

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

LORENA VAZ E SILVA

**TEORIAS MOTIVACIONAIS E INSTRUMENTOS DE
DIAGNOSTICO MOTIVACIONAL NAS
ORGANIZAÇÕES**

**PATOS DE MINAS
2016**

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA

LORENA VAZ E SILVA

**TEORIAS MOTIVACIONAIS E INSTRUMENTOS DE
DIAGNOSTICO MOTIVACIONAL NAS
ORGANIZAÇÕES**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Psicologia. Para finalidade de obtenção do título de Bacharel em Psicologia, podendo gozar dos direitos de Psicólogo.

Orientador: Profa. Ma. Luciana Araújo Mendes e Silva

PATOS DE MINAS
2016

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
Curso Bacharelado em Psicologia

LORENA VAZ E SILVA

**TEORIAS MOTIVACIONAIS E INSTRUMENTOS DE
DIAGNOSTICO MOTIVACIONAL NAS
ORGANIZAÇÕES**

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta em 01 de dezembro de 2016.

Orientador: Profa. Ma. Luciana Araújo Mendes e Silva
Faculdade Patos de Minas

Examinador 1: Prof. Me. Gilmar Antoniassi Junior
Faculdade Patos de Minas

Examinador 2: Profa. Ma. Delza Ferreira Mendes
Faculdade Patos de Minas

DEDICO este trabalho primeiramente a Deus que iluminou o meu caminho durante esta caminhada, a minha mãe Eva Aparecida e meu pai Pedro Cardoso pelo apoio e incentivo em muitos momentos, durante a realização destes TCC.

AGRADECIMENTO

Primeiramente agradeço a Deus, que tem sido meu refúgio e fortaleza e que esteve comigo nesta minha caminhada por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades. Agradeço a minha família e aos meus pais Pedro Cardoso e Eva Aparecida, por ter mim ajuda neste momento tão importante de minha vida e pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

A Faculdade, seu corpo docente, direção e administração que proporcionaram a janela em que hoje vislumbro um horizonte superior.

Ao coordenador Gilmar Antoniassi Júnior e a orientadora Luciana Araujo Mendes e Silva pelos seus conselhos e disponibilidade, e também por sempre se mostrou disponível para os conselhos e contribuições necessárias à conclusão deste trabalho, que contribuíram para meu sucesso e para meu crescimento

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

A verdadeira motivação não é aquilo que te anima, mas aquilo
que te transforma.
Bárbara Coré

TEORIAS MOTIVACIONAIS E INSTRUMENTOS DE DIAGNOSTICO MOTIVACIONAL NAS ORGANIZAÇÕES

MOTIVATIONAL THEORIES AND INSTRUMENTS OF MOTIVATIONAL DIAGNOSIS IN ORGANIZATIONS

Lorena Vaz e Silva¹

Graduanda do Curso de Psicologia. Faculdade Patos de Minas.

Luciana de Araujo Mendes e Silva²

Mestre em Promoção da Saúde. Faculdade Patos de Minas.

RESUMO

O estudo indaga como questionamento, quais as principais teorias motivacionais que se podem utilizar como ferramenta do diagnóstico, e que podem ser utilizadas por psicólogos. O objetivo deste estudo é abordar as metodologias que vem sendo utilizadas para verificar a motivação de pessoas junto as organizações de trabalho, instrumentos de diagnostico motivacional nas organizações e visando verificar as principais técnicas. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de natureza exploratória de base qualitativa de revisão conceitual. Foram levantados 100 artigos publicados entre os anos de 2000 a 2016, através de bases eletrônicas do SciELO, PubMed, PsycINFO, PePsic e Springerlink, resultando em 15 artigos selecionados. O estudo destaca que a motivação é compreendida como uma força que estimula a ação e sucesso no trabalho influenciando o comportamento a atingir metas. A várias formas de motivação influenciando o comportamento em sua própria maneira original. Existem motivação interna e externa que motiva a energia que faz o interesse e comprometidos com o trabalho para com um esforço a um objetivo com metas e expectativas.

Palavras-chave: Trabalho. Motivação. Psicologia.

ABSTRACT

The study investigates how question, which main motivation theories which can be used as a diagnostic tool, and can be used by psychologists. The aim of this study is to address the methodologies that have been used to develop the motivation of people from the labor

¹ Orientador

² Professora Orientadora

organizations, instruments of motivational diagnosis in companies and aiming to verify. in order to verify the main techniques. This is a bibliographic research, exploratory qualitative basic conceptual review. They were raised 100 articles published between the years 2000-2016, through electronic databases SciELO, PubMed, PsycINFO, PEPSIC and SpringerLink, resulting in 15 selected articles. The study highlights that the motivation and understood as a force that stimulates action and success at work influencing the behavior to achieve goals. The various forms of motivation influencing the behavior in their own unique way. Internal and external motivation that motivates the energy that makes interest and committed to work towards an effort to a goal with goals and expectations.

Keywords: Job. Motivation. Psychology.

INTRODUÇÃO

A motivação e qualidade de vida no trabalho apontam desafios nas organizações para alcançar seus objetivos e satisfazer as necessidades, problema a ser questionado nesse estudo diagnosticar projetos que podem ser implantados voltados para motivar pessoas nas organizações de trabalho. Segundo, Silva, Peixoto e Batista (2011) a liderança motiva a equipe no trabalho, multando o comportamento aos objetivos da empresa.

O objetivo deste estudo é abordar as metodologias que vem sendo utilizadas para instigar a motivação de pessoas junto as organizações de trabalho, a fim de verificar as principais teorias e técnicas que são utilizadas para diagnosticar o nível motivacional.

O estudo indaga as principais teorias motivacionais que se podem utilizar como ferramenta do diagnóstico, e que podem ser utilizadas por psicólogos para melhorar o nível motivacional das pessoas nas organizações de trabalho?

Tomando como base a questão de estudo, a relevância teste trabalho se faz por identificar as práticas diagnósticas e de intervenção pelo psicólogo organizacional no que tange os aspectos motivacionais. É importante destacar que no campo científico este estudo poderá facilitar a reflexão da prática do recurso das técnicas que podem auxiliar o trabalho da psicologia nas áreas administrativas de trabalho. Por se tratar-se de um tema que instiga novas pesquisas, visto que há grande demanda pelas organizações de trabalho para realização de ações destinadas a motivação de pessoas.

A relação do ambiente de trabalho se sustenta em condições físicas do ambiente, psicológicas e sociais, propositando um ambiente de trabalho agradável, promovendo qualidade de vida (RIBEIRO; SANTANA, 2005). Problemas causados decorrentes pela desmotivação são causas de insatisfação da remuneração, o não reconhecimento, ambiente de trabalho, a sobrecargas de serviços no trabalho, o não benefício e relacionamento, podendo causar uma produtividade e desenvolvimento ruim dos empregados e da empresa (GIACOMELLI; BORGES; SANTOS, 2016).

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de natureza exploratória de base qualitativa de revisão conceitual. Foram selecionados artigos através da busca pelas palavras: motivação no trabalho; teorias motivacionais; intervenção; inventários; questionário.

Os critérios de inclusão dos materiais utilizadas foram de que estes estudos estiverem publicados no período de 2000 a 2016, presente nas bases eletrônicas do SciELO, PubMed, PsycINFO, PePsic e Springerlink. Ficando inclusos textos completos, em idiomas de Português e Inglês. A seleção deu-se através da leitura dos resumos, identificando os objetivos, proposta e a metodologia que o estudo selecionado se propunha, para identificar as características do uso da teoria e técnica motivacional no campo da psicologia.

Levantou-se 100 artigos ficando selecionados 24 para promover os resultados proposto, dividido em: *fundamentar o contexto motivacional e as relações de trabalho; identificar as técnicas; e promover a discussão na utilização no campo da Psicologia Organizacional.*

DESENVOLVIMENTO

O CONTEXTO MOTIVACIONAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os estudos sobre motivação no trabalho é um assunto de muito interesse nos últimos anos, e vêm sofrendo grandes transformações em seus estudos, portanto, tem sido fonte de discussão, pesquisa e indagação de muitos pesquisadores (CHIAVENATO, 2003).

Em uma breve história em um resumo, desde os tempos antigos Platão fala sobre a força motivacional controlável pela razão. Na teoria da evolução de Darwin o homem e como um animal espelhado pela luta da sobrevivência, e desejos mecânicos. Para Freud a um simples ato pode motivar. Na revolução industrial a motivação era baseada em ameaças e punições sem recompensas apenas os salários e incentivos financeiros (MIRANDA, 2009).

Aqui por exemplo neste sentido assim, Zanelli (2004), a motivação é uma palavra que vem do latim *motivus*, que significa mover que significar ação. Já de acordo com o minidicionário da língua portuguesa de autoria de FERREIRA (1999), e o ato de motivar ou ser motivado, exposição à motivação.

Sendo assim, a motivação é um fenômeno contínuo nunca definitivamente resolvido para cada indivíduo”. Cada momento motivacional é único para cada pessoa. (NASCIMENTO 2012, p. 51).

As teorias da motivação habitualmente se ocupam em possivelmente explicar a motivação no contexto do trabalho, pela dinâmica que ocorre a relação entre empregador e empregado (TAMAYO, PASCHOAL, 2003). No entanto, essa dinâmica está composta por influências a motivação.

Compreender a motivação nas empresas, colabora para que o empregador possa desenvolver pessoas no contexto do trabalho, agregando realização pessoal e benefício profissional no rendimento da atividade. As empresas precisam conhecer melhor seus funcionários, seus objetivos e metas. Pois o desempenho positivo acontece se sentem beneficiado, tanto a empresa quanto os colaboradores (VILELA, 2010).

A motivação pode ser entendida como um comportamento livremente, guiado por metas pessoais a serem realizadas com esforço para se atingir, para o trabalhador que com suas metas pessoais deseja atingir tarefas e objetivos. Pode se

então salientar a partir de três componentes motivacionais o impulso a direção e a persistência do comportamento segundo TAMAYO E PASCHOAL (2003).

Existem vários autores de estudos sobre motivação. Em um quadro sintético mostram principais características em que se classificam a teoria de motivação. Em motivação laboral, existem dois grandes conjuntos de teorias a endógenas e exógenas.

No que se refere à motivação denominada por Katzell e Thompson (1990) a teoria laboral compõe-se de dois conjuntos de teorias motivacionais. A primeira denominada teorias exógenas relacionada a motivação no trabalho e se refere também a os estímulos importantes no trabalho. O segundo são as teorias endógenas que se refere a motivação pessoal, explorando os mediadores de comportamento motivacional (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Quadro 1. Teorias Endógenas e Exógenas da motivação laboral

Teorias endógenas	Pressuposto fundamental
1. Atividade/energia	Processos internos mediatizam o impacto das condições de trabalho sobre o desempenho.
2. Expectativas	As pessoas são motivadas a trabalhar quando acreditam que serão capazes de obter e realizar o que elas esperam do trabalho.
3. Equidade	As pessoas são motivadas pela necessidade de receber um tratamento equitativo.
4. Atitude	Indivíduos com atitudes favoráveis à sua organização serão mais motivados na execução das suas tarefas.
5. Intenção/metasp	O desempenho individual é determinado pelas metas da pessoa
6. Atribuição e autoestima	A motivação é maior quando as causas do desempenho são percebidas como

	sendo estáveis e internas e a auto-estima do individuo é elevada.
Teorias Exógenas	Pressuposto Fundamental
1. Motivos/necessidades	As pessoas possuem tendências inatas ou adquiridas a procurar certos estímulos e a evitar outros.
2. Incentivos/recompensas	Características da situação laboral levam o trabalhador a associar determinadas formas de comportamento com as recompensas.
3. Reforço	As pessoas são motivadas a trabalhar bem quando o bom desempenho é seguido de consequências positivas.
4. Metas/objetivos	As pessoas apresentam melhor desempenho quando as metas são desafiadoras, específicas e atraentes.
5. Recursos pessoais e materiais	Condições de trabalho que facilitam a obtenção das metas são fonte de motivação.
6. Grupo e fatores sociais	As pessoas apresentam melhor desempenho quando a organização e os colegas facilitam a execução do trabalho.
7. Sistema sóciotécnico	A motivação aumenta quando no sistema de trabalho existe harmonia nas condições de funcionamento pessoal, social e técnico.

Fonte: Tamayo e Paschoal (2003)

De acordo com Rodrigues (2009) e Fraga (2011), as crenças relacionadas à motivação, e a maneira pela qual ela se processa no indivíduo pode ser observada nas teorias que é constantemente mencionada é a teoria da hierarquia das necessidades desenvolvida por Maslow, que busca explicar como a motivação ocorre,

demonstrando que as motivações esta ligadas diretamente a satisfação das necessidades que estão ligadas no nível de motivação conhecida com pirâmide de Maslow.

Conforme Fraga (2011), as necessidades estão denominadas em uma hierarquia, na medida e que inicia a satisfação em ordem decrescente classifica as necessidades na categoria hierárquica. As necessidades fisiológicas representadas na base da pirâmide, seguindo estão as necessidades de segurança que estão ligadas à proteção contra perigo, em seguida vêm às necessidades sociais que é a questão de constituir relacionamentos afetivos, se sentindo parte de um grupo social e no topo da pirâmide está a necessidades de estima que onde situa o desenvolvimento individual e de conquistas.

Para Zanelli (2004), a hierarquia das necessidades Maslow, descreve então as necessidades fisiológicas com o alimentação, habitação, dormir e tudo aquilo que garante a sobrevivência do indivíduo, em seguida as necessidades de segurança e pontando um ambiente físico e emocional que fornece segurança, necessidades sociais vem também dizendo sobre a importância de manter laços pessoais e sociais, e se sentir parte de um grupo e em quarto lugar são necessidade de estima e a necessidade de auto realização.

Segundo Gregolin, Patzaff e Patzlaff (2011) a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg como o objetivo de identificar os fatores que trazem satisfação e insatisfação. O primeiro tipo foi nomeado fatores de higiene que são os fatores extrínsecos está ligada a insatisfação dos empregados são as relações que os empregados têm com a empresa com ambiente de trabalho, salario, benefícios, oportunidades de crescimento, relacionamentos interpessoais. O segundo são os fatores motivacionais são fatores intrínsecos relacionados a sentimentos positivos ao cargo como crescimento pessoal, reconhecimento; o funcionário em si executa tarefas com responsabilidades e sentimentos de crescimento individual.

Em Alves Filho e Araújo (2001) a teoria de Douglas McGregor conhecida como teoria x e teoria y sugere dois aspectos do comportamento humano no trabalho, um chamado como teoria x e o outro denominado como teoria y. Para a teoria x, o funcionário tenta escapar sempre que possíveis de responsabilidades são resistentes à mudança, precisam de direção formal, antipatiza o trabalho e sempre que possível procuram esquivar-se dele, trabalho em si mesmo é visto como desagradáveis e

indolentes e os empregados só trabalham mediante penalidades e pressão são pouco criativas. Teoria y propõe pessoas criativas e são bons e direcionados para o trabalho.

Conforme citado em Hilion (2011) Vroom busca explicar, a motivação humana dividindo-se então em três variáveis determinantes de motivação do indivíduo. A primeira representa a valência, o valor da recompensa e o valor atribuído a cada indivíduo a sua recompensa. A segunda instrumentalidade diz respeito à crença de que o bom desempenho trará recompensas e a terceira então representa recompensas a expectativa de que bom o esforço atingira bons resultados.

De acordo com Alves filho e Borges (2001) a teoria da expectativa de Vroom, refere-se à relação que a pessoa tem com relação aos resultados, um valor unidimensional atribuído a um objeto, situação ou estado que normalmente pode ser positivo ou negativo. Expectativa refere-se à relação "esforço-desempenho", a estrutura que sustenta que as pessoas decidem agir de uma determinada maneira, porque eles estão motivados para selecionar um comportamento específico em relação a outros comportamentos com base no resultado esperado.

IDENTIFICANDO AS TÉCNICAS PARA PROMOVER O DIAGNÓSTICO MOTIVACIONAL NAS ORGANIZAÇÕES

Para Silva (2013) os questionários investigam dados sobre um determinado tema, como a motivação no trabalho com questões elaboradas que são uteis para uma determinada pesquisa, colhendo informações e investigando um determinado grupo específico neste caso sobre a motivação no trabalho, importante também para melhor conhecer metodologia do ensino, facilitando com interroga um número de pessoas num espaço curto de tempo.

Para melhor compreensão dos instrumentos que possibilitam o diagnóstico acerca da motivação no trabalho, foram analisados 5 estudos que fazem menção a este processo conforme pode ser observado no quadro a seguir. O quadro abaixo apresenta as sínteses dos estudos.

Quadro 1 - Síntese dos estudos.

Autor	Procedimento	Sujeito	Base de Trabalho
DELGADO, RENI. (2010, 2011)	Questionário com 120 perguntas com objetivos propostos para verificação da percepção dos funcionários sobre diversos aspectos que incentivem ou não a motivação dos funcionários.	Aplicar 19 questionários, representado 57.89% sexo do feminino no funcionários da empresa, Sociedade Cabo-verdiana de Tabacos na cidade de Mindelo, São Vicente/SP.	Tese (Doutorado) - Curso de Administração e Controlo Financeiro, Instituto Superior de Ciências Econômicas e Empresariais, São Pulo, 2011.
AMORIM, JESSICA CAMARGO DE; GAGLIARDI, ERIKA COSTA VIEIRA. (2014)	Foram utilizados dois instrumentos aplicação do IMST Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST) com 171 perguntas dividida em 3 partes, em segundo com base no modelo de Walton o (QVT) Qualidade de Vida no Trabalho composto por 11 questões.	25 participantes de ambos os sexos da empresa do segmento de call center em Brasília.	Trabalho de conclusão de curso, administração de empresas.
PAULA, GOMES BITTENCOURT. (2014)	O instrumento aplicado na pesquisa foi o IMST – Inventário de Motivação e Significado do Trabalho (BORGES; ALVES-FILHO, 2003), composto por 171 perguntas divididas em 3 partes.	Participaram 271 estagiários ambos os sexos pesquisa feita em um órgão público na área da saúde pertencente à Administração pública direta federal em Brasília.	Trabalho e Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público
ALVES-FILHO; ANTÔNIO. (2012)	O instrumento realizado em duas etapas, um questionário estruturado Inventário da Motivação e Significado do Trabalho – IMST com 171 questões divididas em três partes, segunda etapa entrevistas acerca dos profissionais de saúde das UBS's.	Com 29 profissionais de 6 UBS's no distrito de Natal RN.	Tese elaborada e apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
BRUNELLI, Maria da Graça Mello. (2008)	O instrumento utilizado foi um questionário elaborado nesse estudo para coletar os dados foram questionário com 21 questões.	110 servidores pesquisa do ambos os sexos dos servidores municipal de Porto Alegre.	Trabalho de Conclusão Curso de Pós-Graduação em MBA EM GESTÃO

			PÚBLICA da Faculdade IBGEN.
--	--	--	-----------------------------------

DISCUSSÃO

De acordo com o quadro anterior pode-se verificar que nos estudos foram utilizados, questionário adaptado do inventário do significado do trabalho-IST elaborado por Borges (1997;1998;1999), tendo recebido outra denominação Inventário de motivação e significado no trabalho-ISMT composto por 73 itens; Questionário com 120 perguntas com objetivos propostos para verificação da percepção dos funcionários sobre diversos aspectos que incentivem ou não a motivação dos funcionários.

Em pesquisa realizada em 2011 com diagnóstico de motivação dos funcionários da Sociedade Cabo-verdiana de Tabacos na região de Mindelos com 46 trabalhadores foram utilizados questionários para verificar diversos aspectos que incentivem ou não a motivação dos empregados. Essa pesquisa teve como objetivo descrever de fenômeno estudado, a motivação indivíduos, foram citados pelos entrevistadores os geradores de motivação, sendo então observados que as necessidades variam de individuo para individuo produzindo diferentes padrões de comportamento. Os geradores de maior motivação são o trabalho em equipe, possibilidade de crescimento profissional, reconhecimento e benefícios que a organização proporciona. Os fatores que proporcionam desmotivação são a baixo remuneração e falta de formação (DELGADO, 2011).

Pesquisa feita em 2014 em estudo no setor de saneamento ambiental em uma empresa do segmento de call center em Brasília, foram escolhidos aleatoriamente vinte e cinco participantes para a aplicação (IMST). Foram utilizados dois instrumentos para a construção da presente pesquisa, a fim de analisar a motivação e a satisfação. Com base no modelo de Walton de QVT, com entrevistas semiestruturadas. Como objetivo de coletar dados sobre as ações que a empresa oferece a respeito do QVT (Qualidade de vida no trabalho), e coletas de informações

através de entrevistas. Foi possível verificar que os funcionários possuem motivação acima da média Tal resultado deu-se com a análise do (IMST) e da Força Motivacional dos colaboradores, com base na entrevista com a supervisora da empresa analisada em relação às medidas de QVT, possível verificar ações que podem ter influenciados nos resultados, busca qualidades e talentos únicos realiza campanhas para motivação e integração, feedback e prêmios por reconhecimento, relacionamentos saudáveis, organização e também havendo fácil acesso aos níveis hierárquicos por todos e envolvimento de todos com a empresa (AMORIN; VEIRA, 2014).

Em pesquisa realizada em 2014 em um órgão público na área da saúde pertencente à Administração pública direta federal, participantes 29 estagiários. O instrumento aplicado na pesquisa foi o IMST e o objetivo geral desta pesquisa foi identificar, significados atribuídos ao trabalho e o nível de motivação para o trabalho. Justamente com os agentes motivadores e os significados relacionados com o trabalho, o programa de estágio desenvolvido no órgão, incentivando atividades que desenvolvam a criatividade, a responsabilidade e a autoexpressão fatores com os maiores escores nesta pesquisa foi indicar que o estágio de experiência não é visto como uma atividade que gera cansaço (GOMES, 2014).

Pesquisa realizada para estudar a motivação dos trabalhadores dos profissionais de saúde vinculados às unidades básicas da rede de saúde do município de Natal/RN. O estudo foi realizado em duas etapas, numa perspectiva amostral, com aplicação de um questionário IMST. Os participantes estudo foram os profissionais de saúde vinculados às unidades básicas da rede de saúde do município de Natal/RN. Ao todo, são 60 UBS's. As entrevistas foram realizadas no mês de novembro de 2010, com 29 profissionais de 6 UBS's, em 3 distritos (Sul, Leste e Norte). Os resultados do estudo mostraram que os mais atrativos para os profissionais de saúde são os relacionados ao fator Autoexpressão e Realização Pessoal e ao fator Sobrevivência Pessoal e Familiar, para o aumento da força motivacional dos profissionais de saúde das UBS's. E os resultados que contribuir para baixar motivação, são os relacionados à Justiça no Trabalho, seguido por Desgaste e Desumanização (ALVES-FILHO, 2012).

A pesquisa realizada em 2008, dos servidores em relação a motivação e satisfação dos Servidores Municipais, da Prefeitura Municipal de Porto Alegre efetivou através questionários. Os dados foram coletados através da aplicação do questionário referente ao assunto na Secretaria Municipal de Administração [SMA] para uma

amostra de 130 servidores que lá trabalham. Os resultados obtidos na pesquisa apontam que os fatores motivadores “responsabilidade, autonomia, participar das decisões e realização pessoal e profissional” e os fatores higiênicos “relacionamento com a chefia, relacionamento interpessoal e estabilidade” são os que mais influenciam os servidores, sendo os que mais contribuem para a satisfação e motivação no trabalho. Já a insatisfação no trabalho, para os servidores entrevistados, é mais influenciada pelos fatores higiênicos “remuneração, decisões organizacionais e status no trabalho”, e pelos fatores motivadores “ideias de inovação” (BRUNELLI, 2008, p, 80 a 81).

Um gestor tem um papel fundamental na motivação em uma empresa com seus colaboradores, são avaliar o desempenho dos colaboradores atuado sobre os fatores motivadores na organização planos de carreira, salario, ambiente que são um conjunto de aspectos relevantes para o desempenho. Sento um líder confiante e envolver buscando tem capacidade de ouvir, determinando iniciativas e novas sugestões. Com a motivação estratégia de marketing interno é possível chegar a motivação através do marketing interno também conhecido como endomarketing criar um plano de projeto cultural entre o funcionário e a empresa suprindo as necessidades publico externo, proporcionando motivar os colaboradores para que alcançar os objetivos pessoais e os objetivos da empresa. Para ter bons resultados é preciso ter planejamento estratégia para alcanças os objetivos o gesto na empresa teve também identificar as insatisfações propondo soluções (OLIVEIRA; PASSOS, 2013).

A prática tem mostrado que pessoa motivadas extrinsecamente tem pior rendimento no trabalho e as motivadas intrinsecamente, pois a recompensa extrínseca mata a motivação que vem da necessidade internar do indivíduo pois a recompensa compra temporariamente a motivação do indivíduo (MIRANDA; CELY, 2009).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente estudo se conclui que a motivação é compreendida como uma força que estimula a ação e sucesso no trabalho influenciando o comportamento a atingir metas. Existem várias formas de motivação influenciando o comportamento em sua própria maneira original. A motivação interna e externa que motiva a energia que faz o interesse e comprometidos com o trabalho para com um esforço a um objetivo com metas e expectativas.

As principais informações demonstram nas pesquisas de diagnóstico de motivação mostra que criam um ambiente que estimule a qualidade, criatividade e motivador a importância de um gestor, que possibilite o crescimento do trabalhador profissionalmente, com benefícios proporcionados com campanha de motivação e feedback com reconhecimentos, um bom relacionamento com a chefia, organização do espaço de trabalho com fatores higiênicos, salário, benefícios e promoções. A desmotivação pode ocorrer com a baixa remuneração e a não fatores higiênicos na empresa e falta de informações.

Portanto para que a motivação flua e preciso que os fatores higiênicos façam presentes, bem como uma boa comunicação e valorizarão dos empregados com feedback, com investimentos nos trabalhadores, e conhecer o que realmente motiva seus empregados alcançado os objetivos das empresas junto com a dos trabalhadores.

Para que a motivação flua e importante remover os problemas causados pela insatisfação concentrando-se no indivíduo e na empresa, e importante também a saúde e segurança dos empregados, e a recompensa como aumentos de salários e bônus também ajuda na motivação.

Apesar de motivar os funcionários ser um desafio, há uma série de teorias sobre motivação no trabalho que podem ser utilizadas como base para a criação de práticas, procedimentos e processos para afetar a motivação dos funcionários.

REFERÊNCIAS

ALVES FILHO, A.; ARAÚJO, M. A. D. Um estudo da força motivacional dos funcionários do Banco do Brasil à luz da teoria de expectativa. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 27-40, abri./jun. 2011.

ALVES FILHO, Antônio; BORGES, Lívia de Oliveira. A mensuração da motivação e significado do trabalho. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 2, p. 177-194, jul./dez 2011.

ALVES-FILHO; ANTÔNIO. **Motivação para o trabalho: um estudo com os profissionais de saúde nas unidades básicas de saúde do município de Natal-RN**. 2012. 157 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração de Empresas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012. Disponível em: <[http://www.gepet.org/Tese Antônio A. Filho.pdf](http://www.gepet.org/Tese%20Ant%C3%B4nio%20A.%20Filho.pdf)>. Acesso em: 25 abr. 2016.

AMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador. **Rac. Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 4, p.33-53, dez. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v7n4/v7n4a03.pdf>>. Acesso em: 18 maio 2016.

AMORIM, Jessica Camargo de; GAGLIARDI, Erika Costa Vieira. **Motivação e qualidade de vida no trabalho: um estudo no setor de saneamento ambiental em uma empresa do segmento de call center em Brasília**. 2014. 53 f. TCC (Graduação) - Curso de Curso de Administração de Empresas, Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/4986/1/21001229.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

BRUNELLI, Maria da Graça Mello. **Prefeitura municipal de Porto Alegre faculdade Ibgem – instituto brasileiro de gestão de negócios Mba em gestão pública motivação no serviço público**. 2008. 90 f. TCC (Graduação) - Curso de mba em Gestão Pública, Centro Universitário de Brasília, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/maria_da_graca_mello_brunelli._tcc.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2016.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. p. 65.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DELGADO, Reni Reina Ramos. **Importância da motivação para o sucesso da organização - o caso da sociedade cabo - verdiana de tabacos, s.a.** 2011. 67 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração e Controlo Financeiro, Instituto Superior de Ciências Econômicas e Empresariais, Cabo Verde, 2011. Disponível em: <[http://www.portaldoconhecimento.gov.cv/bitstream/10961/495/2/Importância da Motivação para o Sucesso da Organização.pdf](http://www.portaldoconhecimento.gov.cv/bitstream/10961/495/2/Importância_da_Motivação_para_o_Sucesso_da_Organização.pdf)>. Acesso em: 25 abr. 2016.

FERREIRA, A. B. de H. Novo Aurélio século XXI: o dicionário de língua portuguesa. 3.ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FRAGA, Leandro Duarte. **Motivação nas Organizações.** Revista católica, Uberlândia, v.3, nº5, jan.-jun. 2005. Disponível em: <<http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo05.pdf>> Acesso em: 13 mar. 2016.

GIACOMELLI, Wiliam; BORGES, Gustavo da Rosa; SANTOS, Elaine Garcia dos. Determinants of motivation at work: a theoretical research and empirical. **Revista de Administração de Roraima-ufrr**, Boa Vista, v. 6, n. 1, p.4-17, Não é um mês valido! 2016. [Http://revista.ufrr.br/adminrr/article/view/2602/pdf](http://revista.ufrr.br/adminrr/article/view/2602/pdf). Disponível em: <<http://revista.ufrr.br/adminrr/article/view/2602/pdf>>. Acesso em: 20 set. 2016.

GOMES, Paula Bittencourt. **O significado e a motivação do trabalho para estagiários.** 2014. 45 f. Tese (Doutorado) - Curso de Gestão de Pessoa, Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2014. Disponível em: <[http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/handle/1/1769/Paula_Gomes_TCC_EGPess oas 4.pdf?sequence=1](http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/handle/1/1769/Paula_Gomes_TCC_EGPess_oas_4.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 25 abr. 2016.

GREGOLIN, M. R. P.; PATZLAFF, A. C.; PATZLAFF, P. M. G. **Motivação para o trabalho e o comportamento humano nas organizações.** Ponta Grossa, v. 11, n. 1, p. 59-71, 2011.

HILION, Carla Raquel Bento Corregedor. A Influência da Motivação no Trabalho sobre a Percepção do Risco. 2011. 104 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestre em Segurança e Higiene no Trabalho, Escola Superior de Ciências Empresariais, Setúbal, 2011. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4005/1/TESE_MSHT-Carla_Hilion.pdf>. Acesso em: 05 out. 2016.

MIRANDA, Cely. **O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho.**2009. 83 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão de Recursos Humanos, Escola Superior Aberta do Brasil, Vila Velha, 2009. Disponível em: <<http://www.esab.edu.br/wp-content/uploads/monografias/cely-miranda.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2016.

OLIVEIRA, Rosane de Souza; PASSOS, Elisete Silva. O papel do gestor na motivação dos seus colaboradores. **Cairu em Revista**, Salvador, v. 2, n. 2, p.33-41, jan. 2013. Disponível em: <http://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/2013_1/03_PAPEL_GEST_MOT_COL_33_41.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2016.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista de Iniciação Científica*, Cairu, v. 02, n. 02, p.75-96, jun. 2005. Disponível em: <http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 20 set. 2016.

SILVA, Caroline Machado Castilho da, PEIXOTO, Roberta Ramalho, BATISTA, José Mauro Ruiz de *Revista Eletrônica Novo Enfoque*. **A Influência da Liderança Na Motivação da Equipe**. Publicado em 2011. Disponível em: http://www.castelobranco.br/sistema/novo enfoque/files/13/artigos/17_Roberta_e_Caroline_Prof_Ruiz_VF.pdf. Acesso em 05 de outubro de 2015.

SILVA, Kelly Fernanda da; FERNANDES, Vera Lúcia N. de Almeida; DANDARO, Fernando. **Motivação como aumento da satisfação e melhoria de desempenho na empresa de materiais rodantes**. São Paulo: *Revista Eletrônica "diálogos Acadêmicos"*, v. 04, nº 1, p.23-45, jan -jun, 2013. Disponível em: <<http://www.semar.edu.br/revista/downloads/edicao4/ArtigoMotivacaoAumentoSatisfacao.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

SOUZA, Clélia Maria Diniz Carvalho. **O Líder e sua influência na motivação da equipe**. 61f. Monografia (Especialização em Gestão de Equipe e Dinâmica de Grupo), Universidade Católica de Pernambuco/Libertas Comunidade, Recife, 2006. [Libertas.com.br](http://www.libertas.com.br). Disponível em: <<http://www.libertas.com.br/site/base/souza,.clelia.maria.2006.pdf>>. Acesso em: 14 mar 2016.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador**. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 7, n. 4, Out./Dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v7n4/v7n4a03.pdf>. Acesso em 22 mar. 2016.

VILELA, Adriana Vieira. **A importância da motivação e sua influência no ambiente de trabalho**. 2010. 38 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão de Recursos Humanos, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/R200039.pdf>. Acesso em: 26 maio 2016.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA

Autor Orientando:

Nome: Lorena Vaz e Silva

Avenida Juscelino Kubitschek de Oliveira, Bairro Cidade Nova, 1200, Bloco 3^a, Patos de Minas – MG, CEP: 38706-002.

Telefone de contato: (34)03818-2300

E-mail: lorenavaz111@hotmail.com

Autor Orientador:

Luciana Araújo Mendes e Silva

Avenida Juscelino Kubitschek de Oliveira, Bairro Cidade Nova, 1200, Bloco 3^a, Patos de Minas – MG, CEP: 38706-002.

Telefone de contato: (34)03818-2300

E-mail: laraujo3@yahoo.com.br

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada à fonte.

Patos de Minas, 14 de dezembro de 2016

Lorena Vaz e Silva

Luciana Araújo Mendes e Silva