



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS ANGICAL
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

EMILIA QUEIROZ DE SOUSA E SILVA

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO E A SUA
INFLUÊNCIA**

ANGICAL DO PIAUÍ

2022

EMÍLIA QUEIROZ DE SOUSA E SILVA

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO E A SUA
INFLUÊNCIA

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical.

Orientadora: Prof^ª. Esp. Ana Paula Bezerra de Sousa.

ANGICAL DO PIAUÍ

2022

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO E A SUA INFLUÊNCIA

Emília Queiroz de Sousa e Silva¹
Ana Paula Bezerra de Sousa²

RESUMO

Para o desenvolvimento do ambiente de trabalho uma das temáticas que tem se tornado bastante relevante é a motivação, pois, se os indivíduos estão motivados irão gerar melhores resultados. Assim o tema desta pesquisa é a importância da motivação no ambiente de trabalho e a sua influência. Surgindo assim a seguinte questão: qual a importância da motivação no ambiente de trabalho e a sua influência? E tem como objetivos identificar o que leva o indivíduo estar motivado no ambiente de trabalho e verificar a influência da motivação no ambiente de trabalho. O estudo utilizou como um dos embasamentos teóricos a Teoria das necessidades de Maslow e a teoria dos dois fatores. Por conseguinte, a metodologia desta pesquisa teve como objetivo buscar estudos acerca do tema deste artigo, sendo que as informações coletadas se deram a partir de livros, artigos revistas entre outros. Assim essa pesquisa trata-se de uma revisão bibliográfica de natureza qualitativa. Para a constatação dos resultados o trabalho verificou que a motivação vem do próprio colaborador podendo o líder participar da influência motivacional do mesmo. Portanto, a partir desta pesquisa conclui-se que a motivação contribui para melhor desempenho afetando assim nos resultados.

Palavras-chave: Motivação, ambiente de trabalho, teoria da motivação.

ABSTRACT

For the development of the work environment, one of the themes that has become quite relevant is motivation, because if individuals are motivated they will generate better results. Thus, the theme of this research is the importance of motivation in the work environment and its influence. Thus, the following question arises: what is the importance of motivation in the work environment and its influence? And it aims to identify what leads the individual to be motivated in the work environment and to verify the influence of motivation in the work environment. The study used as one of the theoretical foundations Maslow's Theory of Needs and the theory of two factors. Therefore, the methodology of this research aimed to seek studies on the subject of this article, and the information collected came from books, magazine articles, among others. Thus, this research is a bibliographic review of a qualitative nature. To verify the results, the work found that the motivation comes from the employee himself, and the leader can participate in the motivational influence of the same. Therefore, from this research, it is concluded that motivation contributes to better performance, thus affecting the results.

Keywords: Motivation, work environment, motivation theory.

¹ Estudante do Curso de Bacharelado em Administração – IFPI Campus Angical.
caang.20181baa10@aluno.ifpi.edu.br.

² Professora Orientadora vinculada ao Curso de Bacharelado em Administração – IFPI Campus Angical. anapaula.bezerra@ifpi.edu.br.

Data de aprovação: 15 / 06 / 2022

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo o mercado tem se tornado cada vez mais competitivo, visto que as mudanças são constantes e instáveis, sendo assim é de suma importância que as empresas saibam como motivar seus colaboradores para que os mesmos, consigam realizar suas atividades de forma a atingir bons resultados.

Assim a motivação é um fator muito importante para o desenvolvimento do ambiente de trabalho e para gerar sucesso na organização. É uma das temáticas mais significantes e um dos maiores desafios para um líder motivar e gerir seus cooperadores.

A valorização e a motivação dos funcionários facilitam qualquer processo que se faça necessário dentro da empresa, e por isso líderes enfrentam o desafio e a complexidade de lidar com as variáveis do ambiente de trabalho e a influência delas sobre os funcionários. Essas variáveis afetam o desenvolvimento das pessoas dentro da empresa. Com a análise dessas variáveis as empresas estão percebendo a importância de valorizar as pessoas, que são seu principal capital. Nada é feito sem pessoa e elas precisam sentir-se bem para atuar de acordo com as normas e políticas estabelecidas. (SOARES et al.,2015, p.1)

As empresas buscam entender algumas necessidades dos indivíduos para assim desenvolver políticas de gestão de pessoas, capazes de obter profissionais comprometidos e dedicados a fim de oferecer melhores resultados. Para então obter êxito.

Para Lucas e Dal'col (2013), dentro deste contexto é importante fazer uma adaptação nas relações com os funcionários. Para que aconteça essa interação, os líderes devem estimular através de recursos, as equipes a procurar padrões altos de desempenho. Existem muitos estudos a respeito de motivação e um deles é a da hierarquia das necessidades de Maslow e a teoria dos dois fatores Herzberg. Esses estudos serão detalhados mais à frente para melhor entendimento do que leva a pessoa está motivada em seu ambiente de trabalho.

O líder de uma empresa necessita de empregados não somente com perfis aptos para determinado cargo, mas também profissionais motivados, treinados e qualificados para exercer uma função. Além disso, o administrador precisa assimilar o indivíduo para melhorar o desempenho funcional dentro do ambiente de trabalho.

O presente trabalho tem como problemática: qual a importância da motivação no ambiente de trabalho e a sua influência? Esta pesquisa busca mostrar através de estudos teóricos sobre a motivação, uma linha de raciocínio, capaz de tornar mais fácil para gestores, líderes, entre outros, a compreensão dos fatores que motivam o indivíduo no ambiente de trabalho, delimitando os estudos às teorias de Maslow e Herzberg. Diante disso, esse artigo se propõe a apresentar recursos bibliográficos que mostram a importância da motivação no ambiente de trabalho, e a sua influência.

Por conseguinte, este artigo tem como objetivo principal descrever a importância da motivação no ambiente de trabalho. E tem como objetivos específicos: Identificar o que leva o indivíduo a estar motivado no ambiente de trabalho; e verificar a influência da motivação no ambiente de trabalho.

Este trabalho consolida níveis de abordagens metodológicas utilizadas nos estudos, na qual permite alinhar o grau da produção científica. Assim, para uma

melhor compreensão da importância da motivação no ambiente de trabalho e a sua influência, esse estudo contém cinco seções. Na primeira seção: a introdução contendo uma breve narrativa; na segunda seção: o referencial teórico, constituído por uma revisão bibliográfica acerca do ambiente de trabalho, da motivação e da hierarquia das necessidades de Maslow e a teoria dos dois fatores Herzberg, e pôr fim a motivação no ambiente de trabalho e sua influência; na terceira seção: é abordada a metodologia utilizada para análise da pesquisa. A quarta seção é composta pelos resultados. Por fim, na última seção apresentam-se as conclusões, que retomam os principais achados da revisão de bibliografia.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo aborda uma contextualização do ponto de vista de alguns pensadores sobre a organização, o conceito de motivação e duas teorias de apoio para a compreensão, e a influência que a motivação exerce no ambiente de trabalho como uma revisão de literatura para o desenvolvimento deste trabalho

2.1 ORGANIZAÇÃO

Atualmente a organização constitui quase todas as atividades realizadas na sociedade. Representam um importante espaço no mundo, pois, os indivíduos nascem em hospitais, são ensinados em escolas e trabalham em organizações. Diante disso, o que é organização? A organização é constituída por um grupo de pessoas de forma ordenada a fim de atingir objetivos comuns.

Organização é um grupo de pessoas que se constitui de forma organizada para atingir objetivos comuns. Incluem-se nesta definição as empresas, universidades, hospitais, escolas, creches, associações culturais, partidos políticos, sindicatos, clubes, condomínios, cooperativas, famílias, organizações não governamentais, corporações militares, associações de moradores de bairro entre outros. (LACOMBE e HEILBORN, 2008, p. 13)

As organizações estão no nosso dia a dia, desde o nascimento. E está presente na entrada do indivíduo na escola, em sua formação e em seu trabalho. Para Chiavenato (2003, p.347) “A organização é um sistema de forças ou atividades, conscientemente coordenadas, de dois ou mais indivíduos”. Ou seja, é um sistema de atividades organizado por duas ou mais pessoas.

Portanto, a organização é formada por pessoas na qual possuem objetivos em comum, e exercem atividades a fim de alcançá-los. Existem muitos conceitos formulados por teóricos a respeito do que é organização, sendo que todos seguem para a mesma linha de raciocínio na qual dois elementos centrais se destacam: as pessoas e os objetivos. Partindo disso, é notável que as pessoas fazem total diferença no ambiente de trabalho e que seus objetivos os permitem prosseguir para chegar assim em suas metas estabelecidas.

Os estudos sobre organização começaram a obter maiores visibilidades a partir da revolução industrial, pois, segundo Latorre (2015), às mesmas já estavam presentes desde as civilizações da antiguidade, porém, só no início da industrialização que passou a ganhar papel decisivo devido ao grande número de tarefas diversas e de grande relevância para a sociedade.

A organização pode ser formal e informal. De acordo com De Miranda e Barbosa (2016), a formal são diretrizes que foram escritas por alguma autoridade da

empresa para ser estabelecida, na qual deve ser seguida, é derivada de departamentalização, organogramas, divisão de tarefas, dentre outros. E a informal se refere ao comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho, como é a relação com as pessoas, como é sua comunicação, e como isso pode influenciar no progresso do indivíduo dentro da empresa, resulta do comportamento que é determinado e da interação entre as pessoas. Para melhor compreensão, a partir do conceito de formal e informal proposto por De Miranda e Barbosa (2016) elaboramos o quadro a seguir:

Quadro 1 – Organização formal e informal

Formal	Informal
• Departamentalização • Divisão de tarefa • Diretrizes	• Relacionamento • Comunicação • Comportamento

Fonte: Adaptado de, De Miranda e Barbosa (2016)

As pessoas precisam da organização, e esta depende do trabalho e da atividade das mesmas. O ambiente de trabalho na qual o indivíduo está inserido é para Garcia (2016, p.21) “local de realização da atividade laboral, abrangendo as condições de trabalho, a sua organização e as relações intersubjetivas ali presentes”. É o local em que o indivíduo realizará as atividades ou tarefas de seu respectivo cargo.

Destarte, é importante compreender o ambiente de trabalho, o que motiva o indivíduo a exercer determinadas atividades, para que haja força de vontade e desempenho. É interessante que as pessoas se sintam bem e agreguem valor a uma organização, colaborando assim com o sucesso.

2.2 MOTIVAÇÃO

O ambiente do trabalho está em evidência, visto que empresas buscam performance para inovar e progredir. O atual mundo das organizações demonstra que é necessário a pulverização de poder. O diferencial competitivo precisa da criatividade, da capacidade de emergir conhecimento e resolução de problemas de forma sucinta e coesa.

A motivação é um grande desafio para os administradores, visto que, cada indivíduo se difere do outro. A compreensão da motivação humana é fundamental, para que os indivíduos colaborem de forma irrestrita para com o sucesso da organização.

Para Chiavenato (2003, p.117) “A motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades”. As pessoas são dotadas de necessidades, quando estas são saciadas, vão surgindo outras. Assim as necessidades motivam o comportamento dos indivíduos levando-as a que direção seguir.

Durante anos, a motivação não era usada como forma de incentivo, mas sim de punição, pois de acordo com Vilela (2010), antes da Revolução Industrial as punições eram usadas, para motivar os trabalhadores causando medo generalizado. Tais punições, causavam prejuízos psicológicos e físicos também, além disso apareciam sob forma de restrições financeiras. Entretanto, com o passar dos anos as pessoas perceberam que estavam arriscando a sua própria segurança no trabalho.

Atualmente, os indivíduos são vistos em sua totalidade, com qualidades e características que os conduzem a melhores resoluções e constantes resultados. A motivação tem sido uma vertente muito importante no ambiente de trabalho, visto que, tem contribuído tanto com o sucesso da organização na qual o indivíduo está inserido, quanto também no indivíduo como profissional no mercado de trabalho.

A motivação é um estado psicológico onde o indivíduo desenvolve uma vontade de correr atrás ou realizar algo que se espera, ou seja, com disposição e força de vontade as pessoas perseguem seus objetivos. O ser humano quando está motivado exerce o seu trabalho com comprometimento.

Motivação para o trabalho é um estado psicológico de disposição, interesse ou vontade de perseguir ou realizar uma tarefa ou meta. Dizer que uma pessoa está motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para realizar o trabalho. (VILELA, 2010, p. 15)

Assimilar os elementos que direcionam a ação do indivíduo, é fundamental à elaboração de prognóstico que tendem explicar como agir, para assim, alcançar melhor rendimento.

Existem muitos estudos sobre Motivação e dentre eles está a teoria das necessidades de Maslow e a teoria dos dois fatores de Herzberg. Júnior e Oliveira (2009), destaca que os estudos sobre Motivação surgiram logo após a Segunda Guerra Mundial, logo que tiveram um grande crescimento econômico, houve novas exigências externas e tiveram que melhorar a eficácia operacional.

Entender as necessidades do indivíduo é muito importante dentro de um ambiente organizacional, e pensando nisso a teoria das necessidades e a dos dois fatores procuram explicar o que leva o indivíduo a estar satisfeito. Pois, de acordo com Vilela (2010, p 18) “as teorias sobre as necessidades humanas, a realização de objetivos e o desempenho estão ligados à busca de satisfação de carências”.

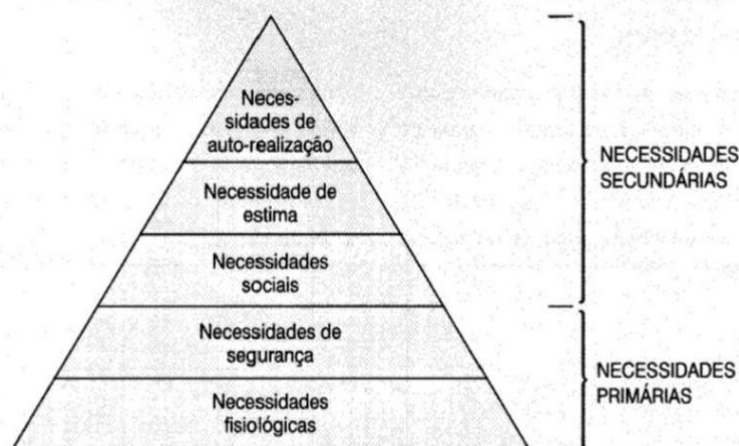
2.2.1 Teoria das Necessidades de Maslow

Uma das teorias mais conhecidas é a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow. Foi elaborada pelo o psicólogo americano Abraham Maslow, e essa teoria ficou conhecida como pirâmide de Maslow (FRAZÃO, 2016). A pirâmide está organizada em níveis hierárquicos na qual as necessidades humanas vão da base até o topo. Na base da pirâmide se encontram as necessidades fisiológicas e no topo as necessidades de autorrealização.

O Maslow dividiu a pirâmide em cinco grupos diferentes sendo que de acordo com De Moraes (2018), quanto mais forte for uma necessidade, mais motivada a pessoa se sente para conseguir saciá-la, no entanto, quando satisfeita a necessidade se passa para o nível superior daquela necessidade. Sendo assim, o indivíduo quando chega em seu estado de satisfação, busca logo encontrar algo que ainda não alcançou ou que quer alcançar.

Os indivíduos possuem características específicas, e sendo assim assumem formas variadas. As necessidades de cada ser humano possuem suas especificidades e suas ações diferem de pessoa para pessoa. A teoria da hierarquia de necessidades de Maslow se baseia conforme a figura 1, em necessidades primárias e necessidades secundária. E para um entendimento melhor da teoria a imagem a seguir exemplifica a hierarquia.

Figura 1 – A hierarquia das necessidades, segundo Maslow



Fonte: Chiavenato, 2003.

Necessidades fisiológicas: São as necessidades em que os indivíduos precisam para sobreviver, pois representam a base da pirâmide.

Neste nível estão as necessidades de alimentação (fome e sede), de sono e repouso (cansaço), de abrigo (frio ou calor), o desejo sexual etc. As necessidades fisiológicas estão relacionadas com a sobrevivência do indivíduo e com a preservação da espécie. São necessidades instintivas e que já nascem com o indivíduo. (CHIAVENATO, 2003, p.329 e 330)

Por conseguinte, o indivíduo que está com fome ou sono fica desmotivado e desanimado e não realiza nenhuma tarefa no seu dia a dia. Estas são necessidades básicas para o ser humano se sobressair, assim sem essas bases o indivíduo fica impossibilitado para realizar outra necessidade superior

Necessidades de segurança: Este nível se encontra na segunda posição da hierarquia e relaciona-se com o estado de segurança, onde a pessoa se encontra totalmente refugiada e com garantias de sobrevivência.

Constituem o segundo nível das necessidades humanas. São necessidades de segurança, estabilidade, busca de proteção contra ameaça ou privação e fuga do perigo. Surgem no comportamento quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas. (CHIAVENATO, 2003, p.330)

Portanto, essa necessidade constitui o alcance de proteção do indivíduo em situações tanto de estabilidade, como de perigos e quando essa é atingida, então passa para outro nível.

Necessidades de Sociais: “Estas vinculam-se à vontade da pessoa de ser aceita por outras de seu convívio, bem como de desenvolver, com as mesmas, um relacionamento amistoso” (GOMES E MICHEL, 2007, p.3). Nesta etapa inclui o desejo de se relacionar com outras pessoas, ser aceita em um grupo, a necessidades de associação, entre outras. Quando saciada essa necessidade social de afetividade passa se para uma nova etapa de satisfação.

Necessidade de Estima: Para Lacombe e Heilborn (2008, p.318) “cargos que permitam realização, autonomia e responsabilidade; trabalho que valoriza a

identidade”. Ou seja, quando o indivíduo alcança a posição de autonomia, autoconfiança se encontra em uma posição de prestígio.

Necessidades de autorrealização: São necessidades humanas que está no topo da hierarquia e são mais elevadas. Estão referentes ao autodesenvolvimento contínuo (CHIAVENATO, 2003).

Portanto, a teoria de Maslow se baseia nas necessidades do indivíduo, na qual, em forma de pirâmide ele descreve o que motiva o indivíduo em seu ambiente para desenvolver determinadas atribuições.

2.2.2 Teoria dos Dois fatores

A teoria dos dois fatores foi elaborada por Frederick Herzberg, na década de 1970, desenvolveu diferentes perspectivas sobre motivação, em que propôs dois objetivos motivacionais, na qual, ficou conhecido como a teoria dos dois fatores. Procura elucidar como é o comportamento do indivíduo na condição de trabalho. Para Herzberg esses fatores direcionam o comportamento humano. Diante disso os fatores essenciais à satisfação são: higiene e motivação (SOARES et al, 2015).

Herzberg desenvolveu a teoria dos dois fatores para explicar como é a maneira que as pessoas se comportam em situação de trabalho. E para explicar melhor essa teoria existem dois fatores que direcionam o comportamento das pessoas:

- Fatores Higiênicos: Estão fora do comando dos indivíduos, sendo que o controle depende da empresa.

Fatores higiênicos - ou fatores extrínsecos - pois estão localizados no ambiente que rodeia as pessoas e abrangem as condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho. Como essas condições são administradas e decididas pela empresa, os fatores higiênicos estão fora do controle das pessoas. Os principais fatores higiênicos são: salário, benefícios sociais, tipo de chefia ou supervisão que as pessoas recebem de seus superiores, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, clima de relacionamento entre a empresa e os funcionários, regulamentos internos etc. (CHIAVENATO, 2003, p.333)

Os fatores higiênicos (fatores extrínsecos) correspondem ao ambiente externo, são localizados no espaço onde cercam as pessoas e que compreende as condições das quais desempenham. Ou seja, se encontra afastada do controle das pessoas. De acordo com De Miranda e Barbosa (2016), Herzberg mostra que quando os fatores higiênicos são ótimos, vão servir somente para evitar a insatisfação e, quando sofre o aumento, não consegue ser sustentada por muito tempo.

- Fatores Motivacionais: Estão fora do controle da empresa, sendo que dependem das pessoas.

Fatores motivacionais, ou fatores intrínsecos, pois estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que a pessoa executa. Os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, pois estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha. Envolve sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto-realização, e dependem das tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho. (CHIAVENATO, 2003, p.334)

Os fatores motivacionais (fatores intrínsecos) estão relacionados ao cargo e as tarefas em que a pessoa exerce. O mesmo diz respeito ao controle do indivíduo, quanto ao que desempenha dentro da organização. Para De Miranda e Barbosa

(2016), quando esses fatores são ótimos, aumenta a satisfação do indivíduo pelo trabalho, mas quando não são, evitam a satisfação.

Portanto os fatores de Herzberg estão ligados ao ambiente em que cerca o indivíduo e a tarefa na qual o mesmo executa. Sendo estes independentes, pois são segundo Chiavenato (2003, p.334) “o oposto da satisfação profissional não é a insatisfação, mas a ausência de satisfação profissional. Também o oposto da insatisfação profissional é a ausência dela e não a satisfação”.

2.3 A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA

A motivação pode ser vista como um dos elementos que estabelecem o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, visto que o mesmo se conecta com o comprometimento organizacional (DA SILVA ZONATTO, DA SILVA, GONÇALVES, 2018). Assim a motivação possui sua influência no ambiente de trabalho.

De acordo com Volpato e Cimbalista (2002), o processo de motivação nos indivíduos ocorre de forma intrínseca, na qual cada um desempenha impulsos motivacionais diferentes em momentos distintos, reconhecendo que estas podem interferir a maneira em que o indivíduo visualiza o trabalho e sua própria vida.

Entender o modo como os indivíduos são motivados é complexo, pois cada indivíduo possui sua particularidade. Cada um desempenha de forma peculiar impulsos motivacionais em que irá determinar sua ação em decorrência ao trabalho em que exerce.

Para Vilela (2010), não existe incerteza que o principal responsável pela motivação do indivíduo é ele mesmo. No entanto, seja o líder, administrador, seja qual for o título que executa dentro da organização, o mesmo possui responsabilidades pela motivação do seu colaborador. Sendo que não desmotive seus funcionários, ou seja, não prejudique as fontes de motivação intrínseca que o indivíduo carrega dentro de si.

“A tarefa de criar um ambiente de motivação para sua equipe pode ser facilitada se o líder souber quais são seus pontos fortes, e aplicá-los, e quais são os pontos de melhoria, e desenvolvê-los” (FERREIRA et al, 2006, p.32). Portanto, entender o processo de motivação não é uma tarefa fácil, no entanto é interessante que o gestor desenvolva estratégias que permitem conhecer o indivíduo. Distinguindo seus pontos de melhoria, para então suprir suas necessidades e obter sucesso.

3 METODOLOGIA

O artigo tem como assunto principal a importância da motivação no ambiente de trabalho e a sua influência. O início da pesquisa se deu com a problemática, após a escolha do tema, e os objetivos, geral e específico. Com estes elementos fizeram-se necessárias pesquisas de recursos didáticos que pudessem compactuar com o tema proposto.

O presente trabalho refere-se a uma revisão bibliográfica de natureza qualitativa que direcionou a consolidação dos resultados. A pesquisa bibliográfica, de acordo com Lakatos e Marconi (1992), trata do levantamento de bibliografia já publicada, no formato de publicações, livros, revistas, avulsas e imprensa escrita. Na qual possui o intuito de inserir o pesquisador em contato direto com o que já foi escrito sobre certo conteúdo. E para Silva (2018, p.84), a pesquisa bibliográfica “Trata-se do

levantamento da bibliografia já publicada sobre o assunto de interesse, em forma de livros, revistas, periódicos, internet, publicações avulsas e imprensa escrita”.

A pesquisa qualitativa se interessa em conhecer os fatos de acordo com a perspectiva dos sujeitos que participam da pesquisa, sem a ocorrência de fatos estatísticos para a análise de dados (ZANELLA, 2013). Assim, a pesquisa qualitativa não discorre de representatividade numérica e atende ao problema em questão.

Após a escolha do tema foram abordadas palavras chaves como “motivação no ambiente de trabalho”, “influência da motivação”, “motivação na organização”, como ponto inicial da pesquisa. Para melhor condensação do escopo da pesquisa, foram selecionados bases e periódicos de artigos na área da administração que tivessem grande destaque. Dentre elas estão: Scientific Electronic Library online (SciELO), Google acadêmico (GA), Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL).

Os materiais abordados para enriquecer o presente trabalho foram: artigos, monografias e dissertações, revistas, livros, entre outros que abordaram assuntos relacionado com a temática da pesquisa perfazendo então uma pesquisa focada em apresentar a teoria dos dois fatores e teoria da hierarquia das necessidades de Maslow. Dentre as pesquisas realizadas foram deletados estudos que não corresponderam com a mesma. Por conseguinte, deu-se início a leitura e organização dos conteúdos selecionados que seriam mencionados na pesquisa para dar base teórica ao trabalho. Cujo objetivo é adquirir conhecimento relacionado a pesquisa e atingir os objetivos propostos.

Para os resultados esperados foi feito estudos de seis trabalhos acadêmicos dos anos de 2021 e 2022. Em virtudes de algumas limitações da pesquisa os resultados foram abordados com cautela, pois existem vários caminhos devido o tema ser bem amplo, não podendo ser generalizado. Assim os resultados desta pesquisa serão abordados a seguir, divididos conforme suas respectivas dimensões.

4 RESULTADOS OBTIDOS

O estudo realizado demonstrou que a motivação tem influência direta no desempenho do colaborador no ambiente de trabalho. Assim, o indivíduo que se encontra motivado no ambiente em que atua desenvolve suas atribuições de forma precisa e demonstra competência em suas respectivas tarefas. “Logo, a motivação organizacional contribui para o sucesso das empresas” (DE LIMA; DA SILVA, 2021, p. 136).

Segundo alguns estudos a motivação pode ser manifestada a partir de muitos fatores, no entanto esse estudo se baseia em duas vertentes, a motivação desenvolvida a partir do próprio indivíduo e a pelo o líder. Sobre a ótica de que a motivação é gerada do indivíduo, algumas pesquisas demonstram que a motivação vem especificamente da pessoa.

De Lima e Da Silva (2021) em sua pesquisa concluiu que a motivação é individual e cada pessoa desempenha de forma ímpar, e que não há uma regra na qual seguindo as pessoas serão motivadas na mesma proporção. Ou seja, cada indivíduo possui sua particularidade, tem seus desejos, suas vontades individuais na qual o conduzirão ao que o motiva. Mota (2022) aponta que a motivação para cada indivíduo é relativa, pois é responsável pela a mesma. E Da Silva Santos (2021) afirma que para manter uma pessoa motivada é um desafio, visto que a motivação é de indivíduo para indivíduo sendo expressa de maneiras diferentes.

Ademais, o indivíduo possui sua motivação própria e compete ao líder e a organização se manifestar e influenciar os seus colaboradores a se envolver na

empresa de forma entusiástica, a fim de se manter ativa, motivada no ambiente de trabalho (SILVA; AGARIE, 2021). É de cada indivíduo a motivação, mas poderá sofrer influências de modo que o seu comportamento seja flexível ao ser estimulado a fazer algo.

O líder segundo Rocha e Negres (2021), tem um papel fundamental no processo de motivação no ambiente de trabalho, pois é responsável pelo gerenciamento da organização e tem grande contribuição na indução dos seus cooperadores. Seja líder de uma empresa ou de uma equipe, possui a capacidade de influenciar as pessoas envolvidas. O líder traça metas a serem alcançadas e com estímulos desencadeia o processo de motivação fazendo com que os funcionários sintam se motivados para desenvolver determinada função. O líder para motivar seus colaboradores primeiro precisa analisa-los e então elaborar estratégias afim de engajar e desempenhar um bom desenvolvimento na organização. O líder é capaz de visualizar o melhor de cada pessoa, pois possui uma visão abrangente causando motivação nas pessoas (SOARES, 2021).

Uma das ações que pode-se realizar é o aumento salarial entre outras vertentes. De acordo com Rocha e Negres (2021) o aumento salarial ou uma promoção de cargos são maneiras de motivar os indivíduos. E complementando essa informação Soares (2021) conclui que uma boa relação, um bom diálogo na qual transmita confiança também corrobora para um bom desempenho. Destarte o indivíduo desempenha suas atribuições com mais vigor, por ser reconhecido em sua função e conseqüentemente obtém para a organização maior resultado. Assim o quadro abaixo auxiliará para maior compreensão dos objetivos com base nos estudos dos autores.

Quadro 01 – Quadro de contribuições.

AUTORES	CONTRIBUIÇÕES
De LIMA E DA SILVA (2021), MOTA (2022), DA SILVA SANTOS (2021), SILVA E AGARIE (2021), ROCHA E NEGRES (2021) e SOARES (2021)	O primeiro objetivo foi identificar o que leva o indivíduo a estar motivado no ambiente de trabalho e com isso foi possível compreender que o indivíduo pode ser motivado individualmente ou pela a influência do líder.
	O segundo objetivo foi verificar a influência da motivação no ambiente de trabalho assim foi possível identificar que o aumento salarial, o reconhecimento no ambiente de trabalho, a promoção entre outros são fatores que motivam o indivíduo.

Fonte: Elaborada pela autora.

No que tange ao total desta análise foi observado que a motivação se origina do próprio indivíduo onde a partir da mesma é manifestada a satisfação e em contrapartida apontam também que o líder poderá participar da influência no que concerne ao indivíduo motivado.

5 CONCLUSÃO

A motivação no ambiente de trabalho é entendida como um conjunto de fatores que podem influenciar no comportamento do indivíduo (seja físico, emocional,

psicológico e etc.) no local de trabalho. É um dos conceitos fundamentais que possui um grande papel nas relações entre as pessoas, compreendendo o comportamento do indivíduo e a maneira como agir para conseguir melhores resultados.

A presente pesquisa buscou demonstrar a importância da motivação dentro do ambiente de trabalho. Assim, através deste estudo, foi possível assimilar que o bem-estar dos indivíduos traz maiores benefícios para o ambiente de trabalho contribuindo na qualidade do serviço e maior alcance das metas, além disso reflete na satisfação do público alvo. Para a realização deste artigo foi realizada uma pesquisa bibliográfica onde livros, artigos, revistas e sites foram fontes enriquecedoras para responder alguns questionamentos. A mesma foi de caráter qualitativo com o intuito de obter conhecimento.

Para os resultados desta pesquisa foram coletados estudos que seguem duas vertentes sendo o indivíduo e o líder os principais responsáveis pela a motivação. O que leva o indivíduo a estar motivado é ele mesmo, ou seja, o próprio sujeito é responsável por sua motivação já que possui sua individualidade assim com suas diferenças busca sua própria motivação para se sentir feliz e satisfeito. A outra causa da motivação é o líder, podendo influenciar seus colaboradores através de novas experiências, aumento salarial, reconhecimento profissional, e outras contribuições a mais. O líder tem um poder muito forte sobre seu funcionário já que possui poder de garantir sua permanência ou crescimento.

Com este trabalho foi possível compreender que investir em motivação é uma boa solução para atingir bons resultados e desenvolver colaboradores competentes. Com o crescimento acelerado dos negócios, do mundo em geral, muitas coisas estão mudando e dando espaço para novas ideias, visão e conhecimento, com isso os líderes estão sendo cada vez mais cobrados. É necessário que haja mais capacitação e treinamento para que os colaboradores se sintam mais seguros e confiantes para determinada atribuição.

A partir desta pesquisa pode-se alcançar os objetivos propostos, visto que mostrou a influência da motivação no ambiente de trabalho, pois foi possível compreender a importância de cada indivíduo e o valor que cada um exerce. Sendo que o indivíduo pode encontrar razões para estar motivado através do líder ou não.

Para os próximos estudos sobre a temática analisada, é recomendável que utilize este artigo como auxílio para maior embasamento bibliográfico, para se inteirar ainda mais nos assuntos que envolvem motivação é sugerido o estudo além das teorias do trabalho outras, para maior compreensão. Portanto, a motivação possui uma forte influência no ambiente de trabalho, pois alcança níveis de satisfação e contribui para o andamento eficaz do local de atuação do colaborador.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7ª ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DA SILVA SANTOS, Mariana. A IMPORTÂNCIA DO FATOR MOTIVAÇÃO NO DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DO COLABORADOR NA ORGANIZAÇÃO. **Revista Científica UMC**, v. 6, n. 3, 2021.

DA SILVA ZONATTO, Vinícius Costa; DA SILVA, Alini; GONÇALVES, Michele. Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018.

DE LIMA, Dilene Pereira; DA SILVA, Anderson Diego Farias. Importância da Motivação para a Satisfação dos Colaboradores e Crescimento Organizacional: um estudo com Funcionários de Empresas situadas na Cidade de Vitória de Santo Antão (PE). **Revista Vianna Sapiens**, v. 12, n. 2, p. 34-34, 2021.

DE MIRANDA, Aghata Suelyn Soares; BARBOSA, Frederico Kauffmann. **A motivação no ambiente de trabalho**. UNILUS Ensino e Pesquisa, v. 13, n. 30, p. 74-81, 2016.

DE MORAES WYSE, Robert. Motivação: Teorias Motivacionais do Comportamento Humano. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 22, n. 36, p. 134-141, 2018.

FRAZÃO, Dilva. **Biografia de Abraham Maslow**, out. 2016. Disponível em: https://www.ebiografia.com/abraham_maslow/. Acesso em: 20 out. 2021.

FERREIRA, Andre et al. Os fatores de motivação no trabalho: o que pensam os líderes. 2006.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho. **Rio de Janeiro: forense**, 2016.

GOMES, Elaine Dias; MICHEL, Murillo. A motivação de pessoas nas associações e suas aplicações para obter os resultados. **Revista Científica Eletrônica de Administração. Ano VII – Número**, 2007.

JÚNIOR, Paulo Elias Bedran; OLIVEIRA, JLC de. Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional. In: **V Congresso Nacional de Excelência em Gestão: Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade**. 2009. p. 2-4.

LACOMBE, F.; HEILBORN, G. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2008.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Metodologia do trabalho científico**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1992. 214 p.

LATORRE, Sidney Zagaia. **Mas, afinal, o que é essa tal de organização?** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2015.

LOPES, Tomas de Vilanova Monteiro. **Motivação no trabalho**. FGV, Instituto de Documentação, Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1980.

LUCAS, L. da S.; DAL'COL, Simoni Casagrande. Os fatores motivacionais que podem influenciar no desempenho dos funcionários da empresa X. **Revista Científica Semana Acadêmica, Fortaleza, ano MMXIII**, n. 23, 2013.

MOTA, Jessica Oliveira et al. A SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA QUALIDADE DE ATENDIMENTO AO CLIENTE. **Revista Ceuma Perspectivas**, v. 38, n. 2, p. 176-199, 2022.

ROCHA, Matheus Miranda; NEGRES, Paulo Augusto Moraes. UMA PESQUISA DE CAMPO SOBRE A IMPORTÂNCIA DE UM LÍDER MOTIVADOR NO AMBIENTE DE TRABALHO. **Facit Business and Technology Journal**, v. 2, n. 31, 2021.

SILVA, Airton Marques. **Metodologia do trabalho científico**. 3.ed. Fortaleza, 2018.

SILVA, Alex Elias; AGARIE, Bianca. LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. In: **Congresso de Tecnologia-Fatec Mococa**. 2021.

SOARES, Kamila Teixeira et al. Influência da Motivação no Ambiente Organizacional: um estudo de caso. In: **XV Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão**. 2015.

SOARES, Sofia. **Influência da liderança na motivação dos colaboradores: comparação entre pequenas e grandes empresas**. 2021. Tese de Doutorado. ISCAL.

VILELA, Adriana Vieira. A importância da Motivação e sua Influência no Ambiente de Trabalho. **Monografia, UCM**, 2010.

VOLPATO, Maricília; CIMBALISTA, Silmara. O processo de motivação como incentivo à inovação nas organizações. **Revista da FAE**, v. 5, n. 3, 2002.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia da pesquisa**. 2. ed. reimp. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2013.