

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO AOS COLABORADORES EM UMA ORGANIZAÇÃO

THE IMPORTANCE OF MOTIVATION TO EMPLOYEES IN AN ORGANIZATION

AZEVEDO, Andrea Pereira Pimentel¹

TAVARES, Tiago Henrique da Silva²

BASTOS, Carla Maria de Almeida Moraes³

RESUMO

Este artigo apresenta uma análise da importância da motivação aos colaboradores nas organizações. O que motiva os colaboradores a agirem de uma maneira positiva ou negativa no ambiente organizacional é a forma de estímulo interno e externo. Nos últimos anos, vários estudiosos realizaram grandes pesquisas e desenvolveram teorias para saber o que realmente provoca esse sentimento de autoconfiança e motivação. Através dessas pesquisas foi constatado que um ambiente agradável na organização influencia no resultado satisfatório de seus colaboradores, reduzindo assim, a rotatividade. Diante das temáticas citadas, o presente estudo teve como objetivo analisar a influência da falta de motivação aos recursos humanos sobre o desempenho dos colaboradores de uma organização e, assim, apresentar teorias para agregar valores no ambiente organizacional. Este artigo foi elaborado através de pesquisas em sites qualificados na internet nas quais foram levantados os principais fatores que contribuem para a motivação dos colaboradores dentro das organizações, e no que isso interfere na produtividade das empresas. O estudo ressaltou que a motivação é uma filosofia que deve ser vinda de cima e dialogada para toda a empresa. A influência da liderança tem grande importância no desenvolvimento eficaz de sua equipe. A organização será melhor quando o homem que nela atua for cada vez mais valorizado e motivado.

Palavras-chave: Importância da Motivação; Clima Organizacional; Organização.

ABSTRACT

This article presents an analysis of the importance of employee motivation in organizations. What motivates employees to act positively or negatively in the organizational environment is the form of

1Graduanda do Curso de Administração da Faculdade Metropolitana São Carlos, 8º período. E-mail: andreapimentel149@gmail.com;

2 Graduando do Curso de Administração da Faculdade Metropolitana São Carlos, 8º período. E-mail: tiago.adm92@gmail.com;

3 Professora orientadora. Mestra em Economia Empresarial pela Universidade Cândido Mendes - UCAM. Especialista em Educação Fiscal, Gestão Social e Desenvolvimento de Projetos pela UCAM. Graduada em Administração pela Universidade Federal Fluminense – UFF. Graduada em Licenciatura em Ciências com Habilitação em Matemática pela Faculdade de Filosofia de Itaperuna – FAFITA. E-mail: calmeidamoraesbastos@gmail.com.

internal and external stimulation. In recent years, many scholars have done extensive research and developed theories to know what really causes this sense of self-confidence and motivation. Through this research it was found that a pleasant environment in the organization influences the satisfactory result of its employees, thus reducing turnover. Given the aforementioned themes, the present study aimed to analyze the influence of lack of motivation to human resources on the performance of employees of an organization and, thus, present theories to add values in the organizational environment. This article was elaborated through research on qualified internet sites in which the main factors that contribute to the motivation of employees within the organizations were raised, and what this interferes with the productivity of the companies. The study stressed that motivation is a philosophy that must be top-down and dialogued for the entire company. The influence of leadership is of great importance in the effective development of your team. Organization will be better when the man who acts in it is increasingly valued and motivated.

Keywords: Importance of Motivation; Organizational Climate; Organization.

1 INTRODUÇÃO

Com o crescimento constante da concorrência no meio empresarial em todas as áreas de atuação, tornou-se imprescindível discutir e implantar técnicas de motivação nas empresas em prol de aumentar o grau de satisfação de seus colaboradores e, com isso, obter melhores resultados.

Sendo assim, nos últimos anos, as empresas passaram a reconhecer a real necessidade de manter seus colaboradores bem motivados, com a finalidade de sempre atingirem melhores resultados. Por este motivo, há a necessidade de estímulo de crescimento, com objetivo de criar novas condições para que metas das empresas sejam alcançadas da melhor forma possível, exigindo, assim, um alto nível de motivação por parte dos funcionários, entendendo que este seja o principal elemento para melhor produtividade individual ou em grupo.

A motivação é a disposição que um indivíduo tem para exercer e permanecer com um elevado esforço em favor das metas das organizações. O esforço é capaz de satisfazer suas necessidades e atingir seus objetivos com eficiência e eficácia.

Proporcionar um bom clima organizacional, onde cada um tem sua função a exercer, obtendo a produtividade desejada, está diretamente relacionado ao meio que a empresa utiliza para motivar seus colaboradores. Para que este clima organizacional atinja um resultado satisfatório, é necessário clareza entre toda equipe e seus líderes, onde todos tenham condições de se expressar e dialogar questões relevantes ao crescimento da organização.

Trata-se de forças impulsivas a motivação de cada funcionário e está associado a seu desempenho e produtividade, despertando-se o interesse aos dirigentes. Sendo assim, o crescente interesse das organizações para motivação de seus colaboradores, está relacionado a possibilidade de alcançar as perspectivas das mesmas.

Torna-se evidente a importância da motivação nas organizações para que se obtenha bons resultados, o nível do desempenho dos funcionários está diretamente ligado ao que o motiva. Com isso, a alternativa é conhecer seus funcionários, reconhecer suas expectativas e supri-las, de uma forma em que consiga fazer com que os mesmos abracem verdadeiramente os objetivos da empresa.

O presente trabalho tem a objetividade de esclarecer, dentro do atual contexto organizacional, a importância da motivação aos colaboradores, buscando avaliar em que medida a falta de motivação na área de Recursos Humanos pode prejudicar o desempenho dos colaboradores e, assim, apresentar teorias e técnicas para agregar valores no ambiente organizacional.

Também, destacar nas organizações a preocupação da satisfação de seus colaboradores no ambiente organizacional, reconhecendo que a motivação nas atividades das organizações é de extrema importância tanto para os colaboradores quanto para os líderes, fazendo com que o trabalho em equipe alcance as metas estabelecidas e atinja o objetivo da empresa.

2 METODOLOGIA

A técnica utilizada para a elaboração da presente pesquisa teve como base revisão de literatura, realizada em artigos científicos disponibilizados em sites qualificados na internet – Google Acadêmico, e análise de bibliografia, buscando realizar uma explicação melhor em relação à motivação.

Com base na interpretação de alguns autores conhecidos relacionados a este tema – Chiavenato, Maximiano, Marques, e o estudo crítico em relação ao material consultado, foram possíveis realizar a pesquisa sobre o tema escolhido.

O propósito será observar o modo como a motivação afeta de forma positiva na função que cada colaborador exerce dentro de uma organização e como a intensidade desses fatores interfere na produtividade da empresa.

3 DESENVOLVIMENTO

Com o desenvolvimento tecnológico, observa-se mudanças constantes no mercado de trabalho, tornando-o, cada vez mais competitivo. Devido a esta mudança, o capital humano torna-se um dos diferenciais mais importantes em uma empresa, sendo a principal chave que contribui para o crescimento e desenvolvimento da mesma. Sendo assim, é de suma importância encontrar meios de atrair e reter talentos, afim de colaborar com o crescimento da organização.

Nos últimos anos, em busca de atingirem melhores resultados, as empresas passaram a reconhecer a necessidade de manter seus colaboradores bem motivados, pois acredita-se que toda pessoa motivada além de executar melhor seu trabalho, desenvolve facilitadores emocionais que ajudam a superar as barreiras do dia a dia, influenciando diretamente nos resultados da empresa. Conforme explica Klava (2010, s.p.) “Motivação é ter um motivo para fazer determinada tarefa, agir com algum propósito ou razão. Ser feliz ou estar feliz no período de execução da tarefa, auxiliado por fatores externos, mas principalmente pelos internos.”.

Quando houver um baixo nível de motivação, o colaborador apresentará uma grande carência em seu desempenho, sem contar com a mudança em sua capacidade. Por isso, a motivação dos empregados está relacionada no desempenho de suas funções.

3.1 A importância da motivação para o resultado positivo da organização

Segundo Soares (2015), a motivação é uma força interna, que se encontra dentro de cada indivíduo, tendo como origem suas necessidades. O comportamento humano sempre é motivado, sempre há uma necessidade a ser seguida. A motivação nas atividades das organizações é de extrema importância tanto para os colaboradores quanto para os líderes, fazendo com que o trabalho em equipe alcance as metas estabelecidas e atinja o objetivo da empresa.

Na atualidade, os gestores sempre estão em busca de como irão conseguir manter seus colaboradores motivados e satisfeitos, pois o desempenho das funções dos mesmos pode originar o rendimento esperado pela empresa, de modo que, também, seja satisfatório e prazeroso. É comum ver nas empresas pessoas que

trabalham apenas por obrigação, por existir fatores internos que as impulsiona a realizar determinada tarefa mesmo sem vontade, não que trabalhem porque gostam, mas por possuírem metas e objetivos a serem alcançadas no decorrer de sua carreira (SOARES, 2015). Compreendendo esses fatos, sabemos de que forma um indivíduo pode se sentir motivado nas organizações.

A motivação, pode e deve ser considerada como uma força propulsora que tem suas fontes frequentemente escondidas dentro de cada um, e que a satisfação ou insatisfação que podem oferecer fazem parte integrante de sentimentos de prazer ou desprazer diretamente acessíveis somente a quem experimenta (SOARES, 2015, p. 15).

De acordo com Gil (2001 *apud* PARO 2015), motivação é o que estimula e dá força para as pessoas agirem, é a consequência das necessidades não satisfeitas. Sendo assim, o comportamento humano é motivado pelo desejo de atingir um objetivo específico. Porém, muitas vezes os colaboradores estão interessados e não estão comprometidos com os objetivos da empresa. “Por este motivo, muitos gerentes não são capazes de motivar, mas de satisfazer as necessidades de seus funcionários, conseguindo com que muitos cumpram com suas obrigações” (GIL, 2001 *apud* PARO 2015, p.446).

Doyle (2019) destacou que, as organizações que acreditam e investem em seus funcionários como principal capital, devem estar atentas a algumas atitudes que podem ser tomadas, a fim de motivar seus colaboradores, como por exemplo:

- Proporcionar um positivo ambiente de trabalho.
- Dar credibilidade para que seus colaboradores tomem suas decisões e as mesmas sejam respeitadas.
- Demonstrar ao funcionário o quanto seu trabalho pode influenciar nos resultados do seu setor ou na empresa como um todo.

De acordo com Motivação (2019), existe uma relação direta entre motivação e produtividade. Em razão disso, manter a motivação de toda a equipe é importante não apenas para os colaboradores, mas também para a saúde do negócio como um todo. Quanto mais motivado o indivíduo e a equipe estiverem, melhor será o desempenho da tarefa realizada. Porém, esta não é a única vantagem oferecida através da motivação, os resultados positivos são diversos, por exemplo:

- Aumento da produtividade e dos resultados para a empresa;
- Melhora da autoestima dos colaboradores;
- Crescimento pessoal;
- Incentivo ao trabalho em equipe;
- Relacionamentos interpessoais positivos;
- Otimização do uso do tempo.

3.2 A influência do clima organizacional

Diante do interesse das empresas em manter um bom clima organizacional, pode-se destacar a possibilidade das mesmas estarem fornecendo um aperfeiçoamento em suas ferramentas, conceitos e ações, podendo, possivelmente, colaborar com o ambiente organizacional, buscando-se, dessa forma, demonstrar através da motivação maneiras práticas de como desempenhar um importante papel no aumento de produtividade de todos os indivíduos (MORAES, 2015). Para Moraes (2015, s.p.), “O clima organizacional é um conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho percebido, direta ou indiretamente pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas”.

As organizações devem sempre buscar inovações para que o colaborador não se sinta insatisfeito e customizado com rotinas que acabam por desmotivá-los. Ferreira (2015, p.130) mencionou que, “O reforçamento conforme o comportamento do funcionário pode ser positivo ou negativo. O reforçamento positivo através das políticas de incentivos adotadas pela empresa, e o reforçamento negativo através de punições”.

Reconhece-se a relevância da capacidade perceptiva da empresa em relação a interpretação dos pontos positivos e negativos em suas relações interpessoais, internas. Porém, a aplicação de uma pesquisa de clima organizacional, é importante para obter conhecimento no que diz respeito a percepção do indivíduo, podendo, assim, sanar os transtornos causados pela insatisfação. Pôncio (2017) afirmou que, a estrita observação do gestor é primordial,

pois significa que estão sendo feitas checagens efetivas em conformidade com os líderes e toda organização.

As pesquisas de clima organizacional (PCO) têm como finalidade verificar os pontos negativos e positivos da organização, podendo assim, melhorar o ambiente de trabalho. Mediante a essa pesquisa, as empresas podem verificar o grau satisfação e insatisfação de seus colaboradores, e também obter uma comunicação direta com os mesmos.

Na atualidade os gestores buscam manter a satisfação dos colaboradores por meios de motivação para que o rendimento esperado pela empresa seja de acordo com a execução de suas atividades. Com isso, pode-se perceber que o clima é um fator primordial em uma empresa, salientando a real importância de relacionamento entre os indivíduos e sua satisfação no ambiente de trabalho. De acordo com Pôncio (2017, s.p), “O que os gestores das organizações podem fazer é estimular adequadamente as suas equipes para que elas permaneçam motivadas.” A motivação é um dos meios para que os indivíduos se comprometam com o seu papel dentro da organização.

Sendo assim, é de suma importância a participação dos gestores no que diz respeito a qualidade de vida de seus colaboradores, podendo, dessa forma, proporcionar ambientes mais agradáveis e obter melhoras nos aspectos emocionais, sociais e físicos, buscando continuamente um resultado satisfatório dentro da organização.

3.3 Motivação afetando o desempenho dos colaboradores

Quando se diz que motivação é um conjunto de forças internas, refere-se a um processo intrínseco, ou seja, um processo subjetivo. Sendo assim, cada pessoa tem uma maneira de se expressar com razões e motivos que as leva ela a determinados comportamentos e objetivos. Então, trabalhar com a motivação é complexo, pois é necessário entender a subjetividade de cada pessoa, o que motiva a outra. Para Motivação (2018), existe toda essa diferença e complexibilidade que os líderes também precisam entender no ambiente organizacional para provocar a motivação em seus colaboradores.

Quando houver um baixo nível de motivação, os colaboradores continuarão com uma grande carência de desempenho, sem contar com a mudança na capacidade. Por isso, a motivação dos funcionários está relacionada no desempenho de suas funções. Assim, os gestores podem criar um clima positivo, lembrando sempre que a motivação vem de dentro de cada indivíduo, ou seja, pessoas possuem diferentes fontes de motivação.

É preciso ressaltar que motivar vai além de dinheiro e de desejo. É compreender que o ser humano vive em constantes mudanças, e que suas prioridades e vontades estão em todos os momentos e podem também mudar. Para cada pessoa a motivação está claramente ligada as suas realizações e sentimentos pessoais e profissionais. Por esse motivo, cada indivíduo precisa de novos desafios constantemente para se sentir motivado.

Como criar (2019) mencionou que, a alta rotatividade de profissionais pode ser um indicador de problemas na organização. Lideranças pouco efetivas, más condições de trabalho e conflitos entre a equipe podem ser alguns dos problemas que geram um elevado turnover. “Dificuldades como essas provocam desmotivação e baixa produtividade, além de levarem os funcionários a se empenharem na busca por novos empregos” (COMO CRIAR, 2019, s.p).

Motivação (2018) declarou que, não se deve tratar seus colaboradores como uma massa homogênea e nem esperar que eles reajam da mesma forma à suas ações de motivação. É necessário estar sempre em contato com as pessoas, ouvir o que elas têm a dizer e a partir daí encontrar meios para motivá-las.

O papel de um líder dentro da organização é identificar em cada colaborador de sua equipe o empenho de sua motivação e, assim, construir uma equipe eficiente.

Um bom líder deve ter algumas habilidades, como carisma para o seu bem pessoal e de sua equipe, emoção para conseguir lidar com diversos tipos de circunstâncias, empatia para estar disposto a ouvir e conhecer de verdade as pessoas que estão ao seu redor. Com essas e outras habilidades, o líder pode fazer com que a equipe fique do seu lado e ajude a atingir os objetivos propostos (CARUSO; SALOVEY, 2007 *apud* GROSS, 2017, p.17).

Os elementos intrínsecos são fundamentais, se o indivíduo não quiser, por mais que se tenha um ambiente favorável, ele não vai desenvolver essa motivação e

não terá comportamentos em busca deste propósito. Contudo, existe o ambiente externo que irá favorecer, mas nunca será o fator determinante da motivação. As organizações precisam oferecer algo para favorecer a motivação, pois esta motivação só vai acontecer se o gestor tiver de fato a ligação dos elementos intrínsecos e extrínsecos para que se tenha um colaborador motivado e satisfeito com seu trabalho.

3.3.1 Fatores que motivam os colaboradores

Ao longo do tempo, foram surgindo conceitos e teorias que abordam a motivação humana. Teóricos contribuíram para tal evolução, analisando o comportamento do indivíduo, buscando entender o que o faz motivado e como o processo da motivação ocorre na vida do ser humano. Dentre esses teóricos alguns se destacaram, como Maslow em sua Pirâmide das Necessidades, a Teoria X e Y, de Douglas McGregor e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, de forma a colocar essas teorias dentro do contexto organizacional.

Alguns fatores motivacionais podem ser encontrados tanto na Teoria X e Y e Teoria de Dois Fatores (higiênicos e motivadores), como na Teoria de Maslow. Essas teorias motivacionais objetivam identificar os fatores que motivam os colaboradores em uma organização e se os gestores utilizam alguns desses fatores na motivação de sua equipe.

Segundo Robbins (2005, *apud* ARAUJO *et al*, 2017, p. 6), Herzberg, com a Teoria dos Dois Fatores, traz que os estímulos de insatisfação se eliminados podem apaziguar os colaboradores, mas não necessariamente trazem a satisfação. Desse modo, o contrário de satisfação é a não-satisfação; e da insatisfação é a não-satisfação. Pelo fato das pessoas não estarem insatisfeitas, não quer dizer que estão satisfeitas. Os incentivos motivacionais que aproximam as condições de trabalho, Herzberg caracterizou como fatores higiênicos.

Herzberg afirmava que existem somente dois fatores que colaboram para a satisfação e motivação das pessoas nas empresas, o fator motivacional e higiênicos. Os elementos motivacionais (intrínsecos) são fundamentais, ou seja, se o indivíduo não quiser, por mais que se tenha um ambiente favorável ele não vai desenvolver essa motivação e não vai ter os comportamentos em busca deste propósito. Porém,

existe o ambiente externo (extrínseco) que irá favorecer, mas nunca será o fator determinante da motivação.

Ainda dentro da teoria de Herzberg, Chiavenato (2005, *apud* GOIS, 2011, s.p) abordou dizendo que para Herzberg a motivação das pessoas para o trabalho vai depender de dois fatores, sendo os higiênicos, que correspondem ao contexto do trabalho, e os motivacionais que correspondem ao cargo, tarefas e atividades relacionadas com o cargo (GOIS, 2011, s.p.).

As condições ambientais, no entanto, não são suficientes para induzir o estado de motivação para o trabalho. Para que haja motivação, de acordo com Herzberg, é preciso que a pessoa esteja sintonizada com seu trabalho, que enxergue nele a possibilidade de exercitar suas habilidades ou desenvolver suas aptidões (MAXIMIANO, 2007 *apud* GOIS, 2011, s.p.).

Uma das mais importantes teorias é a Teoria de Maslow, na qual defende as necessidades dos seres humanos sob uma hierarquia e de uma escala de valores. Teixeira (2018) mencionou que, Maslow em sua teoria destaca que o comportamento do indivíduo está sujeito a uma hierarquia de fatores, baseada nas necessidades humanas. Em cada instante em que uma pessoa realiza sua necessidade, surgem outras, exigindo que os indivíduos procurem constantemente meios de satisfazê-las. O indivíduo só será motivado a partir do momento que suas necessidades básicas forem supridas, colocando estas como sendo as necessidades fisiológicas e de segurança, estando na base da pirâmide hierárquica (TEIXEIRA, 2018). As necessidades superiores apresentam-se como motivadoras da conduta humana, ou seja, as necessidades sociais, estima e auto-realização.

Encontra-se, nessa pirâmide, as necessidades baixas (necessidades fisiológicas), e no topo, as necessidades elevadas (necessidades de auto-realização), conforme na Figura 1. Diante dessas necessidades, Maslow procurou entender e explicar as atitudes e o comportamento humano.

De acordo com Maslow, as necessidades fisiológicas consistem na sobrevivência do indivíduo, tendo como exemplos o sono, a alimentação, o repouso, o abrigo; as necessidades de segurança baseiam na busca de proteção contra o perigo; as necessidades sociais são baseadas nas amizades, aceitação, socialização, de afeto e de amor; as necessidades de estima envolvem a

autoconfiança, reconhecimento, conquista, respeito dos outros, independência e autonomia; e as necessidades de auto realização localizam-se no topo da pirâmide hierárquica, como crescimento pessoal e educação, que têm a ver com a realização e o potencial de cada indivíduo.



Figura 1- Pirâmide das Necessidades de Maslow.

Fonte: (ANDRADE, 2017).

Seguindo, ainda, a linha das teorias que abordam a motivação, Zanelli (2004) apresentou a Teoria X e Y, onde McGregor aborda que o homem tem aversão ao trabalho, precisa ser controlado e punido, e só se interessa pela parte financeira que o trabalho irá lhe proporcionar, sendo esta a Teoria X. Dentro da Teoria Y, McGregor diz que o desempenho do homem no trabalho é um fator mais de natureza gerencial do que motivacional (GOIS, 2011, s.p.).

De acordo com Dias; Queiroz; Lopes (2018), percebe-se que são impostos controles extremos às pessoas que trabalham em uma gestão baseada na Teoria X, realizam o trabalho mediante controles impostos pelos líderes e são, muitas vezes, até ameaçados para que as atividades do dia a dia sejam realizadas. Sendo assim, os funcionários se tornam apenas uma parte dos métodos utilizados, como os equipamentos e máquinas usados nas organizações, pois não possuem motivação e apenas realizam o trabalho porque esperam ao final do mês receber um salário

pelas atividades realizadas. Diante disso, os indivíduos não buscam alcançar objetivos profissionais dentro da organização.

Dias; Queiroz; Lopes (2018) ainda salientaram que, diferentemente, na Teoria Y o colaborador é dedicado, proativo, assume riscos e tem atitude de se posicionar frente a algum problema e tomar decisão. Normalmente, indivíduos com esse perfil são dinâmicos, detêm objetivos, buscam realizações no trabalho e são estimulados por novos desafios.

McGregor ainda afirma que na Teoria Y os esforços físicos e mentais são dispensados para efetuar o trabalho de maneira eficiente. Uma vez que, os incentivos para realização do trabalho são inerentes à natureza do profissional, as recompensas recebidas representam um benefício pela própria realização da atividade que tem seus objetivos almejados (DIAS; QUEIROZ; LOPES, 2018).

A conclusão de McGregor foi a de que a prática gerencial apoiada na teoria X ignorava os estudos da motivação desenvolvidos por Maslow, que ressaltavam o quanto a motivação seria decorrente da emergência de necessidades humanas dispostas hierarquicamente (ZANELLI, 2004 *apud* ARAUJO *et al*, 2017, p.7).

Nota-se que as duas teorias são completamente diferentes uma da outra, sendo a Teoria X uma pessoa desmotivada, sem ânimo, e a Teoria Y completamente oposta com pessoas criativas para buscar seus objetivos.

As pessoas se diferenciam por conta de suas crenças, valores e ideais. As Teorias x e y, também, podem ser diferenciadas pelas suas crenças relacionadas a vida profissional e humana. As pessoas são diferentes, seus comportamentos são diferentes, suas ideias são distintas e, por isso, sempre haverá divergências de interesses. Com isso, a motivação entra como o principal fator para que as pessoas, estejam conectadas na Teoria x ou na Teoria y (MARQUES, 2017, s.p.).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho mostrou a importância da motivação como mecanismo irrefutável ao crescimento da produtividade em todas as tarefas da organização. Tal

motivação vem se tornando um fator gradativamente relevante para as empresas no atual mercado de trabalho.

Tornou-se possível entender que a ausência de motivação pode ocasionar o aumento do turnover dos funcionários em uma organização. A não compreensão do líder em tal ausência é um dos principais fatores para ela existir, uma vez que a motivação é um fator fundamental para o sucesso corporativo, e sem este fator significativo raramente seus liderados irão conseguir demonstrar seu potencial e atingir bons resultados.

Para que isso ocorra é necessário dispor de colaboradores que se importem verdadeiramente com a organização e que estejam motivados a transformar o ambiente organizacional. Entretanto, a empresa deve abrir espaço para que o liderado acredite na mudança, do contrário o mesmo irá se desmotivar e executar seu trabalho sem nenhuma dedicação.

São diversas as teorias que embasam a relação entre as organizações e os profissionais, fundamentando a motivação organizacional, as Teorias X e Y, a Teoria da Hierarquia das Necessidades e a Teoria dos Dois Fatores.

McGregor afirmou mediante as Teorias X e Y que os indivíduos tem personalidades e comportamentos diferenciados, onde a Teoria X é atribuída aos colaboradores que preferem ser mandados, e a Teoria Y aos colaboradores que buscam seus objetivos com criatividade e atitudes, impactando, assim, no ambiente organizacional, negativa e positivamente, influenciando nas tarefas executadas e seus resultados.

Segundo a Pirâmide de Maslow o ser humano procura sempre estar buscando melhorias para sua vida. Portanto, após suprir uma necessidade, outra aparece, os indivíduos constantemente estão buscando meios de supri-las.

De acordo com Herzberg em suas teorias, os fatores motivacionais e higiênicos são responsáveis pelo resultado no aumento da satisfação e produtividade. Onde Fatores Motivacionais são intrínsecos, uma vez que, estão relacionados ao conteúdo do cargo e essência da tarefa que o colaborador exerce. Já em relação os Fatores Higiênicos, Herzberg concluiu que a causa da insatisfação dos indivíduos está relacionada ao meio e não à seu cargo ou tarefa desempenhada. Desta forma, os indivíduos têm o controle sob os fatores, pois se relacionam com as atividades desempenhadas.

Pode-se concluir que o colaborador motivado ocasiona grandes e profundas mudanças na empresa, pois o mesmo irá propor estratégias para aprimorar o ambiente de trabalho e, com isso, proporcionará um clima que permita aos demais colaboradores a continuarem a executar as tarefas com motivação e dedicação, ou seja, um colaborador motivado torna-se produtivo, incentivando e ajudando os demais a se motivarem. Não se motiva um colaborador somente com aumento de salário, práticas motivacionais vão de um singelo curso de capacitação até a oportunidade de desenvolvimento profissional.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Sofia. **Motivação, uma necessidade intrínseca do ser humano...** 2017. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/ver_opiniao.php?motivacao-uma-necessidade-intrinseca-do-ser-humano&codigo=AOP0443>. Acesso em: 11 abr. 2019.

ARAUJO, Andressa *et al.* **Processos motivacionais nas organizações: Satisfação no Trabalho.** 2017. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/45623839/trabalho-motivacao-completo>> Acesso em: 30 out. 2019.

COMO CRIAR motivação no trabalho e aumentar a produtividade? **Kenoby**, 2019. Disponível em: < <http://www.kenoby.com/blog/motivacao-no-trabalho/> > Acesso em: 08 nov 2019.

DIAS, Luis Gomes; QUEIROZ, André Felipe; LOPES, Michelle Rosa. **Teoria comportamental: o impacto da Teoria X e Y na gestão das organizações.** 2018. Disponível em: <<http://www.ojs.toledo.br/index.php/gestaoetecnologia/article/download/2863/285>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

DOYLE, Daniella. **Motivar Funcionários e conseguir melhores resultados em seu negócio.** 2019. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/dicas-motivar-funcionarios/>> Acesso em: 08 nov 2019.

FERREIRA, Fernanda Santos. **Fatores que Influencie no clima organizacional de uma equipe de atendimento ao cliente.** 2015. Disponível em:

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/886-1-3084-1-10-20150819.pdf> Acesso em: 08 nov 2019.

GOIS, George. **Motivação: uma análise do comportamento do indivíduo dentro das organizações.** 2011. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/motivacao-uma-analise-do-comportamento-do-individuo-dentro-das-organizacoes>>. Acesso em: 30 out. 2019.

GROSS, Marlon Felipe. **O Nível de motivação dos colaboradores de uma empresa do Vale do Taquari.** 2017. 90 f. Monografia (Graduação em Administração de empresas) – Faculdade de Administração de Empresas, Universidade do Vale do Taquari – UNIVATES. Disponível em: <<https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1985/1/2017Marlonfelipegross.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2019.

KLAVA, Verônica. **Motivação empresarial - o desafio do século XXI.** 2010. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/motivacao-empresarial-o-desafio-do-seculo-xxi>> Acesso em: 30 out. 2019.

MARQUES, José Roberto. **Conhecendo as Teorias de X e Y de McGregor.** 2017. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/conhecendo-as-teorias-de-x-e-y-de-mcgregor/>> Acesso em: 08 nov 2019.

MORAES, Vanderlei. **Guia completo do clima organizacional.** 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional/>> Acesso: em 08 nov. 2019.

MOTIVAÇÃO no trabalho: como identificar baixa motivação e melhorar a sua e da sua empresa. **Pensar**, 2018. Disponível em: <<https://pensar.com.br/motivacao-no-trabalho/>> Acesso em: 08 nov 2019.

MOTIVAÇÃO no trabalho: o que é, qual a importância e como o RH ajuda? **Xerpa**, 2019. Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/blog/rh-e-motivacao-no-trabalho/>> Acesso: em 08 nov. 2019.

PARO, Débora Silva; SPERETTA, Janaina Aparecida; JOVILIANO, Renata Dellalibera. **A influência da liderança na motivação.** 2015. Disponível em: <<http://unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/revistafafibeonline/sumario/36/30102015191256.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

PÔNCIO, Rafael José. **O clima organizacional e os seus principais aspectos**. 2017. Disponível em: < <https://administradores.com.br/artigos/o-clima-organizacional-e-os-seus-principais-aspectos> > Acesso em: 08 nov 2019.

SOARES, Bruna Caroline Moreira. **Motivação nas Organizações**. 2015. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211390795.pdf>> Acesso em: 08 nov 2019.

TEIXEIRA, Camila Regina Godoi Pereira. **Motivação no trabalho e o comprometimento organizacional dos indivíduos**, 2018. Disponível em: <https://www.ifspcaraguatatuba.edu.br/images/conteudo/TCCS-PG-2018-2/MOTIVA%C3%87%C3%83O_NO_TRABALHO_E_O_COMPROMETIMENTO_ORGANIZACIONAL_DOS_INDIV%C3%84DUOS_-_CAMILA_REGINA_GODOI_PEREIRA_TEIXEIRA.pdf> Acesso em: 30 out. 2019.