilidades e vantagens, que, caso não estivessem disponíveis, teriam que ser compradas. Dentre esses benefícios estão, férias, 13º, salário, planos de saúde, horários flexíveis e outros.

Em contrapartida, em se tratando de outro fator motivacional, se tem o clima organizacional. Tendo em vista que as pessoas destinam grande parte do seu tempo se dedicando ao trabalho, a relação dentro do ambiente de trabalho é essencial para o engajamento dos funcionários e de um saudável trabalho em equipe. Dessa maneira, aqueles que possuem boa relação interpessoal no ambiente de trabalho tende a ser mais motivados, tendo em vista trocarem experiências e compartilhar capital humano (MOUAWAD, 2023).

Já em se tratando da comunicação, se observa como sendo um fator essencial para a existência de uma boa relação entre pessoas dentro da organização, independente da hierarquia. Logo, é importante que as empresas deixem claro através da comunicação os padrões em que deseja atingir, para que assim os indivíduos possam



saber como devem proceder (VERGANA, 2014).

Dessa maneira, para que seja realizado uma boa gestão dentro do ambiente laboral, é primordial que seja incentivada a motivação dos colaboradores, necessitando aceitar as particularidades de cada indivíduo e ainda estar aberto para se comunicar, escutar o que cada funcionário tem a colaborar, tendo em vista que cada pessoa tem uma visão diferente, que poderá acrescentar dentro da organização (MOUAWAD, 2023).

Quanto à iniciativa individual, fato motivacional que corresponde a um mecanismo estratégico que permite dar espaço para os funcionários tomarem iniciativas, mas que a organização de outro lado deve estar preparada para receber sugestões e colocá-las ao máximo em prática, e caso não seja possível, dispor ao colaborador o motivo que causou o impedimento (GIL, 2019). Sendo assim, os funcionários se sentem encorajados e continuarão sugerindo melhorias.

No que diz respeito a liderança que segundo Mouwad (2023), se trata do último fator motivacional e que possui função fundamental quanto aos líderes em relação ao desempenho dos liderados nas organizações. Dessa maneira a valorização dos liderados por parte do líder fomenta um bom espírito de equipe (GIL,2019). Dessa forma, esses agentes possuem diversos mecanismos que podem ser utilizados pelas organizações no intuito de alavancar a motivação dentro das pessoas.

### **ESTRATÉGIA MOTIVACIONAL E A IMPORTÂNCIA SOBRE A MOTIVAÇÃO**

Primeiramente, há que se destacar que uma condição de grande relevância na motivação dos colaboradores está voltada a disposição de materiais e ferramentas para que possam trabalhar de maneira eficaz. Logo, é importante que a empresa disponibilize aos colaboradores equipamentos eficazes. Além disso, no que diz respeito a técnica citada, temos as condições de alimentação, moradia e outros, que tratam de direitos básicos dos colaboradores para garantir um trabalho saudável e um não adoecimento. Porém, oferecer condições de trabalho adequadas se trata de uma técnica motivacional muito boa (DA SILVA, 2022).

Ainda, assim, no que diz respeito a motivação voltada a ferramenta estratégica da organização, se vê consoante Volpato e Cimbalista (2002), o sucesso da empresa depende de ambientes que são capazes de proporcionar aos funcionários a utilização da criatividade, capacidade de inovação, bem como a finalidade de poderem solucionar

problemas. Dessa forma, é necessário a realização dessa prática para que os funcionários sejam capazes de saciar as necessidades da criatividade ligada a autorrealização.

Tendo em vista, a motivação está voltada a identidade organizacional, como a missão, visão e valores, sendo necessário que os funcionários tenham identificação com aspectos da empresa. Não obstante, sem a observância desta tarefa, será difícil para o gestor proporcionar motivação, isto é, que não haverá uma concordância (VOLPATO, CIMBALISTA, 2002).

Nesse sentido, é importante que o gestor procure compreender os funcionários para que assim possa proporcionar a ambientação adequada a estes. Assim, esse gestor necessita compreender que antes de serem funcionários, são pessoas, tendo valorização importante que o gestor planeje e realize pesquisas com seus funcionários para delimitar as melhores estratégias motivacionais para colocarem em prática, haja vista os programas de motivação e devendo identificar quais destes melhores se enquadrem para pôr em prática (SILVA, 2022).

As empresas sempre estipulam que seus funcionários realizem suas funções de modo a entregarem excelência na produção ou no serviço prestado, destacando um nível de exigência e de qualidade dos funcionários. Por sua vez, os funcionários ao serem determinados a realizarem o trabalho, desejam que as empresas os proporcionem a atingir metas haja vista, que os funcionários possuem necessidades particulares e que necessitam serem atendidas para conquistar a alcançar metas organizacionais. Sendo assim, é primordial que os gestores das empresas se conscientizem sobre a importância de adoção de programas motivacionais na empresa (SILVA, 2022).

Em contrapartida, é necessário para a empresa, que realize trabalho de motivação com os seus funcionários, tendo em vista que essa força motivacional é essencial para o engajamento dos colaboradores que se direcionam ao seu objetivo pessoal e da organização.

Conquanto, as empresas precisam aplicar programas voltados para a motivação. Logo, os gestores deverão analisar quais programas serão eficazes para seu negócio.

Dessa forma, o que se observa nas organizações são ações para reconhecimento do funcionário, podendo-se destacar como uma das mais comuns o quadro que fica nas empresas onde mostra o funcionário do mês (SILVA, 2022).

Segundo Robbins (2005), as organizações procuram cada vez mais admitir o que reconhecimento se trata de um forte motivador e aliado na redução de custos. Sendo assim, os programas de reconhecimento podem ser de vários formatos, podendo surgir ações que vão desde o chefe dispor um simples muito obrigada até medidas mais formais.

Nesse sentido, as ações de programas de reconhecimento, os funcionários se sentem empenhados e ainda interiorizam o sentimento de que está sendo percebido. Logo, sentem-se especiais e bastante motivados para trabalharem e se desenvolverem profissionalmente.

Se tratando do programa de envolvimento de funcionários, que é um grande aliado das empresas, consoante o entendimento de Robbins (2005), se trata de ideias que envolvem a participação dos funcionários ou da gestão participativa, democracia no ambiente laboral, com autonomia e participação acionária dos trabalhadores. Esse autor elucida como exemplo quando os funcionários votam sobre as políticas disciplinares da empresa.

Dessa forma, para Robbins (2005, p.164), envolvimento de funcionários se conceitua como sendo: “um processo participativo que utiliza toda a capacidade dos funcionários e tem por objetivo estimular um comprometimento crescente com o sucesso da organização”. Logo, com a realização deste envolvimento, a organização proporciona ao funcionário um aumento da autonomia e controle deste, onde se sentem motivados e com maior índice de comprometimento, o que resulta em melhor produção e satisfação no ambiente laboral.

Quanto os programas de remuneração variável, se observa a sua utilização pelas empresas, tendo em vista atingirem um efeito significativamente positivo para ambos os lados. Assim, se trata de programas voltados em medidas de desempenho unilateral do empregado e/ou a empresa. Dessa forma, Robbins (2005), dispõe que ao contrário de a organização pagar o funcionário quanto ao tempo ou cargo exercido, o colaborador pode receber um salário que se varia, o que ocasiona no esforço maior deste para alcançar resultados acima do esperado. Além disso, outra vantagem nessa modalidade de motivação, está na possibilidade de a empresa reduzir custos, tendo em vista que os custos fixos são transformados em variáveis, consoante a performance individual de seus funcionários.

Dessa maneira, o que verifica nesses tipos de motivação é que são fortes aliados

das empresas e que contribuem para o avanço desta e se mostram como sendo de grande ajuda para o alcance dos objetivos e metas do ambiente organizacional.

Ainda é importante mensurar que a motivação dos funcionários está relacionada diretamente com o seu desempenho. Assim, consoante dispõe Dias e Stoco (2011, p.19) quando o profissional se encontra motivado ele tende a produzir melhor na função desempenhada, tendo em vista que terá mais disposição e maior produtividade.

Não obstante, a busca por profissionais capacitados e mais produtivos pelas empresas tem se intensificado, haja vista objetivarem aumentar os resultados. Em contrapartida não aumentaram os investimentos em capacitação e de desenvolvimento pessoal dos colaboradores. Assim, consoante o entendimento de Morin (2001, p.18), para que o serviço possua sentido, é necessário que quem o desempenhe saiba para onde ele é direcionado, isto é, que os objetivos sejam evidentes, sobremaneira valorizados e que os resultados possuam valor na visão de quem os realiza.

Tendo em vista, o próprio colaborador acaba por criar expectativa de si mesmo e em relação a empresa que trabalha, mas que, quando não conseguem atingir esses desafios acabam por se desmotivarem, o que ocasiona um baixo rendimento, gerando consequências negativas no ambiente organizacional (SAYLES E STRAUSS, 1975).

Dessa forma, quando uma pessoa está motivada em seu ambiente de trabalho, tende a melhor seu desempenho, tornando-se importante para as organizações. Nesse sentido, criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir confortáveis, estarem confiantes na satisfação e darem o melhor de si, é primordial quando a motivação no ambiente organizacional (VILELA, 2010).

Para tanto, a motivação nas organizações é primordial para que a empresa consiga manter os seus funcionários satisfeitos e que seus objetivos sejam o mesmo, isto é, agregar valor, crescer profissionalmente na medida em que a organização vai ganhando destaque (LIMA, 2019).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o presente artigo podemos perceber que a com o passar dos anos, a motivação foi criando diferentes interpretações, tendo em vista que uma interpretação pode completar ou enriquecer a motivação. Dessa forma, constatou-se que a motivação



é compreendida como um impulso onde o indivíduo direciona e inicia ações relacionadas a um objetivo, ou seja, sem a motivação até mesmo uma simples tarefa como praticar exercícios, trabalhar, pode se tornar difícil.

Através de uma análise conceitual, pode-se destacar que no cenário motivacional existem três elementos, sendo eles: a direção que é o foco da motivação, isto é, o objetivo que o ser humano apresenta o comportamento motivado; a intensidade que se trata da quantidade de esforço utilizada em uma atividade; a persistência que seria o tempo dedicado nas atividades. Podendo ainda ser dividida em intrínseca e extrínseca.

Pode-se observar ainda que, existem teorias motivacionais, que se dividem em: teoria das necessidades, teoria de erc, teoria dos dois fatores de Herzberg, teoria das necessidades adquiridas e teoria da equidade.

Diante das organizações possuem o intuito de alavancar a motivação dentro das pessoas, foi observado que existem fatores que proporcionam esse aumento motivacional sendo eles: a remuneração, clima organizacional, comunicação, iniciativa individual e a liderança.

Ainda assim, foi constatado que o sucesso da empresa depende de ambientes que são capazes de proporcionar aos funcionários a utilização da criatividade, capacidade de inovação, bem como a finalidade de poderem solucionar problemas

Por fim, o que se pode observar é que esses fatores motivacionais são fortes aliados das empresas e que contribuem para o avanço desta e se mostram como sendo de grande ajuda para o alcance dos objetivos e metas do ambiente organizacional.

Portanto, percebemos que a motivação nas organizações é importante para que a empresa consiga manter os seus funcionários satisfeitos e que seus objetivos sejam o mesmo, isto é, agregar valor, crescer profissionalmente na medida em que a organização vai ganhando destaque.

## REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BRENNER, T. **Motivação humana: compreendendo as forças que movem o comportamento humano**. 2010. Disponível em: <https://taisbrenner.files.wordpress.com/2010/03/motivacao-final.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2023.

Mayra Pereira da SILVA; Sérgio Zeno GRANETTO. A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2023. FLUXO CONTÍNUO - MÊS DE AGOSTO. Ed. 44. VOL. 01. Págs. 426-439. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: [jnt@faculdadefacit.edu.br](mailto:jnt@faculdadefacit.edu.br).

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**. A dinâmica do Sucesso das Organizações. 2.ed. Rio de Janeiro:Elsevier Editora Ltda, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**, A dinâmica do Sucesso das Organizações. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos das organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

DA SILVA, Victoria Moreira, DOMINGUES, Pamela Nardes. GIACCHETTI, Patricia Lima Nogueira. LIMA, Ana Julia Hanczranyk de Oliveira. MATIAS, Isadora Eva da Silva. RODRIGUES, JUNIOR Renaldo. **A importância da motivação no ambiente organizacional. De acordo com Frederick Herzberg**. 2022. Disponível em: <https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2022/03/A-IMPORT%C3%82NCIA-DA-MOTIVA%C3%87%C3%83O-NO-AMBIENTE-188-a-198.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2023.

DAVEL, Eduardo e VERGARA, Sylvia Constant (arg.) **Recursos Humanos e Subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

DIAS, Vanessa; STOCCO, Josete Alzira Passamani. **Motivação no ambiente de trabalho: um estudo em uma instituição de ensino SUPERIOR**. Secretariado Executivo em Revist@, v. 2, n. 2, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. 2. ed. São Paulo:Atlas, 2019.

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

LIMA, Miriele Oliveira Lima. **A importância da motivação para as organizações**. 2019. Disponível em: [http://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/spic/monography/A\\_IMPORTANCIA\\_DA\\_MOTIVACAO\\_PARA\\_AS\\_ORGANIZACOES.pdf](http://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/spic/monography/A_IMPORTANCIA_DA_MOTIVACAO_PARA_AS_ORGANIZACOES.pdf). Acesso em: 07 ago. 2023.

MASLOW, Abraham. (1979). Psicologia da Auto-atualização. In:Fadman, J. &Frager, R. **Teorias da Personalidade**. São Paulo: Harper &Row do Brasil Ltda. Cap IX.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas. 2000.

MOUAWAD, Júlia Silveira de campos. **Práticas de motivação no trabalho**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/248263>. Acesso em: 10 ago. 2023.

MORIN, Estelle M. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: ERA – Revista de Administração de Empresas.v 41, n.3, p.8-9, Jul/Set.2001.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Editora

Mayra Pereira da SILVA; Sérgio Zeno GRANETTO. A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2023. FLUXO CONTÍNUO – MÊS DE AGOSTO. Ed. 44. VOL. 01. Págs. 426-439. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: [jnt@faculdefacit.edu.br](mailto:jnt@faculdefacit.edu.br).

Pearson Prentice Hall, 2005.

SAYLES, Leonardo R. & STRAUSS, George. **Comportamento Humano nas Organizações**. 1 ed. São Paulo: Atlas. 1975.

SILVA, Ana Paula Lins da. **A motivação como estratégia fundamental para o desenvolvimento da organização**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/bitstream>. Acesso em: 07 ago. 2023.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

VILELA, Adriana Vieira. **A importância da motivação e sua influência no ambiente de trabalho**. 2010. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/R200039.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/R200039.pdf). Acesso em: 10 ago. 2023.

VOLPATO, Maricilia; CIMBALISTA, Silmara. **O processo de motivação como incentivo à inovação nas organizações**. Revista FAE, Curitiba, v.5, n.3, p.75-86, 2002.