



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

THIAGO DOS SANTOS SANT'ANA

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

**Assis/SP
2020**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

THIAGO DOS SANTOS SANT'ANA

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Administração apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito parcial à obtenção do certificado de conclusão de curso.

Orientando: Thiago dos Santos Sant'ana

Orientadora: Márcia V. S. Carbone.

**Assis/SP
2020**

FICHA CATALOGRÁFICA

S232m SANT'ANA, Thiago dos Santos
Motivação no ambiente organizacional / Thiago dos Santos
Sant'ana. – Assis, 2020.

28p.

Trabalho de conclusão do curso (Administração). – Fundação
Educativa do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Dra. Márcia Valéria Seródio Carbone

1.Motivação 2.Conflitos

CDD658.314

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

THIAGO DOS SANTOS SANT'ANA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Administração e Empresas, analisado pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Márcia V. S. Carbone.

Examinador:

**Assis/SP
2020**

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus, que me sustentou em todas as dificuldades e conquistas, bem como minha família e minha namorada Isadora, pois sem eles eu não estaria concluindo esta graduação.

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos: A minha orientadora

Aos meus pais, Ricardo e Marinalva, por me ajudar financeiramente e psicologicamente durante esses quatro anos para que eu consiga concluir com êxito minha graduação.

Á minha namorada Isadora, que me apoiou desde o início nesse trajeto e que agora comemora junto comigo minha grande conquista.

Por fim, ao Senhor Jesus, por me amparar e me manter firme para conclusão deste curso.

EPÍGRAFE

“Acredite que você é capaz de fazer aquilo que deseja. Arrisque mais, corra atrás, vença obstáculos, você pode mais do que imagina se estiver ligado com Deus.” Riler Soares Diniz.

RESUMO

O trabalho tem por objetivo entender e estudar os métodos de motivação para os colaboradores dentro do ambiente organizacional, para que eles tenham um comportamento positivo e também traga ótimos resultados, sabendo agir de forma correta diante os desafios e os conflitos diários da empresa. Por meio de pesquisas foi possível observar a importância da motivação no ambiente organizacional, pois os colaboradores precisam ser compreendidos diante suas dificuldades tanto pessoal como no setor aonde atua. Com isso deve ser estudado novos métodos de motivação, e ser aplicadas de forma correta para que haja harmonia, bons resultados e colaboradores satisfeitos com seus determinados cargos dentro da empresa.

Palavras Chave: Motivação, resultados, conflitos.

ABSTRACT

The project aims to understand and study the methods of motivation for employees inside of the organizational environment, so they could have a positive behavior and also bring great results, to know how to act correctly in the face of the daily challenges and conflicts in the company.

Through research it was possible to observe the importance of motivation in the organizational environment, as the employees' difficulties need to be understood, both personal or professional, in the sector their work. As a result, new methods of motivation must be studied and applied correctly to achieve harmony, good results and satisfied employees about their determined positions IN the company.

keywords: Motivation, results, conflicts.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow.....	19
Figura 2 ciclo motivacional resultando em satisfação de necessidade.	20
Figura 3- Ciclo motivacional resultando em frustração ou compensação.	20
Figura 4- Idade dos entrevistados	21
Figura 5- Satisfação com o cargo na empresa.....	22
Figura 6- Oportunidade de crescimento na empresa.	22
Figura 7- Os líderes estão abertos a sugestões?	23
Figura 8- Reconhecimento por parte dos líderes.....	23
Figura 9- Satisfação com o salário.....	24
Figura 10- Cursos e treinamentos.....	25

CONTEÚDO

1 - INTRODUÇÃO	12
2 - MOTIVAÇÃO	13
2.1 - DEFINIÇÃO DO CONCEITO	14
2.2 - MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA	14
2.3 - MOTIVAÇÃO EXTRÍNSECA	14
2.4 - METODOS DE MOTIVAÇÃO	15
2.5 - PROCESSO DE MOTIVAÇÃO	16
2.6 - MOTIVAÇÃO DOS LIDERES	17
3.0 - HIERARQUIA DAS NECESSIDADES	18
4.0 - CICLO MOTIVACIONAL	20
5 - PESQUISA DE CAMPO	21
6 - CONCLUSÃO	26
7 - REFERÊNCIAS	27

1 - INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos a competitividade no mercado de trabalho vem aumentando descaradamente, e com isso o processo de motivação dos seus colaboradores passou a ser de grande importância para que demonstrem um melhor resultado e satisfação com a sua função. Com o grande crescimento do mercado de trabalho, gerenciar uma empresa passou a ser um grande desafio, aonde para conseguir bom resultados não basta apenas ter grandes vendas, e sim vendas com qualidade e que tragam um bom retorno para empresa e para que isso ocorra a motivação tem grande importância no ambiente organizacional, pois colaboradores motivados terão um melhor resultado e também a fidelidade do cliente garantida.

A falta de motivação dentro de uma organização pode diversas das vezes trazer um resultado negativo, tanto para os resultados traçados como também para o ambiente de trabalho. Um colaborador motivado evita desavenças, brigas, um mal atendimento, uma falta do serviço e diversas outras situações que levaria a cometer por estar insatisfeito com o ambiente aonde trabalha ou com a não valorização do seu serviço para a empresa.

Em um mundo onde novas tecnologias surgem a cada momento, o novo acaba fazendo parte da vida dos colaboradores, aonde, é normal que perca rapidamente o interesse pelas coisas, sejam elas objetos ou temas. Sendo assim, o ambiente de trabalho também pode ser prejudicado por tantas mudanças. Por isso que uma empresa que quer manter os resultados e estar sempre acompanhando o crescimento e evolução da tecnologia e demais outros fatores, tem que compreender e motivar seus colaboradores proporcionar o reconhecimento profissional, mostrar para o colaborador que ele tem grande importância para a empresa e que seus resultados são positivos, Dar oportunidades de crescimento dentro da empresa, para estimular uma sede de crescimento para o colaborador. Oferecer treinamentos e cursos para a equipe ou toda a organização dando assim oportunidade a todos, pois eles são o coração da empresa, pois sem eles e sua determinação será impossível obter resultados e lucros no seu determinado ramo no mercado.

2 - MOTIVAÇÃO

Motivação, palavra usada para influenciar uma direção, estimular o indivíduo para a realização de uma determinada ação, seja ela alcançar uma meta, apresentar resultados maiores, ou até mesmo uma motivação pessoal, para que a pessoa tenha uma reação um ânimo para sair de certa situação em sua vida pessoal. Por isso é importante ter o estudo do indivíduo para saber qual método deve ser utilizado, pois a motivação diferencia de pessoa para pessoa, pelo fato de cada ser humano ter um objetivo, necessidade diferente, as vezes o que faz bem para um, pode ser o pesadelo para o outro, por isso, a importância de saber os métodos de motivação.

Sem a motivação, não temos ânimo para acordar de manhã e batalhar para realizar nossos objetivos, a partir do momento que você tem um motivo para determinado esforço, você é capaz de mover montanhas para a realização do mesmo, por isso é de extrema importância saber traçar seus objetivos, saber aonde quer chegar, e quanto determinado você está para conseguir chegar até lá, nesse meio pessoal a família e amigos é de extrema importância, por que haverá momentos que você irá querer desistir, mais eles estarão lá para te motivar, te manter de pé para que não desista e realize seu sonho, Conforme Chiavenato (2010, p. 243). “A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de determinada meta”

A maioria das organizações tem uma grande dificuldade de manter e motivar seus colaboradores, muitas das vezes por falta de conhecimento do assunto, que podemos considerar de extrema importância para um ambiente organizacional, funcionários motivados automaticamente tem uma responsabilidade maior, força de vontade, são mais criativos e com isso acabam trazendo ótimos resultados para empresa, produzem mais e produzem com qualidade, vestindo a camisa da empresa e dando o seu melhor para alcançar suas metas e objetivos dentro da organização.

2.1 - DEFINIÇÃO DO CONCEITO

Segundo Pinder (1998), “ A motivação no trabalho é um conjunto de forças energéticas que têm origem quer no indivíduo, quer fora dele, e que moldam o comportamento de trabalho, determinando a sua força, direção, intensidade e duração.”

Idalberto Chiavenato (2005, p.242), defende que a “Motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando (via eletroquímica) as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade, iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta (objetivo, incentivo) seja conseguida ou a resposta seja bloqueada.”

Motivação é tudo aquilo que alimenta de forma direta a vontade do próximo ou a si mesmo de se esforçar para que se realize determinado sonho ou tarefa.

2.2 - MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA

Motivação intrínseca esta relacionada com o interior de cada colaborador. Ou seja, é o pessoal de cada um e só ele sabe as coisas que o motivam, um bom exemplo é aquela pessoa que se motiva a ir trabalhar para sustentar sua casa, para conquistar um bem material.

Apesar de ser uma motivação individual, sendo diferente os objetivos metas e sonhos de cada colaborador, esta interligada com o ambiente externo e interno e com isso a empresa deve se preocupar para que haja um bom desempenho desse colaborador na organização

2.3 - MOTIVAÇÃO EXTRÍNSECA

Motivação extrínseca esta diretamente relacionada aos fatores externos da organização, é a motivação ligada a coletividade, é como a empresa motiva seus colaboradores para desenvolver e apresentar melhores resultados. Premiações, bônus para aqueles que atingem suas metas do mês ou da semana, treinamentos cursos ou seja tudo aquilo que agrega ao colaborador são ótimos exemplos de atitudes que pode ser aplicadas no ambiente de trabalho para aumentar a motivação da equipe

2.4 - METODOS DE MOTIVAÇÃO

Toda organização procura o aumento dos lucros, reconhecimento e crescimento, porem para alcançar suas metas e objetivos dependem diretamente dos seus colaboradores, para isso é essencial que eles tenham um ambiente agradável para trabalhar, que eles sintam vontade de estar ali todos os dias desempenhando sua função com determinação para alcançar melhores resultados dentro da organização.

É importante resaltar, que o emprego é o sustento de cada colaborador, para o sustento de si e sua família, e por isso a motivação é essencial para que ele não apenas "trabalhe", no pensamento que ele só esta naquele ambiente para seu sustento, muita das vezes o ambiente aonde ele atua não o satisfaz , pequenos recursos e muitas cobranças é um bom exemplo, um ambiente bem ventilado, organizado, limpo, e com recursos para que o funcionário consiga realizar todas as suas obrigações com facilidade é um grande passo para manter a motivação em dia em uma organização, como diz Lacombe, Recursos humanos (2011 P. 18)

É preciso considerar que, embora as pessoas precisem ser administradas pelas organizações como seus recursos humanos, não se pode perder de vista que elas são seres humanos, que querem ser felizes e ter qualidade de vida, que tem outros vínculos além daqueles que mantem com suas organizações e que seus objetivos nunca coincidem integralmente com os da organização, ainda que possam ter muitos pontos coincidentes.

O administrador da empresa deve observar e entender como trabalhar a motivação de cada colaborador, saber qual métodos serão utilizados naquele determinado

setor e funcionário, sempre procurando o melhor para o crescimento da empresa e com as condições de trabalho dos colaboradores, o bom administrador vai perceber como trabalhar a motivação de cada colaborador ou de cada setor.

2.5 - PROCESSO DE MOTIVAÇÃO

O conhecimento é essencial para o crescimento de qualquer ser humano para seu crescimento profissional e realização de diversas coisas na vida, oferecer cursos internos ou externos na área em que os funcionários atuam é uma forma de mostrar que a empresa esta interessada em investir no conhecimento de cada um e também mostrar o valor de cada colaborador dentro da empresa.

Ouvir, estar aberto para ouvir a opinião de cada um, ouvir o próximo pode trazer ótimas mudanças e agregar benefícios para empresa, além de promover o reconhecimento para o funcionário, mostrando que ele é de extrema importância para o crescimento da organização.

Elogiar e reconhecer, de feedbacks a eles sejam eles positivos ou negativos, saber reconhecer os talentos dentro da sua empresa, mostrar de forma simples a sua gratidão pelo ótimo resultado, seja ele com um email ou uma gratificação pelo excelente trabalho e incentivar para que continue gerando ótimos resultados.

Criar um plano de carreira com seus colaboradores, traçar metas a pequeno e longo prazos e oferecer bônus e benefícios para aqueles que alcançar, oferecer oportunidades de crescimentos na empresa, uma promoção junto com os outros métodos de motivação pode fazer com que o funcionário se esforce e tenha vontade de trazer ótimos resultados para empresa, como diz Chiavenato, 2010, Seja em qualquer tipo de empresa, é necessário que os colaboradores sejam orientados para que a aplicação seja satisfatória dentro da organização. Para tanto, é necessário esclarecer o papel e os objetivos desta.

E por fim , fazer eventos fora da empresa para descontrair do clima e sair um pouco da rotina pesada da empresa , um almoço um jantar para colocar o papo em dia ,

conhecer da vida pessoal de cada colaborador , ouvir e ser ouvido, ter um vínculo amigável com cada um é muito importante para que eles continuem gerando ótimos resultados e vista a camisa da empresa com orgulho.

Pode parecer algo simples, mais que irá oferecer um grande resultado para empresa o funcionário vai perceber automaticamente que tem valor na empresa, que ele faz a diferença, que a empresa investe nele para que ele tenha condições de ter mais conhecimento para aplicar e ter melhores resultados na sua função.

2.6 - MOTIVAÇÃO DOS LÍDERES

O papel do líder na organização, é de extrema importância, são eles que vão conduzir os colaboradores para agirem de forma correta e que apresentem resultados positivos dentro da empresa, e são eles que vão aplicar os métodos de motivação diários ou de longo prazo para cada um deles, segundo John P. Kotter, *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World* (2014 p. 60)

"Liderança é apontar uma direção. É empoderar e ajudar pessoas, por meio de uma estratégia efetiva, a realizar sonhos com energia e velocidade. Em seu sentido mais básico, liderança é mobilizar um grupo a saltar rumo a um futuro melhor"

Com isso, os líderes e responsáveis pelo controle, orientação e direção dos colaboradores, precisam estar preparados para realizar a motivação nas equipes, John Adair diz em seu livro, *Liderança e Motivação* (2010 p. 106):

"A primeira regra de ouro da motivação é que você nunca se será capaz de inspirar os outros a menos que esteja inspirado primeiro. Só um líder motivado é capaz de motivar os outros. O exemplo é o grande elemento da sedução."

Se os líderes forem frios, não demonstrar que estão ali lutando com unhas e dentes para realizar e para alcançar os objetivos da empresa, que visão ele passará para os colaboradores que está querendo motivar?, que exemplo ele dará para que eles levem ao pé da letra o que realmente ele está induzindo o que está falando, por isso

a importância de primeiro se auto motivar, para ser realmente um exemplo a ser seguido ouvido dentro da organização.

3.0 - HIERARQUIA DAS NECESSIDADES

O psicólogo Abraham H. Maslow criou a teoria das necessidades sendo considerada uma das mais importantes teorias motivacionais. Segundo Maslow as necessidades de cada pessoa têm uma determinada hierarquia aonde cada vez que se atinge uma necessidade ou seja de um nível mais baixo, automaticamente quando essa necessidade é atingida surge uma de nível maior.

Segundo a teoria, se o colaborador está tentando alcançar essa necessidade, aumenta a sua motivação para que ele trabalhe mais se esforce mais para conseguir atingir o seu objetivo. E após ter-se esforçado, tentando atingir suas metas não conseguir realizar seu objetivo ele ficará frustrado. Porém após a realização da sua necessidade, uma nova com um nível superior é traçada.

E cada pessoa tem um tipo de necessidade, aquela que precisam de um carro novo, aquelas que querem aumentar sua autoestima fazendo academia cuidando do corpo, ou seja, nem todas as pessoas tem a mesma necessidade que as outras, a não ser as básicas, comer, dormir e etc.

A teoria de Maslow divide as necessidades dos indivíduos em cinco níveis, dispostos em forma de uma pirâmide, como mostra a figura a seguir:



Figura 1: Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow.

4.0 - CICLO MOTIVACIONAL

A motivação funciona de forma repetitiva, é formado por fases que se alternam e se repetem. Tudo está ligado ao um equilíbrio psicológico, aonde quando é rompido e é criado uma necessidade. Esta necessidade faz com que a pressão fique com uma tensão de conquistar logo, e então a motiva a querer alcançar logo, a ter ações que leve ela ate esta necessidade. A figura a seguir explica o ciclo motivacional:



Figura 2 ciclo motivacional resultando em satisfação de necessidade.

Fonte: CHIAVENATO (2003)

Caso ele tente alcançar uma satisfação que seja impossível, automaticamente vai substituir por uma que seja igual ou parecido assim diminuirá a frustração, também chamado de compensação das necessidades. Entretanto, a satisfação da necessidade está diretamente ligada ao estado de equilíbrio e toda necessidade não satisfeita é uma motivação para que se tenha um comportamento diferente para alcançar essa necessidade. A figura a seguir explica a compensação das necessidades:

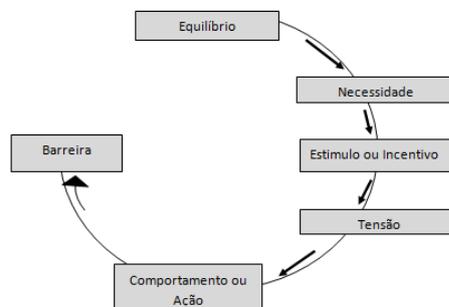


Figura 3-Ciclo motivacional resultando em frustração ou compensação.

Fonte: CHIAVENATO (2003)

5 - PESQUISA DE CAMPO

A decisão para efetuar uma pesquisa de campo, foi justamente para ter conhecimento qual a postura das empresas diante o fato de motivação no ambiente organizacional, se eles realmente aplicam os métodos se agem de forma constante. No início a ideia era procurar algumas empresas da cidade de assis-sp, para aplicar um questionário nos funcionários e líderes para saber o feedback de cada um, porem estamos passando por um momento muito delicado com o COVID-19, e por conta do isolamento social e fechamento dessas empresas, veio a decisão de elaborar algumas perguntas através do google forms, aonde mandei para amigos e demais pessoas, para saber um pouco de como funciona o seu ambiente de trabalho e se a empresa aonde eles atuam trabalham com a motivação de seus funcionários.

Em questões de idade, foi possível comprovar que a maioria das empresas preferem pessoas jovens, ou seja, uma ótima estratégia pois a tendência é que colaboradores mais jovens poderão aprender mais e ficar mais tempo na empresa oferecendo seus esforços e talento.

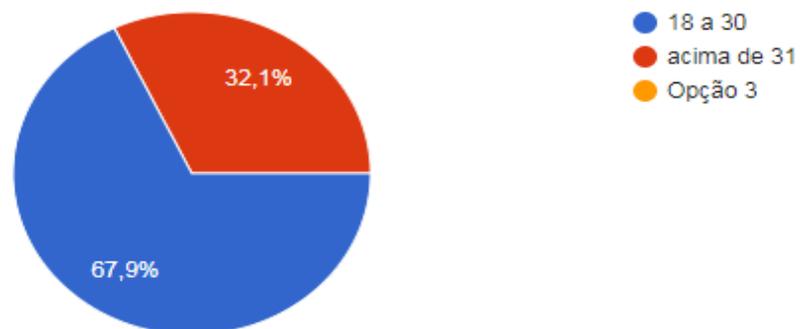


Figura 4- Idade dos entrevistados

FONTE: : Questionário elaborado no Google Forms

Foi questionado para os entrevistados sobre a satisfação do seu cargo na empresa, aonde apenas uma pequena porcentagem diz não estar satisfeita com o cargo em que atua, as vezes por motivo de estar ali apenas pelo salário ou por não estar realmente no setor aonde se identifica mais, por isso é importante a conversa com

seus colaboradores pois o rendimento dele não pode estar bom por este motivo, porem se realocar em um ambiente que ele se identifica, poderá gerar ótimos resultados.

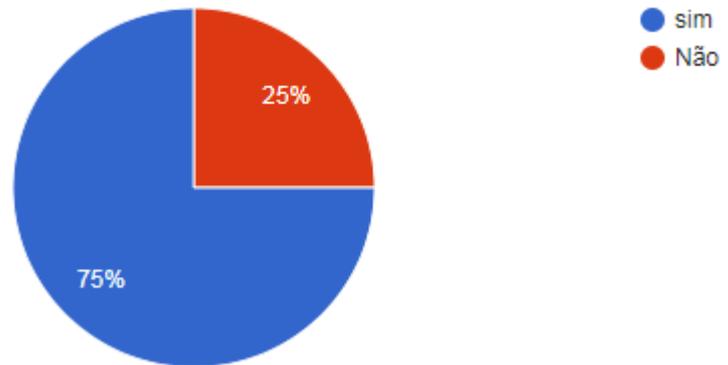


Figura 5- Satisfação com o cargo na empresa

FONTE: : Questionário elaborado no Google Forms.

Um fator importante nas empresas é a oportunidade de crescimento, com os entrevistados mais da metade confirmaram que tem oportunidade de crescimento na empresa onde atua, e um percentual disse que não tem, e com isso é importante que as empresas que não dão oportunidade de evolução para seus funcionários, trabalhe nesse aspectos, pois pode gerar uma insatisfação em sua equipe.

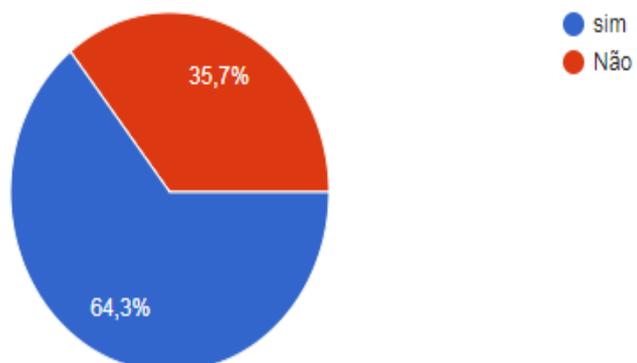


Figura 6- Oportunidade de crescimento na empresa.

FONTE: Questionário elaborado no Google Forms.

Um importante papel do líder, gerente é ouvir seus colaboradores estar aberto a sugestões e opiniões, os entrevistados constaram que seus chefes/líderes, estão abertos a ouvirem e aplicarem suas ideias e sugestões.

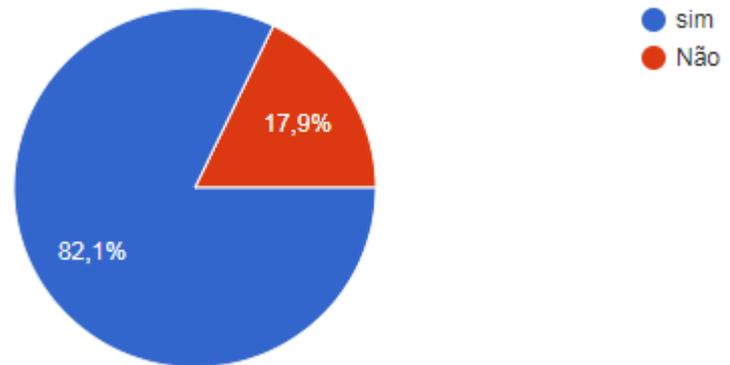


Figura 7- Os lideres estão abertos a sugestões?

FONTE: Questionário elaborado no Google Forms.

O feedback dos lideres e chefes também são de extrema importância, elogiando suas qualidades dando dicas para seus funcionários, reconhecimento quando atinge suas metas, ou seja, mostrar a importância que eles tem para empresa, dos vinte e oito entrevistados apenas sete disseram que seus chefes não reconhecem suas qualidade seus esforços.

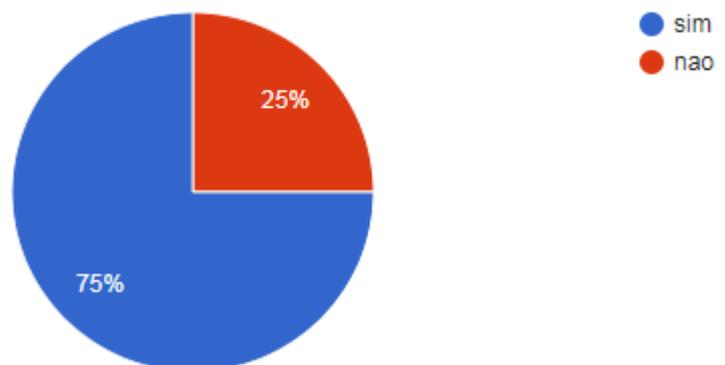


Figura 8- Reconhecimento por parte dos lideres.

FONTE: : Questionário elaborado no Google Forms.

Salário é um dos principais fatores para que a motivação dos funcionários esteja em dia, pois um funcionário satisfeito com sua remuneração, oferecera ótimos resultados, pois ele sabe que o seu trabalho está sendo valorizado, está sendo bem pago. Dos entrevistados uma boa quantidade disse não estar satisfeita com o salário, é aonde a empresa precisa adequar, oferecendo uma oportunidade de remuneração, em forma de metas ou outros tipos de remuneração.

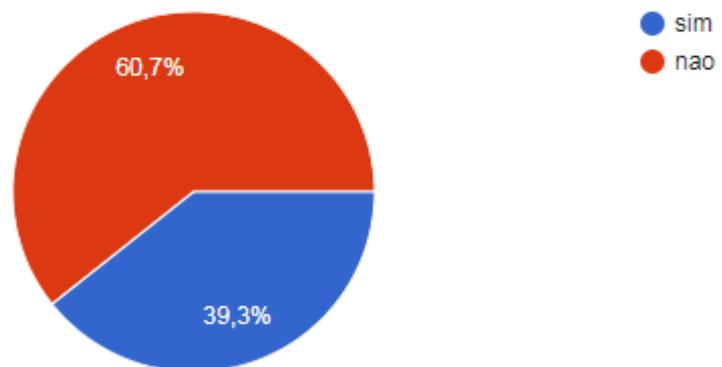


Figura 9- Satisfação com o salário.

FONTE: : Questionário elaborado no Google Forms.

No desenvolvimento deste trabalho, ressaltou-se a importância de as empresas fornecerem cursos e treinamentos para seus colaboradores, com pensamento de melhorar suas habilidades, aumentar os seus conhecimentos e também apresentar melhores resultados para empresa. Esta foi a única questão que ficou empatada, aonde metade disse que a empresa aonde atua fornece treinamentos, e metade disse que não, um fator preocupante pois, a empresa que quer continuar obtendo lucros, e também que seus funcionários continuem trabalhando para isso, necessita oferecer cursos, treinamento e tudo aquilo que possa de forma direta aumentar o conhecimento e a vontade de bater as metas propostas pela organização.

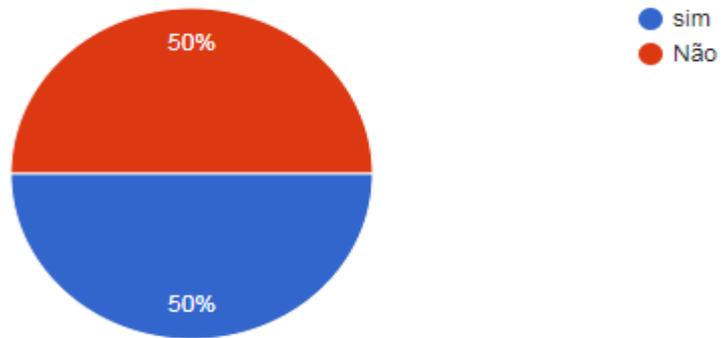


Figura 10- Cursos e treinamentos.

FONTE: : Questionário elaborado no Google Forms.

6 - CONCLUSÃO

Por meio deste trabalho foi possível analisar a importância da motivação no ambiente organizacional, e o quanto ele é capaz de mudar totalmente a gestão dos funcionários, trazendo um melhor rendimento no trabalho e satisfação em pertencer a organização.

Como foi ressaltado no trabalho, os métodos de motivação deve ser analisado pelos líderes e chefes, para que haja a aplicação correta em cada setor com as necessidades para aquele momento, também lembrando que a necessidade de um não é da outro, então é sempre importante saber diferenciar quais métodos devem ser aplicados e em quem deve ser aplicado.

E não se trata apenas de oferecer cursos, treinamentos, certificados, trata-se de um processo que deve ser criado e trabalhado todos os dias, é papel do líder esta abertos a sugestões a saber ouvir seus funcionários, dar feedbacks, dicas, mostrar na pratica como realizar aquela tarefa ou venda, elogiar quando a equipe e os funcionários quando as metas são atingidas, trazer coisas que faça com que desperte no colaborador a vontade de se esforçar, de oferecer o seu melhor para empresa, pois ele sabe que vai ser reconhecido e que tem o seu devido valor na empresa.

É muito importante essa preocupação com os funcionários, eles são o coração da empresa, são eles que traz lucro e que faz acontecer o funcionamento, então o investimento é totalmente aproveitado para o bem da equipe e da organização, lembrar que são seres humanos que dependem de outras necessidades para sobreviver.

Contudo, podemos analisar em detalhes a importância da motivação no ambiente organizacional e que é indispensável a aplicação dos métodos motivacionais todos os dias dentro da empresa, comprovado através de pesquisas e também na pratica que é totalmente aproveitado e que trás resultados surpreendentes para os lucros da empresa, por isso a motivação deve ser feita em todos qualquer tipo de empresa, seja ela de pequeno ou grande porte, ótimos resultados serão entregues a organização.

REFERENCIAS

ARINE DURAN, **Motivação no ambiente organizacional**, 13 de fevereiro de 2019.

Disponível em: <https://feelrh.com.br/motivacao-no-ambiente-organizacional/>

CHIAVENATO, . **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**. Editora Campus, 2ªedição, 2005

DANIELLA DOYLE, **10 dicas para motivar seus funcionários e conseguir melhores resultados em seu negócio**.

Disponível em: <https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/dicas-motivar-funcionarios/>

GUSTAVO PIRIARD, **a hierarquia de necessidade de Maslow** - o que é e como funciona, 30 de maio 2011.

Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>.

IDALBERTO CHIAVENATO, **Administração Geral E Publica**, editora Elsevier Brasil, Rio de janeiro 2006.

JOHN ADAIR, **Liderança e Motivação**, p.106, São Paulo. Clio Editora, 2011.

JOHN P.KOTTER, **Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World**, 2014 p. 60 editora: Harvard Business Review Press, 2014.

JOSE ROBERTO MARQUES, **Qual a diferença entre motivação intrínseca e extrínseca?**, 8 de março de 2018.

Disponível em: <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/qual-a-diferenca-entre-motivacao-intrinseca-e-extrinseca/>

LACOMBE, **Recursos Humanos: princípios e tendências**, F. J. M (2011). .ed.
São Paulo: Saraiva

POR XEPA, **Motivação no trabalho: o que é, qual a importância e como o RH ajuda?**, 13 de Setembro de 2019:

Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/rh-e-motivacao-no-trabalho/>

