

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE AS
TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

Aluno: Tatiane de Jesus Bispo

Orientador: Me. Renato Medeiros de Souza
Mendes.

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE AS
TEORIAS DA MOTIVAÇÃO**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação do Prof. Me. Renato Medeiros de Souza Mendes.

Bispo, Tatiane de Jesus

J58m Motivação no trabalho: uma análise sobre as teorias da motivação /
Tatiane de Jesus Bispo. – Aparecida de Goiânia-GO, 2019

xi, 21 f. : il. ; 29 cm

Relatório de Estágio Supervisionado I (Graduação em Administração)
– Faculdade Nossa Senhora Aparecida - FANAP, Campus Bela Morada,
Aparecida de Goiânia, 2019.

Orientador: Prof

1.. 2.. 3.. I. Título. II. Faculdade Nossa Senhora Aparecida.

CDU 658:316.62

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

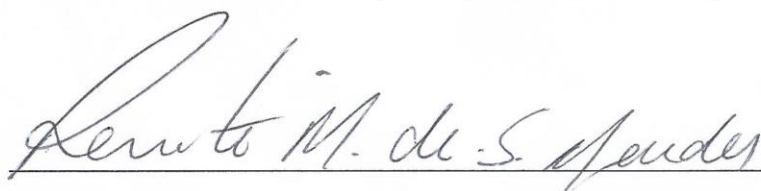
Tatiane de Jesus Bispo

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE AS
TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

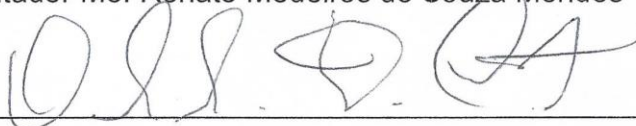
Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação do Prof. Me. Renato Medeiros de Souza Mendes.

Avaliado em 12 / 12 / 19

Nota Final: (9,5) _____



Prof. Orientador Me. Renato Medeiros de Souza Mendes



Prof. Leitor Esp. Orlando Dias Costa

Aparecida de Goiânia, 2019

RESUMO

O artigo a seguir tem por objetivo apresentar os conceitos sobre a motivação e suas variáveis, estudando conceitos bibliográficos elementos e teorias as quais podem ser aplicadas na empresa Intima Lingerie com o objetivo de responder o seguinte questionamento: será que as trabalhadoras do escritório da Intima Lingerie estão motivadas com a proposta de trabalho abordada pela empresa? Foi realizada a pesquisa exploratória considerando os aspectos bibliográficos e a pesquisa de campo para análise dos dados da empresa através da aplicação de questionário. Após a tabulação dos dados do questionário foi apresentada as análises das questões, sugestão de melhoria baseadas nos conceitos estudadas e nas necessidades das colaboradoras.

Palavras chaves

Motivação, Colaboradoras, Necessidades

ABSTRACT

The following article aims to present the concepts about motivation and its variables, studying bibliographic concepts and theories such as those that can be applied in the Intima Lingerie company with the objective of answering or the following question: will the Intima office workers Lingerie are motivated with a job proposal approached by the company? An exploratory research was conducted considering the bibliographic aspects and a field research to analyze the company's data through the application of a questionnaire. After tabulating the data or the questionnaire was submitted to the analysis of questions, suggestion of improvement and use of concepts in the studies and the needs of the collaborators.

Keywords

Motivation, Collaborators, Needs

Introdução

A motivação é um fator de total importância seja qual for a função a se exercer. Com o mercado muito competitivo globalizado o grande desafio é, conseguir dominar as mudanças através de estratégias que permitam dominar esses novos desafios. No decorrer deste relatório são abordados assuntos relativos a motivação, elementos e teorias as quais podem ser aplicadas na empresa com o objetivo de melhoria pessoal quanto profissional de seus colaboradores os quais trabalharam com mais qualidade de vida e desenvolveram um melhor trabalho com mais conforto de qualidade.

A pesquisa propõe analisar as teorias motivacionais através da aplicação de questionários dados quantitativos e variáveis qualitativas quanto a subjetividade dessas variáveis. A empresa INTIMA LINGERIE LTDA teve um faturamento no ano de 2018 de R\$ 697.460,30, a empresa conta com 10 colaboradores, todos regidos pela CLT.

Problema central que norteou o presente estudo parte do seguinte questionamento: será que os trabalhadores do escritório da Intima Lingerie estão motivados com a proposta de trabalho abordada pela empresa ?

O estudo objetivou-se a analisar o grau de motivação dos trabalhadores, discutindo e associando os principais teóricos sobre o tema motivação ao trabalho desenvolvido na empresa.

Foi realizado a pesquisa exploratória considerando os aspectos bibliográficos por meio de livros, artigos, revistas e a pesquisa de campo para análise dos dados da empresa através da aplicação de questionário. Para Gil (2008) a pesquisa exploratória tem como finalidade pesquisar profundamente um tema, esclarecendo e levantando, conceitos levantando problemas ou hipóteses, já a pesquisa bibliográfica é feita por meio de material previamente desenvolvido por outros autores, em obras de alta relevância nos moldes de artigos científicos e livros. Muitas vezes a parte dos estudos exploratórios são pesquisas bibliográficas. A pesquisa de campo é feita por meio de interrogação de pessoas de um determinado nicho de estudo acerca do problema estudado.

MOTIVAÇÃO

Segundo Ferreira & Souza (2018) uma das formas de conceituar a motivação seria analisando o comportamento humano que deriva da capacidade de satisfazer suas necessidades sejam elas questões fisiológicas, religiosas, profissionais ou na educação movendo esforços para realizar determinados objetivos. Conforme o tempo foi passando foram sendo desenvolvidas uma serie de teorias sobre a motivação e têm por objetivo explicar o processo pelo qual a conduta se inicia, mantém e termina, ou seja, dão ênfase a um conjunto de elementos psicológicos ao comportamento humano, que determinam sua motivação.

Essas teorias demonstram quais são as variáveis que determinam à motivação, quais são os aspectos essenciais nos processos que levam a motivação. Sem a motivação é impossível desenvolver qualquer ação com eficiência e eficácia, e todos saem insatisfeitos. Nas organizações dos dias atuais o número de colaboradores desmotivados estão cada vez maiores, pois cada vez mais os funcionários desejam ser reconhecidos e valorizados,

Entre as causas de desmotivação nos dias atuais estão a falta de reconhecimento por parte dos superiores, os salários incompatíveis, a falta de incentivo ao estudo, carga horaria elevada, com a falta de motivação os funcionários acabam ficando desanimados e sem compromisso com a empresa, o que diminui a produtividade e a qualidade do trabalho.

Ferreira e Souza (2018) apud. (NAKAMURA, 2005) A motivação pode ser definida como um conjunto de fatores que determina o comportamento dos indivíduos. A motivação é discutida por várias razões, sejam na parte clínica, estudando as doenças, na vida religiosa movida pela fé e também na educação como forma de aprendizado. Sendo aplicada também em organizações obtendo rendimento de funcionários.

Conforme Ferreira & Souza (2018) as empresas precisam adotar métodos motivacionais para que tenham em seu quadro de colaboradores pessoas satisfeitas e motivadas para que possa alcançar suas metas. Pessoas motivadas trazem grandes benefícios para a organização, ao contrário dos funcionários desmotivados que podem trazer conflitos entre a equipe.

ESCOLAS DAS RELAÇÕES HUMANAS

Segundo Pedroso et al. (2012) com o crash em 1929, a economia global foi terrivelmente afetada, e foi grande a onda de desempregos. Foi nesse período que a

escola das relações humanas ganhou força. Para Pedroso et al.(2012) *apud*. Chiavenato (1999) com o advento da teoria das relações humanas uma nova linguagem passa a dominar o repertório administrativo: fala-se agora em motivação, liderança, comunicação, organização informal, dinâmica de grupo. A ênfase nas tarefas e na estrutura é substituída pela ênfase nas pessoas. Surgindo aí uma nova concepção sobre a natureza do homem, o homem social. Foi a partir da teoria das relações humanas que começou a dar importância para o homem como indivíduo, a se preocupar com as questões pessoais e individuais e começou a falar do crescimento pessoal e na satisfação. Assim a motivação começou a ganhar visibilidade, pois perceberam que fatores individuais internos do homem influenciavam dentro da organização e desde então vem se estudando as teorias da administração para desenvolver técnicas motivacionais para que os interesses pessoais dos colaboradores sejam compatíveis com os interesses das organizações.

A TEORIA DAS NECESSIDADES HUMANAS DE MASLOW

Segundo Lopes & Filho (2003) a teoria das necessidades de Maslow na qual ele define que o ser humano possui necessidades fisiológicas e psicológicas, e conforme essas necessidades são atingidas dará espaço para a próxima necessidade. Para Lopes & Filho (2003) *apud* Maslow (1970) afirma que as motivações dos seres humanos estão interligadas de maneira que assim que a necessidade é satisfeita dará lugar á outra motivação, assim hierarquizada na pirâmide, como necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima e necessidades de auto realização. Quando qualquer uma das necessidades são satisfeitas automaticamente ela não é mais fonte de motivação e dará lugar para a próxima necessidade da pirâmide. Conforme mostra a imagem a seguir:

Figura 3 - Hierarquia das necessidades.



Imagem: Adaptado pelo autor, CHIAVENATO (2019)

A pirâmide mostra a hierarquia das necessidades a qual na base encontra-se os dois primeiros níveis, as necessidades primárias, na qual estão as necessidades fisiológicas que são as necessidades básicas do ser humano estão ligadas à sobrevivência do indivíduo tais como a fome, sede, sono, sexo a excreção e o abrigo.

Assim que essas necessidades são satisfeitas o próximo nível é a necessidades de segurança que vai da simples necessidade de sentir-se seguro dentro de uma casa, até as formas mais elevadas de segurança como a estabilidade em um emprego, um plano de saúde ou até mesmo um seguro de vida.

Os três níveis acima são as necessidades secundárias a primeira é a necessidade social que é a necessidade de pertencer a um grupo. O próximo nível é a necessidade de estima, ou seja se sentir amado, reconhecido pelas próprias capacidades pessoais. No último nível da pirâmide encontra-se as necessidades de auto realização, aproveitar todo o potencial próprio, ser aquilo que se pode ser.

TEORIA X E Y

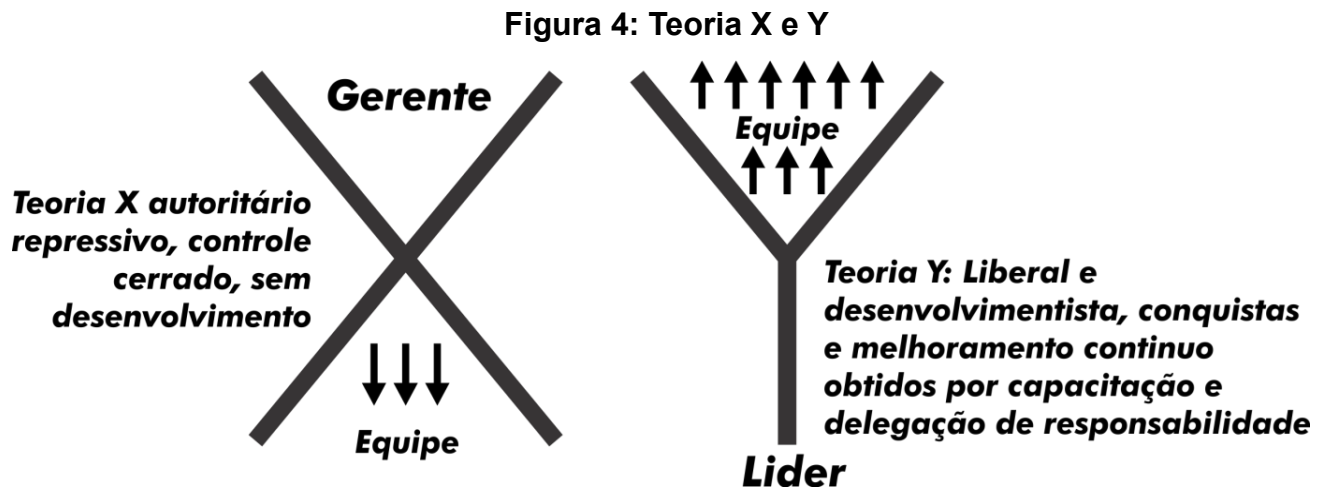
Segundo Lopes & Filho (2003), Douglas McGregor dedicou seus estudos na indústria com o objetivo de desenvolver uma teoria sobre administração. As primeiras hipóteses da Teoria X partiram do ponto de vista que o ser humano necessita de direção e controle, pois sempre que possível evitam o trabalho, alguns indivíduos precisam ser supervisionados, coagidos, e até ameaçados para conseguir alcançar os objetivos pois trabalham apenas sob pressão. O ser humano tem tendência a evitar responsabilidades é pouco ambicioso e preguiçoso porem gosta de se sentir seguro, fazendo assim necessário a presença de um líder.

O líder por sua vez tem por objetivo aumentar a produtividade, incentivando ou punindo seus colaboradores para garantir a melhor produtividade, pois o homem só trabalha sob coação e controle. A partir desses pressupostos origina-se do princípio escalar que é onde o líder direciona e controla os colaboradores desempenhando sua autoridade sobre eles, a qual as exigências da organização estão acima das necessidades humanas.

A teoria Y parte da integração entre os objetivos do homem e da organização acredita que o esforço físico e mental é natural do ser humano e ele não detestam e que pode ser algo tão agradável quanto um momento de lazer, onde o controle, a ameaça e a punição não são as únicas maneiras de motivar o homem.

O compromisso e o objetivo dependem das recompensas associadas. O ser humano aprende nas condições adequadas de trabalho, ele aceita e procura responsabilidades e tem a capacidade de resolver problemas de maneira criativa, porem na sociedade moderna as suas potencialidades intelectuais estão sendo pouco usadas.

Nesse contexto o líder tem a função de encontrar uma maneira de potencializar os recursos humanos nas organizações, criando condições que favoreçam o indivíduo para que ocorra a integração entre os objetivos do indivíduo e da organização, possibilitando o sucesso para ambos. A teoria X e Y tratam de dois perfis diferentes de personalidade do comportamento de funcionários, e muitas vezes os próprios indivíduos não percebem que possuem as duas teorias com o passar do tempo tiveram alterações porem ainda existem em conjunto nas organizações abaixo está representada a teoria X e Y:

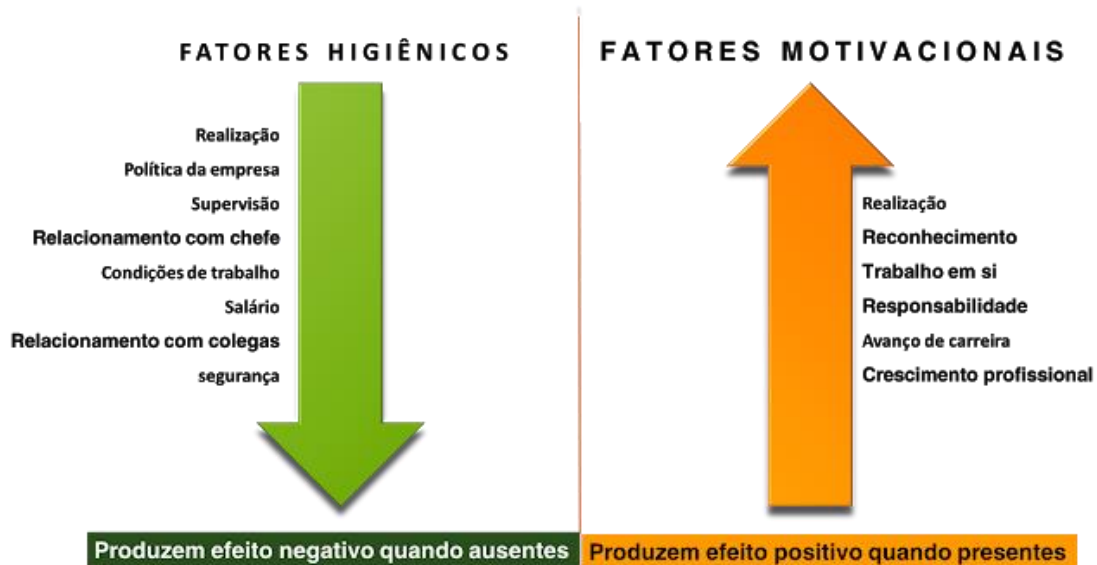


Fonte: Adaptado pelo autor

TEORIA DOS DOIS FATORES

Segundo Junior & Oliveira (2009) Frederick Herzberg influenciado por Abraham Maslow desenvolve uma nova teoria, a teoria dos dois fatores a qual também é conhecida como teoria da motivação/higiene, essa teoria analisa o comportamento humano dentro das organizações. Os fatores higiênicos que evitam a insatisfação e fatores motivadores que conduzem à satisfação. Partindo do princípio que o trabalho pode ou não ser objeto de motivação, uma das suas mais importantes contribuições foi a conclusão que os fatores que causam satisfação diferem dos que causam insatisfação, portanto os fatores que determinam tais sentimentos devem ser analisados separadamente. Os fatores higiênicos determinam o nível de insatisfação no trabalho, a qual origina-se da própria natureza humana, que são aqueles que levam a insatisfação, como as condições físicas e ambientais de trabalho, status, a supervisão, o salário, normas internas da organização e relacionamentos interpessoais. Já os fatores motivadores são aqueles que causam o crescimento do próprio ser humano, e estão relacionados as atividades desenvolvidas, ao crescimento tanto no campo pessoal quanto no profissional, a auto realização e ao sentimento de responsabilidade. Para amenizar a insatisfação no trabalho as organizações devem se atentar aos fatores higiênicos, atendendo as necessidades básicas do ser humano no ambiente de trabalho, incentivando e criando perspectivas de crescimento, conforme representada a seguir.

Figura 3: Teoria dos dois fatores



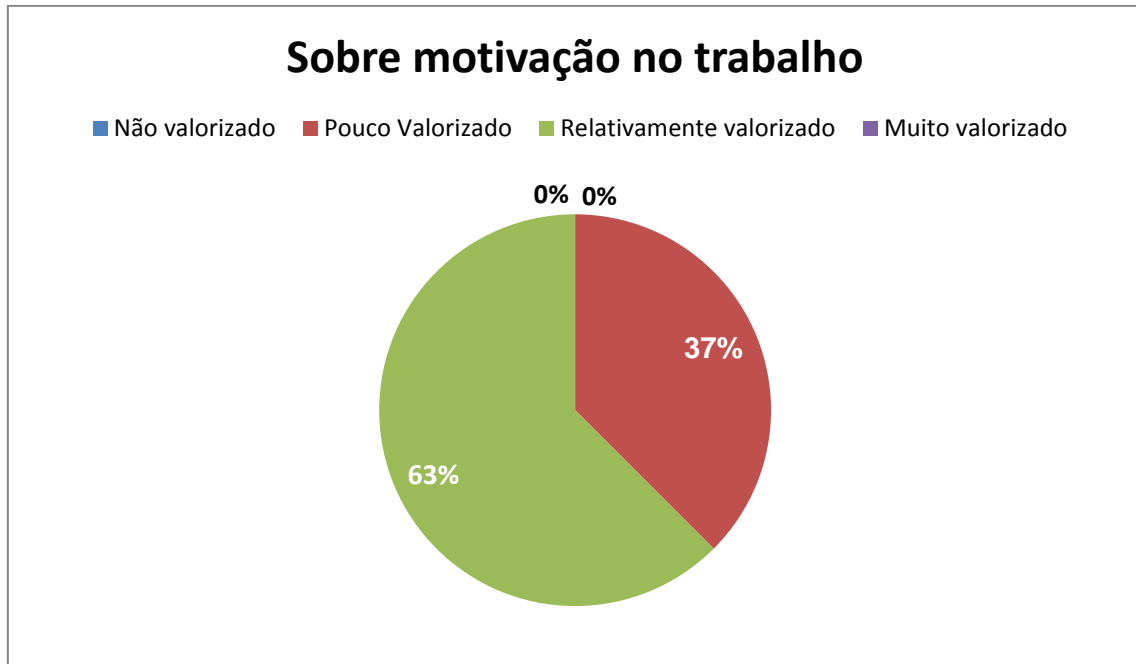
Fonte: <http://administracaonoblog.blogspot.com/2016/03/abordagem-e-teoria-comportamental.html> Acesso em: 09 jun. 2019 as 00:04

Conforme Junior & Oliveira (2009) a teoria higiene-motivacional propõe o desenvolvimento das funções dos trabalhadores dentro das organizações, e o crescimento pessoal dos trabalhadores dando autonomia na tomada de decisões no trabalho o chamado empowerment. Com isso o trabalhador se torna mais produtivo e se sente motivado.

RESULTADOS DA PESQUISA

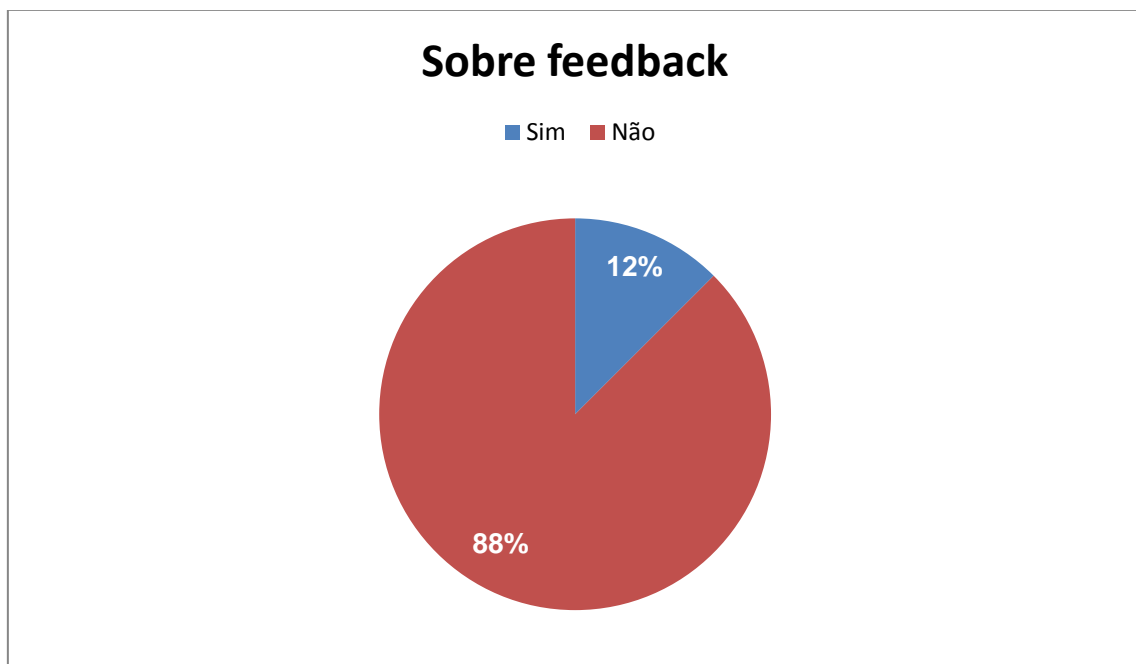
Diante da aplicação de questionário às colaboradoras da Intima Lingerie, os resultados tabulados e representados são os seguintes:

- 1) A valorização no ambiente corporativo é algo essencial no trabalho. O quanto você se sente valorizado atualmente na empresa?



De acordo com os dados apresentados mostram que 63% das colaboradoras estão se sentindo relativamente valorizadas, enquanto 37% se sente pouco valorizadas.

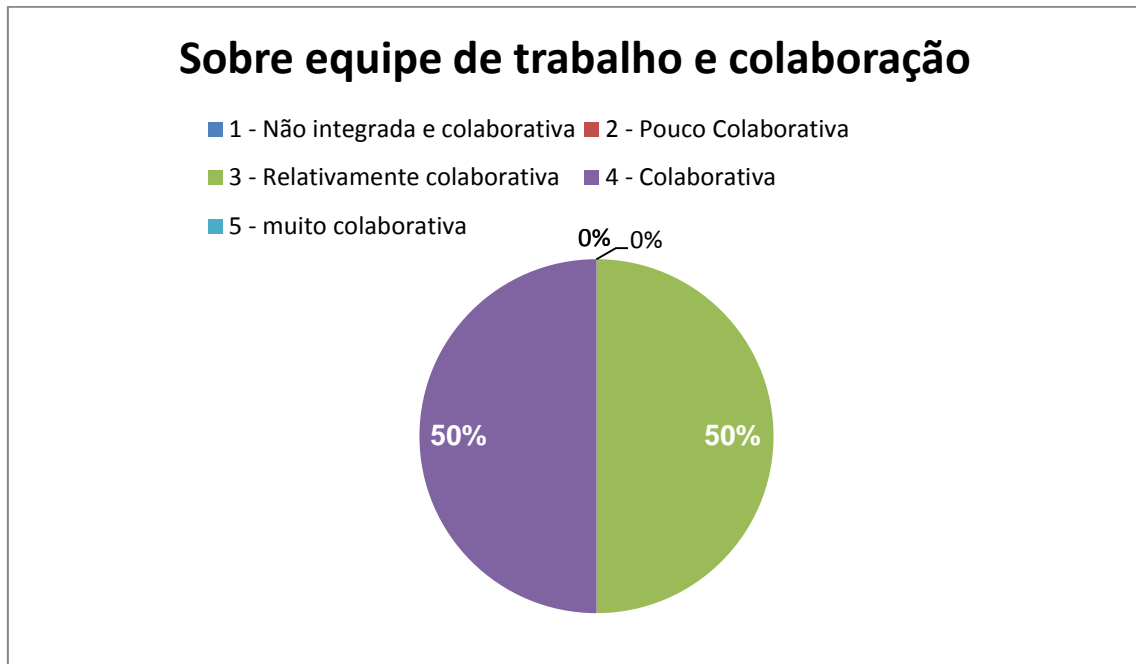
2) Feedback é uma ação que revela os pontos positivos e negativos do trabalho executado, tendo em vista a melhoria do mesmo. Você como colaborador está recebendo *feedbacks* suficientes e eficazes de seu trabalho por parte dos seus superiores?



Após a tabulação das informações foi constatado que 88% das colaboradoras

não estão recebendo feedbacks suficientes por parte dos seus superiores, e apenas 12% estão recebendo esses feedbacks.

3) Em uma escala de 1 a 5 o quanto você considera a sua equipe de trabalho integrada e colaborativa?



Após a apuração das variáveis foi constatado que 50% das colaboradoras consideram que a equipe de trabalho é relativamente colaborativa e 50% considera que a equipe é colaborativa.

4) Uma das principais ferramentas para mensuração de motivação é a hierarquia de Maslow, onde se observa a evolução das necessidades do ser humano, o que te motiva de acordo com os seguintes parâmetros:



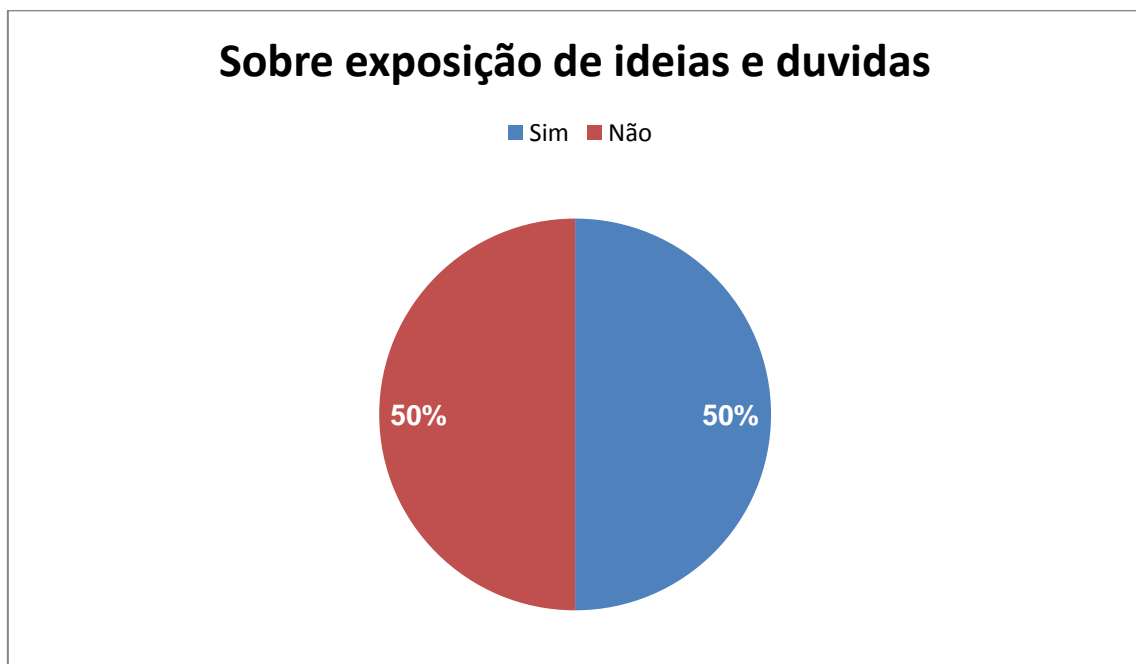
A partir das variáveis coletadas foi constatado que 37% das colaboradoras são motivadas pelas necessidades fisiológicas, e 25% são motivadas pelas necessidades de auto realização, as outras 25% não responderam a pergunta e apenas 13% são motivadas pela necessidade de segurança.

5) Nos últimos 30 dias, você recebeu reconhecimento ou elogio por um trabalho prestado na empresa?



Após a pesquisa foi constatado que 100% das colaboradoras relatam não receber nenhum tipo de reconhecimento ou elogio pelos trabalhos prestados.

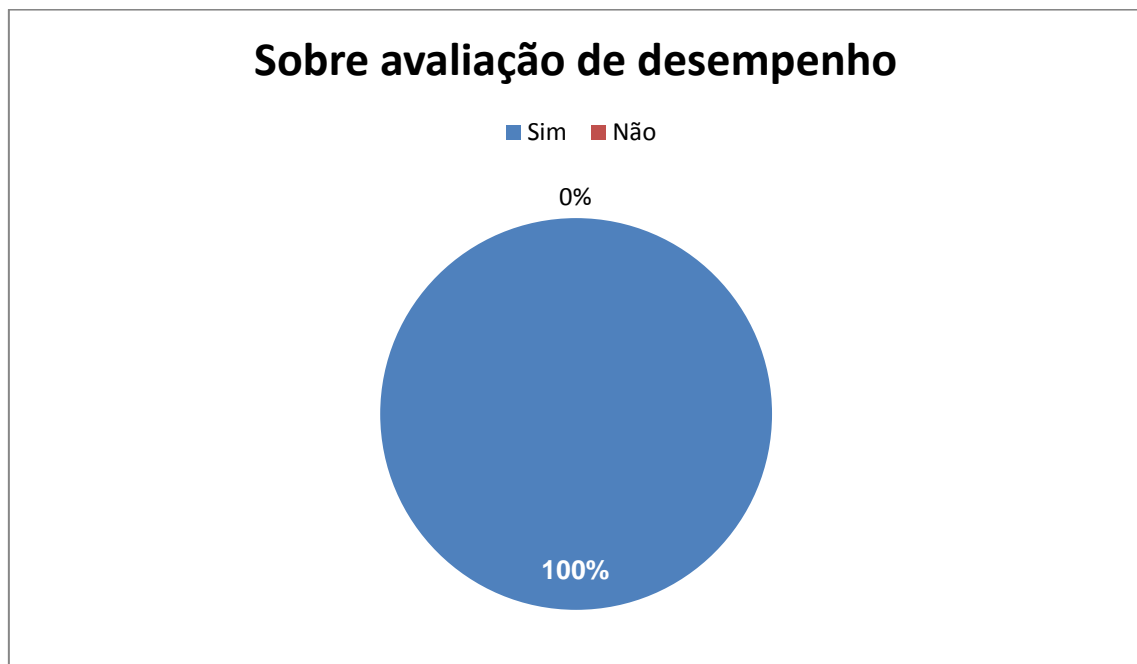
6) Sabendo que um bom relacionamento se estabelece através de diálogo, você se sente seguro a expor suas ideias e dúvidas?



Após a análise das informações foi apurado que 50% das colaboradoras relatam que não se sentem seguras a expor suas ideias e dúvidas, e

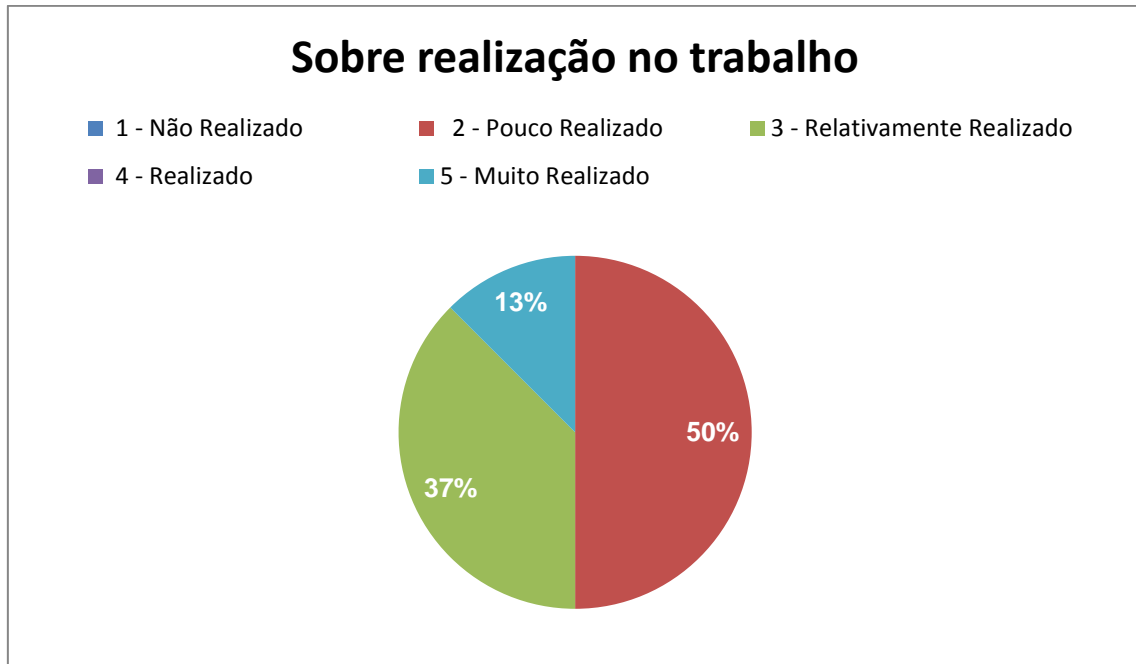
50% se sentem seguras para expor suas ideias e duvidas.

7) Você considera que a avaliação de desempenho é algo a ser levado em consideração para o processo de motivação dos colaboradores?



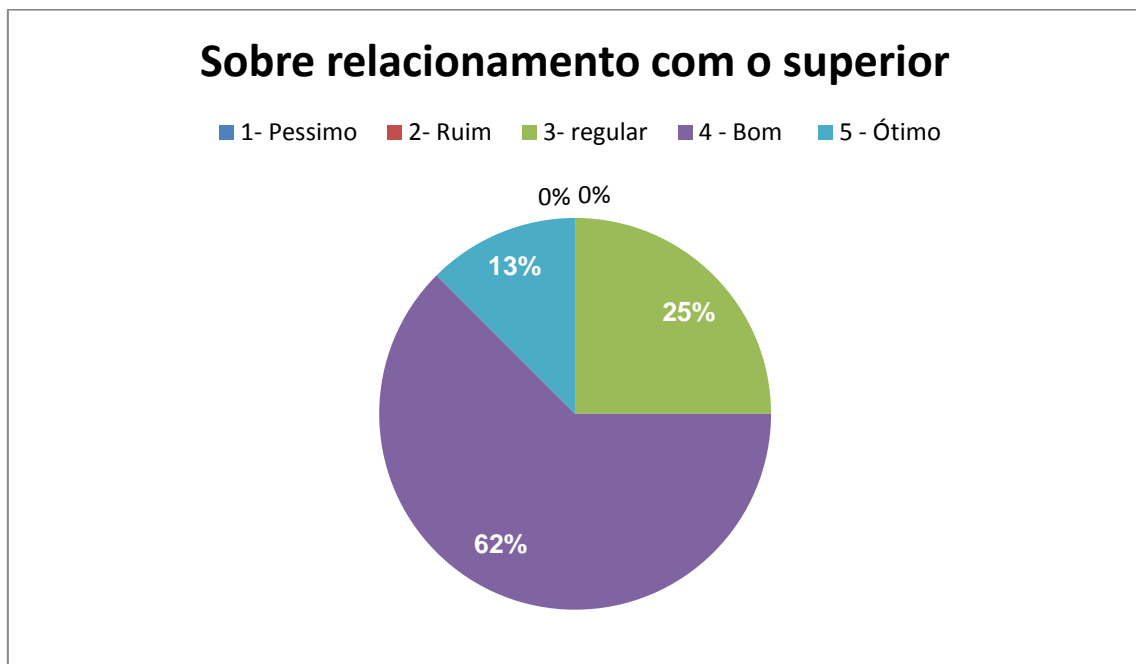
Conforme os dados foram verificados que 100% das colaboradoras consideram a avaliação de desempenho uma ferramenta importante para a motivação no trabalho.

8) Em uma escala de 1 a 5, quão realizada você se sente atualmente no trabalho?



Segundo as informações coletadas, foi constatado que atualmente 50% das colaboradoras se sentem pouco realizadas no trabalho, outras 37% se sentem relativamente realizadas, e 13% das colaboradoras se sentem muito valorizadas.

9) Em uma escala de 1 a 5, como é o seu relacionamento com seu superior?



Conforme os dados apresentados, foi averiguado que 62%

consideram o relacionamento com o superior bom, 25 % consideram esse relacionamento regular e 12,50% consideram ótimo.

10) O que te motiva a trabalhar na empresa?



Após o estudo foi observado que 37% das colaboradoras são motivadas a trabalhar na empresa por conta do aprendizado, 25% são motivadas pelo crescimento pessoal, 25% não responderam, e 13% são motivadas pelo ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou identificar se as colaboradoras da empresa Intima Lingerie estão motivadas, foi utilizada como metodologia, a realização de uma pesquisa bibliográfica, onde foram estudados os aspectos teóricos sobre motivação e uma pesquisa de campo, com as colaboradoras da empresa na qual foram abordados os fatores motivacionais, baseados nas teorias.

A partir da teoria das relações humanas que começou se perceber a importância da individualidade do trabalhador e começou a falar do crescimento pessoal e na satisfação no trabalho, a partir desse momento os colaboradores passaram a ter participação nas decisões e a empresa começou a perceber que o

principal elemento é a motivação. De acordo com a pesquisa de campo percebe-se que 63% das colaboradoras estão se sentindo relativamente valorizadas o que não é um percentual interessante pois seria ideal que os interesses da empresa fosse também os interesses pessoais de cada indivíduo. Sobre a segurança para expor suas ideias 50% das colaboradoras não se sentem seguras e sendo assim não tem participação ativa na tomada de decisões da empresa pois se sentem inseguras para dar ideias e opiniões relativas a empresa.

De acordo com Maslow as principais variáveis ligadas à motivação dos seres humanos estão interligadas de maneira que assim que a necessidade é satisfeita dará lugar á outra, assim como está ilustrada na pirâmide, como necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima e necessidades de auto realização. De acordo com a pesquisa de campo percebe-se que as principais variáveis que estão relacionadas a motivação dentro da empresa são 37% das colaboradoras são motivadas pela necessidade fisiológicas, e 25% são motivadas pelas necessidade de auto realização, as outras 25% não responderam a pergunta, e apenas 13% são motivadas pela necessidade de segurança, dados que são de grande importância para empresa pois percebe se que esse tipo de necessidade que motivam a maioria das colaboradoras são um tipo de necessidade que está nos níveis mais baixos da pirâmide e que qualquer outra empresa pode oferecer com um salário igual ou superior ao recebido na empresa.

A teoria X e Y de Douglas McGregor tratam de dois tipos de pessoas dentro das organizações, no pressuposto X os colaboradores precisam de controle e supervisão, pois são preguiçosos de natureza, pouco ambiciosos e o seu líder tem por objetivo aumentar a produtividade dos colaboradores. Já na teoria Y o trabalho é tão natural quanto o lazer pois são competentes, porem para desenvolver o trabalho só é possível através das condições que são dadas para que possam oferecer o seu melhor,mas os objetivos a se alcançar dependem das recompensas associadas. Após a pesquisa foi constatado que 100% das colaboradoras relatam não receber nenhum tipo de reconhecimento ou elogio pelos trabalhos prestados, e isso se torna um problema, pois corre um grande risco dos objetivos da empresa se tornarem oposto.

Contudo sugere-se que a empresa dê um proposito a sua equipe, mostrar a importância do seu trabalho é fundamental dentro do processo produtivo, para que as colaboradoras percebam seu espaço e sua importância dentro da empresa,

criando um crescimento pessoal e autonomia no ambiente de trabalho. Outro ponto que a empresa pode trabalhar é fazer reuniões para dar feedbacks para a equipe, mas não apenas quando for algo negativo. Feedbacks positivos e elogios podem elevar a satisfação das colaboradoras, fazer elogios aos funcionarios por um trabalho bem feito tambem é algo que pode fortalecer os laços entre o lider e o colaborador e ainda reforça o comprometimento. A empresa pode fazer parcerias com outros estabelecimentos para oferecer outros beneficios as colaboradoras, ex.: parcerias com academias ou instituições de ensino, onde a empresa parceira pode oferecer algum desconto para as colaboradoras, é uma ótima alternativa já que a empresa pode desenvolver alguma campanha promocional junto as outras empresas, as colaboradoras do escritório passariam a se sentir mais valorizadas, pois seria um incentivo para cuidar da saúde e se qualificar.

Proporcionar as colaboradoras novas experiencias atravez de cursos, palestras, treinamentos ligadas ao trabalho, pode trazer beneficios para ambos os lados, pois proporciona aprendizado, e descontração ao ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho agradável pode ser um diferencial na vida do colaborador um ambiente confortável pode trazer mais agilidade e alegria ao trabalho já que as colaboradoras passam o dia todo na empresa, proporcionar um ambiente de descanso onde as colaboradoras possam descansar, estudar e interagir com as colegas de trabalho podem unir a equipe.

Outro ponto que pode proporcionar bons resultados é proporcionar momentos de descontração, atravez de confraternizações em datas comemorativas, como ano novo, pascoa, dia do trabalhador, dia das mães, festa junina, dia dos pais e natal. Como a empresa é no ramo do comercio e em alguns feriados e fins de semanas são bastante movimentados, e as colaboradoras trabalham nessas datas a empresa pode proporcionar algo que anime por exemplo, um café da manhã especial, lanche da tarde, mimos, ou até mesmo decorar o ambiente de maneira descontraida.

Referências Bibliográficas

FERREIRA, João Batista. SOUZA, Ana Lara Fernandes de. MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: Visão dos discentes do curso de Administração Revista Científica do ITPAC, Araguaína, v.11, n.1, Pub.10, fev. 2018

Disponível em: <https://assets.itpac.br/arquivos/revista/2017-2/Artigo%20N%2010.pdf>. Acesso em: 20.mai.2019 as 01:22.

GIL, Antônio Carlos. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA SOCIAL. 6. ed. São Paulo, 2008.

JUNIOR, Paulo Elias Bedran Júnior .OLIVEIRA, Jorge Luiz Coimbra de. MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: AVALIANDO O AMBIENTE ORGANIZACIONAL.V Congresso nacional de excelência em gestão Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade. Niterói, Rio de Janeiro, Brasil, 2, 3 e 4 de julho de 2009. Disponível em: http://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/V-CNEG-2009/T8_0191_0811.pdf. Acesso em 08.mai.2019 as 15:46.

LOPES, Mônica Cristina, FILHO, Gilsée Ivan Regis, A MOTIVAÇÃO HUMANO NO TRABALHO: o desafio da gestão em serviços da saúde pública. R. Adm., São Paulo, v.39, n.1, p.62-75, jan/fev./mar.2004. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V390162.pdf>. Acesso em: 03.jun.2019 as 00:16.

MARIANO, Renato; ABORDAGEM E TEORIA COMPORTAMENTAL, Administração no Blog, São Paulo, mar.2016. Disponível em: <http://administracaonoblog.blogspot.com/2016/03/abordagem-e-teoria-comportamental.html> Acesso em: 09 jun. 2019, as 15:45.

PEDROSO, Daniel Oesley de Oliveira. FRANÇA, Natany de Sousa. OLIVEIRA Simony Santos de, OSAWA, Jose Luis Tamekishi, IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES. Revista Ampla de Gestão Empresarial. São Paulo, Ano 1, N° 1, art.5, p 60-76, out 2012. Disponível em: http://www.revistareage.com.br/artigos/primeira_edicao/05_a_importancia_da_motivacao_dentro_das_organizacoes.pdf. Acesso em 20 mai.2019 as 23:22.

