

# **A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO E SUA INFLUÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO: Um estudo de caso no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – Campus Juína.**

<sup>1</sup>BRANDÃO, Ana Cristina da Silva  
<sup>2</sup>FREITAS, Michelle

## **RESUMO**

O objetivo desta pesquisa tratou-se de identificar os fatores que influenciam na motivação para o trabalho dos servidores do Instituto Federal, conforme a percepção dos mesmos. Para que isso fosse possível, desenvolveu-se uma pesquisa de revisão bibliográfica sobre a importância e a influência da motivação/satisfação dentro do ambiente de trabalho. O estudo de caso foi realizado no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, localizado no município de Juína. O questionário foi elaborado para identificar qual o nível de satisfação dos servidores, se os mesmos estão muito satisfeitos, satisfeitos, neutros, insatisfeitos ou muito insatisfeitos. A partir desta pesquisa realizada através de um questionário, foi possível identificar em que situação se encontrar a motivação e os fatores que causam satisfação dos servidores do setor administrativo do Instituto Federal, segundo a percepção dos mesmos. E com dados obtidos através da pesquisa realizada, identificou-se que a motivação dos servidores do Instituto é considerada boa, pois a maioria se sente motivados ou neutros em relação ao nível de satisfação, também possibilitou a sugestão de medidas a serem tomadas para manter o nível de satisfação e diminuir a insatisfação.

**Palavras-chave:** Motivação. Satisfação. Servidor público.

## **RESUME**

El objetivo de esta investigación fue identificar los factores que influyen en la motivación para el trabajo de los empleados del Instituto Federal, de acuerdo con su percepción. Para hacer esto posible, se desarrolló una investigación de revisión de literatura sobre la importancia e influencia de la motivación/satisfacción dentro del ambiente de trabajo. El estudio de caso se realizó en el Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología de Mato Grosso, ubicado en el municipio de Juína. El cuestionario fue diseñado para identificar el nivel de satisfacción de los servidores, si están muy satisfechos, satisfechos, neutrales, insatisfechos o muy insatisfechos. A partir de esta encuesta realizada a través de un cuestionario, fue posible identificar en qué situación se encuentran la motivación y los factores que causan la satisfacción de los empleados del sector administrativo del Instituto Federal, de acuerdo con su percepción. Y con los datos obtenidos a través de la investigación, se identificó que la motivación de los empleados del Instituto se considera buena, porque la mayoría se siente motivada o neutral en relación con el nivel de satisfacción, también hizo posible la sugerencia de

---

<sup>1</sup> Graduanda em Bacharelado de Administração pela Faculdade do Vale do Juruena – AJES. Brasil. E-mail: anacristinabrandao2898@gmail.com

<sup>2</sup> Especialista em Marketing Empresarial. Professora da Faculdade do Vale do Juruena, Juína-MT – AJES, michelle.fts@hotmail.com

medidas a tomar para mantener el trabajo nivel de satisfacción y disminución de la insatisfacción.

**Keyword:** Motivación. Satisfacción. Empleado estatal.

## 1. INTRODUÇÃO

Os fatores motivacionais estão diretamente ligados à qualidade de vida das pessoas e à qualidade dos serviços prestados por elas, pois é a força que estimula os interesses da organização e de seus funcionários. A motivação é algo constante, infinito e complexo (OSAWA *et al.*, 2012).

Ao longo dos anos as organizações vêm sofrendo várias mudanças que estão ligadas tanto ao ambiente interno quanto externo. Por mais que as organizações pensem no bem estar dos funcionários, a motivação é um assunto complexo, pois o que motiva uma pessoa pode não motivar outra. A estimulação da motivação de seus colaboradores é uma ação que deve ser analisada e implementada de forma que gerem resultados em todos os departamentos e melhoraria na produtividade da organização. Pois funcionários satisfeitos e motivados beneficiam tanto a organização quanto o próprio funcionário (BERGAMINI, 2008).

O problema de pesquisa deste estudo é responder a questão: qual a importância da motivação e quais fatores a influenciam no ambiente de trabalho das organizações?

O trabalho foi desenvolvido através de uma pesquisa de revisão bibliográfica, apresentando o que as teorias motivacionais trazem de grande contribuição para incentivar o comportamento do indivíduo e que elas podem mudar a realidade das organizações, se aplicadas corretamente, e também através de uma pesquisa realizada por meio de questionário para identificar o nível de satisfação/motivação dos funcionários.

Atualmente dentro das organizações o crescimento e o bom funcionamento dependem da mão de obra de todos os colaboradores que integram a equipe. Em função disso, as organizações vêm buscando a harmonização entre o desempenho no trabalho e a motivação do colaborador, pois com isso, seu rendimento terá resultados positivos, pelo fato da motivação ser fundamental em todos os setores de qualquer empreendimento (CHIAVENATO, 2008).

O objetivo desta pesquisa é identificar os fatores que influenciam a motivação no ambiente de trabalho, esclarecer a sua importância, analisar as ferramentas de

identificação de desempenho e satisfação organizacional e verificar quais são os principais fatores que influenciam a motivação e a desmotivação dentro das organizações.

Este trabalho justifica-se pela necessidade dos funcionários estarem motivados/satisfeitos e de identificar os índices de satisfação, para que haja o bom funcionamento da organização e o bem estar do próprio funcionário. Deste modo, para que se possam obter estes resultados foi utilizado um questionário a ser aplicado aos funcionários para avaliar o grau de motivação/satisfação segundo a percepção dos mesmos. Em seguida, foi feita a tabulação dos dados para avaliar a real situação da motivação dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – *Campus Juína*.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

No presente trabalho serão abordados os assuntos sobre a definição e os conceitos da motivação, os tipos de motivações existentes, as principais teorias abordadas, o modo como está inserida no contexto organizacional, as práticas motivacionais, a qualidade de vida no ambiente de trabalho, o clima organizacional e a importância da liderança para a motivação das pessoas.

### **2.1. Motivação: conceitos e definições**

O conceito de motivação possui várias definições, pode ser conceituada basicamente como a força ou impulso que leva a agir de determinada forma, gerando uma atitude específica. A motivação é intrínseca, pois é algo que está dentro de nós e nasce das nossas necessidades pessoais (JESUS, FERNADES e SILVA, 2014).

A motivação deve ser analisada com muita cautela, pois ela é o fator responsável por motivar os funcionários, fazendo que eles tenham um maior comprometimento na realização de suas atividades e se sintam satisfeitas realizando-as (CHIAVENATO, 2002).

### **2.2. Tipos de motivação**

Na motivação existem várias definições para o assunto, por isso ocorrem algumas divisões em relação aos seus tipos. Neste trabalho foram abordados os três

principais tipos de motivação, a Extrínseca, a Intrínseca e a Consciente (BERGAMINI, 2008).

### **2.2.1 Motivação extrínseca**

A motivação extrínseca decorre de comportamentos ocasionados na realização de determinadas tarefas que acontece devido a aspectos externos ao indivíduo (VIANA e VIANA, 2012).

A motivação extrínseca determina-se através de uma atividade que é desempenhada somente com o objetivo no resultado que alcançará futuramente (BZUNECK e GUIMARÃES, 2007). Existem três categorias na motivação extrínseca que podem ser divididas em um contínuo da autodeterminação, sendo classificadas por tipos de regulação, que são a regulação externa, regulação por introjeção e a regulação por identificação (VIANA e VIANA, 2012).

### **2.2.2. Motivação intrínseca**

A motivação intrínseca é aquela que os indivíduos desempenham ações pelo simples fato de se sentirem satisfeitos realizando-as. A motivação intrínseca tem efeito espontâneo e se materializa em si pelo interesse na atividade, ou seja, pode se dizer que o indivíduo já nasce com essa conduta (VIANA e VIANA, 2012).

O indivíduo que está motivado intrinsecamente se auto lidera sem precisar que algo fora dela a dirija, ou seja, pode se afirmar que a pessoa intrinsecamente motivada é o líder de si mesmo (BERGAMINI, 1994).

### **2.2.3. Motivação consciente**

A teoria da motivação consciente ou teoria cognitiva parte da hipótese de que a vontade do indivíduo que estabelece suas ações, escolhas e o faz responsável por elas, a motivação está ligada com o tamanho essencial cognitivo frente à escolha realizada diante das várias opções que o indivíduo encontra (BERGAMINI, 2008).

A teoria cognitiva tem como um de seus princípios propor que “os principais determinantes do comportamento humano sejam aquelas crenças, expectativas e antecipações que o indivíduo faz em termos de eventos futuros.” O empenho em determinada atividade depende do valor que se dispõe na atividade e quanto ela pode oferecer de resultados (BERGAMINI, 2008, p. 63).

## **2.3. Principais teorias motivacionais**

A motivação começa com o Ciclo Motivacional, a partir do nascimento de uma necessidade que pode gerar insatisfação e até desequilíbrio se não for solucionada, ou seja, quando surge uma necessidade, o indivíduo deve buscar a satisfação dessa necessidade (CHIAVENATO, 2008).

Existem duas classificações das teorias motivacionais. A primeira é a Teoria de Conteúdo que envolve a Hierarquia das Necessidades de Maslow, a Teoria ERC de Clayton Alderfer, a Teoria das Necessidades de McClelland e a Teoria dos Dois Fatores da Motivação de Herzberg. Já a segunda é a Teoria de Processo que envolve a Teoria das Expectativas, a Teoria da Equidade e a Teoria do Estabelecimento de Objetivos (FERREIRA, 2015).

### **2.3.1. Teoria da hierarquia das necessidades – Maslow**

A teoria da hierarquia das necessidades proposta por Abraham Harold Maslow conceitua que as necessidades humanas estão organizadas em um grau de importância e de influência no comportamento, que podem ser hierarquizadas de acordo com o nível de satisfação humana, ou seja, as necessidades estão organizadas como os degraus de uma escada, sendo que as do nível mais baixo devem ser atendidas para que os próximos níveis chamem sua atenção. As necessidades estão organizadas na seguinte ordem: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização (FERREIRA, 2015).

Figura 1 – Hierarquia das necessidades Humanas de Maslow.



Fonte: Adaptado de Maximiano, 2006. p. 263

As necessidades fisiológicas estão ligadas as necessidades básicas de todo ser humano, como por exemplo, fome, sede, calor, sono, etc. (SILVA *et al.*, 2006).

As necessidades de segurança surgem a partir da busca por um ambiente estável e que proteja o ser humano, são aquelas que atraem as pessoas a buscar proteção, estabilidade e a busca da ordenação e previsibilidade, de não estarem correndo perigo e

se apresentam quando as necessidades fisiológicas estão satisfeitas (CHIAVENATO, 2008).

As necessidades sociais estão ligadas ao desejo de se manter relações com outras pessoas, estar ligados a um grupo de pessoas e ser aceito pelas mesmas. Estas necessidades podem ser manifestadas dentro das empresas pelo desejo dos indivíduos em manter bons relacionamentos com os colegas de trabalho, participar dos grupos do e trabalho e um relacionamento positivo com seus supervisores (DAFT, 2005).

As necessidades de estima estão ligadas a forma que o indivíduo se vê e se avalia, ou seja, a auto-avaliação. É o desejo de ser respeitado por si mesmo e pelas outras pessoas, e dentro das organizações são os esforços para demonstrar suas competências e ser reconhecido (HAMPTON, 2005).

As necessidades de auto-realização são as “mais elevadas e que se encontram no topo da hierarquia. Levam a pessoa a tentar realizar seu próprio potencial e se desenvolver continuamente como criatura humana ao longo de toda vida” (CHIAVENATO, 2008, p. 67).

Na teoria de Maslow as necessidades humanas estão ligadas ao comportamento humano que afeta a maneira de agir do indivíduo diante das inúmeras circunstâncias impostas pelo ambiente em que se está inserido (CHIAVENATO, 2008).

### ***2.3.2. Teoria dos dois fatores – Herzberg***

Com base na teoria de Maslow, sobre a hierarquia das necessidades, Frederick Herzberg desenvolveu em 1959 a teoria dos dois fatores, para esclarecer os comportamentos das pessoas no ambiente de trabalho, os dois fatores da teoria de Herzberg são os motivacionais e os higiênicos, também conhecidos por fatores intrínsecos ou extrínsecos, respectivamente (MIRANDA, 2009).

Os fatores motivacionais/intrínsecos estão ligados ao seu próprio trabalho, ou seja, busca conhecer o que realmente motiva as pessoas para realizar tarefas e desempenhá-las com sucesso, conhecidos por fatores de satisfação. Já os fatores higiênicos/extrínsecos estão ligados as condições de trabalho e seu propósito é impedir a insatisfação no trabalho, são os fatores de insatisfação (MAXIMIANO, 2011).

### ***2.3.3. Teoria da realização/necessidades – McClelland***

David McClelland no ano de 1940 desenvolveu a Teoria das Necessidades de Realização, que se expressa de maneiras diferentes nas pessoas, cada indivíduo

demonstra um nível diferente de necessidades (ROCHA, FRAUCHES e SOUZA NETO, 2010).

A necessidade de realização foca na excelência, incentivando as pessoas a lutarem por seus objetivos, podendo ser influenciada por forças como o desejo de status, de ser aceito socialmente, de conhecimentos e habilidades. As pessoas extremamente motivadas em buscar o sucesso tendem a ser dinâmicas nas suas atividades e serem bons empreendedores (REGO e LEITE, 2002).

#### **2.3.4. Teoria da expectativa – Vroom**

A teoria motivacional desenvolvida por Victor H. Vroom ressalta a importância da motivação na execução e na identificação das diferenças individuais de cada pessoa. Sendo três fatores que determinam o que será necessário para motivar a pessoa a produzir, sendo eles os objetivos individuais, a relação do indivíduo entre produtividade e realização de objetivos individuais e a capacidade de o indivíduo instigar seu nível de produtividade (CHIAVENATO, 2008).

A teoria da expectativa aponta que o nível de produtividade decorre de três forças, explica que a motivação do indivíduo pode ser produzida em quaisquer situações que esteja envolvida. Estas três forças podem ser definidas da seguinte forma: expectativas (objetivos individuais); recompensas (relação entre produtividade e objetivos alcançados); e relações entre expectativas e recompensas (CHIAVENATO, 2003).

#### **2.4. Fatores que influenciam na motivação**

As pessoas passam pelo menos um terço do seu tempo buscando novos conhecimentos e aperfeiçoando suas habilidades, suas competências, suas atitudes e comportamentos para serem reconhecidas pela organização. E para serem reconhecidas muitas vezes acabam deixando de lado princípios que realmente importam ao ser humano, como caráter, integridade, amizade, bom senso, ética, entre outros (FIDELIS e MÁRCIA, 2006).

Quando o funcionário está satisfeito, sua vontade é crescer junto com a organização, oferecendo o seu melhor desempenho a ela. Alguns dos fatores que influenciam os indivíduos são ofertas de empregos atraentes, o ambiente de trabalho, estabilidade financeira, oferta de benefícios, condições de trabalho, relacionamento entre a equipe, entre outros (CHANDLER e RICHARDSON, 2008).

Quando a motivação passa a ser vista como comportamento reativo, que leva ao movimento muitas organizações passa a ser um diferencial, pois saem da mesmice e trabalham em equipe na busca de um diferencial competitivo, pois acreditam em seu potencial e trabalham em busca de um mesmo objetivo. Portanto é fundamental que os líderes detectem em suas equipes os colaboradores que podem estar desmotivados e revertam o quadro (BERGAMINI, 2006 *apud* VASCONCELOS, ESTENDER e BARBOSA, 2015).

Os bons funcionários somente cumprem ordens, mas os excelentes funcionários fazem muito mais que isso, eles pensam na empresa, portanto os indivíduos que estão motivados tendem a serem mais ousados e apresentam suas ideias segundo os objetivos da empresa, sendo reconhecidos pelo empenho e mais motivados por contribuir diretamente com os ideais da empresa (VASCONCELOS, ESTENDER e BARBOSA, 2015).

## **2.5. A motivação no contexto organizacional**

A palavra motivação (do latim *motivus, movere*) aponta o procedimento pelo qual um conjunto de razões pode explicar, estimular e impulsionar a um comportamento humano ou a alguma ação para o alcance de suas necessidades (MAXIMIANO, 2000).

Os primeiros estudos sobre motivação tiveram início no século XX, em 1900, quando Frederick Taylor utilizou a teoria de que o dinheiro era o maior motivador e que as pessoas desempenhavam tarefas apenas para obter dinheiro e que elas precisavam ser controladas para que o trabalho tivesse o rendimento máximo (MARRAS, 2000).

Com o passar dos anos a motivação ganhou novas definições, mas nenhuma delas pode ser considerada errada ou que prejudique os fundamentos dos outros autores, ou seja, as teorias devem se complementar (BERGAMINI, 2008).

A motivação é tudo o que incentiva as pessoas a agirem de determinada forma ou com um comportamento particular, as pessoas tem motivações diferentes, cada um busca atender as suas necessidades com comportamentos distintos (CHIAVENATO, 2008).

[...] de modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um

estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (CHIAVENATO, 2008, p. 63).

Há dois fatores que afetam diretamente o desempenho das pessoas em uma organização, o interno e o externo. Os fatores internos são os que aparecem nas necessidades e aspirações dos indivíduos, incentivando-os a desempenhar suas ações. Já os fatores externos são os produzidos a partir de acontecimentos vivenciados no ambiente em que estão envolvidos (CHIAVENATO, 2008).

A motivação para o trabalho é “aquela que aponta uma condição ou desejo de alcançar um objetivo ou executar uma ação, ou seja, o indivíduo demonstra-se disposto a realizar o trabalho” (MAXIMIANO, 2000, p. 347).

As organizações não existem sem pessoas para dirigi-las e operá-las, toda organização é dependente de pessoas para funcionar e ter sucesso (CHIAVENATO, 2008).

## **2.6. Práticas motivacionais**

A teoria e a prática motivacional fazem parte do cotidiano no ambiente de trabalho, indivíduos que estão motivados geram aumentos consideráveis na questão de produtividade e satisfação no trabalho, além de reduzir outros fatores, como atrasos, absenteísmo, queixas de colegas de trabalho ou superiores, entre outros. Por esse motivo é extremamente importante ter práticas motivacionais nas organizações, pois traz benefícios para o funcionário e para a empresa (MONTANA, 2006).

As práticas motivacionais podem ser definidas como iniciativas mostradas à organização visando promover o esforço de seus funcionários no desempenho de suas atividades dentro das organizações. Nos dias de hoje, as práticas motivacionais mais utilizadas no contexto organizacional são o redesenho de cargos e os programas de incentivos e participação nos lucros ou resultados (MAXIMIANO, 2000).

O redesenho de cargos são as técnicas que foram elaboradas buscando a melhoria do desempenho dos funcionários em tarefas de cunho competitivo. Mas essas tarefas podem acabar se tornando cansativas, diminuindo a concentração e o desempenho dos mesmos (CHIAVENATO, 2002).

Já os programas de incentivos e participação nos lucros ou resultados são incentivos na forma de bonificações seja de natureza financeira, psicológica ou social

oferecidos aos funcionários, de acordo com o seu desempenho na realização de suas atividades, esse bônus pode ser, por exemplo, prêmios, gratificações, reconhecimento para o funcionário do mês, etc. (RODRIGUES, REIS NETO e GONÇALVES FILHO, 2014).

## **2.7. Satisfação no trabalho como fator motivacional**

A satisfação no ambiente de trabalho está diretamente ligada ao clima organizacional em que o indivíduo está inserido, a satisfação do colaborador pode se dizer que é a chave para o sucesso da organização, pois um colaborador satisfeito produz muito mais do que um que não está satisfeito com o que faz. A motivação está ligada a vários fatores, os mais conhecidos, são: o salário, reconhecimento, promoções, benefícios, oportunidade de crescimento, entre outros (STECCA, ALMEIDA e GELATTI, 2011).

A satisfação no trabalho define-se como o modo com que o indivíduo se sente em relação às funções desempenhadas no trabalho em geral, ao clima organizacional, as amizades, ao material, a carga horária, etc., esses fatores influenciam na satisfação dos indivíduos (SPECTOR, 2005). Um indivíduo que possui um alto nível de satisfação no seu ambiente de trabalho demonstra uma atitude positiva em relação a seu trabalho, já o indivíduo com insatisfação demonstra uma atitude negativa. A satisfação do trabalho é importante, pois quando o funcionário vê dentro de si qual é o objetivo do que ele está fazendo, seu rendimento certamente irá melhorar e ele buscará o seu sucesso e o da organização (ROBBINS, 2002).

Quanto mais as pessoas estiverem motivadas, melhores serão seus resultados no desempenho de suas tarefas, tornando o relacionamento com demais indivíduos melhor, uma das razões que deixam as pessoas motivadas é desenvolver atividades em que acreditam e gostam, conseqüentemente irá motivar os que estão a sua volta, a motivação é um dos primeiros passos para o sucesso da organização (BLAUTH e BLAUTH, 2009).

As pessoas possuem necessidades diferentes umas das outras, é papel do gestor aprender a reconhecer quais são as necessidades dominantes de cada um de seus funcionários. Algumas atitudes que podem ser tomadas para satisfazer e identificar o que motiva os funcionários são associar pessoas a funções, definir metas desafiadoras, incentivar a participação, individualizar recompensas, unir recompensas ao desempenho, verificar se há equidade e também não ignorar o dinheiro, pois apesar de

não ser o principal fator, é algo que influencia na motivação (ROBBINS, DECENZO e WOLTER, 2014).

A satisfação no ambiente de trabalho trata-se de uma atitude de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza. Um funcionário satisfeito está mais disposto a elogiar e enaltecer a organização, a ajudar os colegas de trabalho, ultrapassar as expectativas e ir além das suas funções rotineiras (ROBBINS, 2002).

## **2.8. Qualidade de vida no trabalho como fator motivacional**

A qualidade de vida no ambiente de trabalho envolve o bem-estar, a necessidade de valorização do trabalho e cargo ocupado, entre outros. A qualidade de vida no trabalho (QVT) “representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento” (FRANÇA, 2014, p. 168).

A QVT pode ser resumida como um conjunto de habilidades e ações desenvolvida pela organização que busca aprimorar a satisfação dos colaboradores, quando estas técnicas são utilizadas corretamente resultam no bem-estar dos colaboradores, aumento a satisfação e conseqüentemente motivando seus colaboradores (FRANÇA, 2014).

A qualidade de vida no trabalho é um aglomerado de práticas de uma organização que engloba e compreende o “diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho”, buscando garantir condições de absoluto desenvolvimento humano para a concretização do trabalho (CHIAVENATO, 2015 p. 419).

A qualidade de vida está totalmente envolvida com as necessidades e expectativas do ser humano e conseqüentemente com a sua satisfação, que está ligada ao bem-estar do indivíduo no seu ambiente de trabalho, sendo necessário cultivar relações saudáveis e harmoniosas, e evitar conflitos desnecessários no ambiente de trabalho (KANAANE, 1999).

### **2.8.1. Higiene no trabalho**

Os fatores higiênicos fazem parte do ambiente de trabalho, são fatores extrínsecos às pessoas e englobam salários, benefícios sociais, modelo de gestão, condições físicas de trabalho, relacionamento entre os membros da empresa, entre outros. Se os fatores higiênicos estão presentes na organização deixam de causar

insatisfação nos funcionários, entretanto não chega ao ponto de gerar satisfação, mas se ausentes certamente causaram insatisfação (VERGARA, 2000).

Os fatores higiênicos podem ser definidos como salário, segurança, políticas organizacionais, relacionamento interpessoal, condições do ambiente de trabalho, essas razões fazem com que os indivíduos se movimentem para buscá-los ou até mesmo lutar por eles quando os perderam, ou seja, somente a presença da higiene no ambiente de trabalho não motivará as pessoas (BERGAMINI, 2008).

### **2.8.2. Segurança no trabalho**

A necessidade de segurança no trabalho está ligada á busca de proteção contra ameaças e privações, devido ao fato dos funcionários estarem dependentes da organização ou com outras pessoas (OLIVEIRA e SILVA, 2013). As necessidades de segurança têm grande importância no comportamento humano, pois os funcionários podem se sentir inseguros se a empresa não possuir um sistema de decisão eficiente e coerente (GOUVEIA e BAPTISTA, 2007).

Segurança no trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para a prevenção de acidentes. Para que se possa implantar a segurança no trabalho na organização são necessários seguir alguns passos como estabelecimento de um sistema de indicadores e estatísticas de acidentes, desenvolvimento de regras e procedimentos de segurança e recompensa aos gerentes e supervisores pela administração eficaz da função (CHIAVENATO, 2015).

Uma empresa ideal em relação a segurança do trabalho é a que procura aplicar, captar e manter dentro da organização todos os recursos humanos conforme as regras (ANDRADE, 2012).

### **2.8.3. Stress no trabalho**

Estresse pode ser definido como um “conjunto de relações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente”. Alguns dos fatores que geram estresse dos funcionários de uma organização são a desconfiança, o autoritarismo de seus superiores, o cumprimento correto de horário de trabalho, pressão e cobranças, pessimismo dos colegas de trabalho, insatisfação pessoal, traumas, emoções fortes, dentre outros. Além de dependência de álcool e drogas ilícitas (CHIAVENATO, 2015, p. 433).

O estresse traz graves consequências a qualidade de vida dos funcionários e da organização, pois prejudica a realização das atividades desenvolvidas dentro da organização. Podendo originar doenças como a depressão, ansiedade, distúrbios gástricos e cardiovasculares, angústia, absenteísmo, dentre outras (CHIAVENATO, 2015).

#### **2.8.4. Planos de incentivos**

Os benefícios oferecidos são incentivos que a empresa oferece aos seus funcionários, além do salário fixo mensal, esses benefícios podem variar de acordo com o cargo que o indivíduo ocupa. “Os benefícios e serviços sociais incluem uma variedade de facilidades e vantagens oferecidas pela organização”, por exemplo, transporte, seguro de vida, vale alimentação, plano de saúde, entre outros (CHIAVENATO, 2015).

Os incentivos sociais estão ligados a questões da responsabilidade social da empresa. E algumas organizações beneficiam seus funcionários com incentivos para atender as necessidades de satisfação dos mesmos, deste modo ele buscará maneiras de melhorar o seu desempenho no ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2015).

O sistema de recompensas inclui o pacote total de benefícios que a organização coloca a disposição de seus membros, bem como mecanismos e procedimentos pelos quais estes benefícios são distribuídos. Não apenas salários, férias, prêmios, promoções para posições mais elevadas (com maiores salários e benefícios) são considerados, mas também outras recompensas menos visíveis como garantia de segurança no emprego, transferência laterais para posições mais desafiantes ou para posições que levem a um crescimento, a um desenvolvimento adicional e várias formas de reconhecimento por um desempenho excelente (CHIAVENATO, 2015, p. 288).

#### **2.8.5. Compensação salarial**

Segundo a Teoria de Maslow o salário é uma necessidade básica e necessária para que as pessoas possam ter alimentação, moradia e segurança para si e para a família de maneira aceitável. De acordo com Maslow, em relação à motivação de seus funcionários, os administradores devem se preocupar primeiramente com a questão salarial para posteriormente oferecer incentivos que tenham a intenção de aumentar a

auto-estima, proporcionar sentimentos participação e oportunidades de crescimento entre os funcionários dentro da empresa (STONER e FREEMAN. 1995).

A remuneração é uma estratégia usada com o objetivo de motivar seus talentos, entretanto ninguém motiva ninguém, ou seja, os fatores de motivação são diferentes para cada indivíduo. A motivação está ligada as circunstâncias que o administrador da organização oferece aos seus funcionários, para que os mesmos obtenham a realização de suas necessidades e expectativas (BERGAMINI, 2008).

Alguns autores consideram a remuneração um importante fator motivacional, pelo fato de estar relacionado com a crença de que o comportamento do ser humano resulte em determinadas consequências. Por esse motivo as empresas devem valorizar as necessidades individuais de cada um de seus funcionários, para que auxilie na obtenção do comportamento organizacional esperado, deste modo, a remuneração pode influenciar em partes na motivação (ROBBINS, 2002).

Muitos gestores acreditam que o salário proporciona a motivação aos funcionários, no entanto se for avaliar a realidade das empresas, o salário é utilizado como uma forma de controlar ou manter o indivíduo na empresa, pelo fato de mesmo o funcionário recebendo um bom salário com o passar do tempo este valor se agrega ao seu orçamento e passa ser algo normal. Um exemplo disso é o que ocorre em algumas empresas que adotam as melhores formas de remuneração e os funcionários ganham valores altos, mas possuem níveis de insatisfação relacionados à remuneração (REIS NETO, 2004).

## **2.9. A importância da liderança para a motivação**

A liderança é algo essencial em todas as organizações, independentemente de seu porte ou seu ramo de atuação, mas é importante que a gestão da organização seja sólida e transparente com seus colaboradores. É de responsabilidade da gestão ter uma estruturação organizacional do planejamento das ações que serão realizadas, a delegação de função e a questão da relação entre os colaboradores. A liderança pode ser definida pela “realização de uma meta por meio da direção de colaboradores humanos” (MAXIMIANO, 2000, p. 388).

A liderança consiste em líderes que induzem seus seguidores a realizar certos objetivos que representam os valores e as motivações - desejos e necessidades, aspirações e expectativas – tanto dos líderes como dos seguidores. A genialidade da liderança está na forma como os líderes

enxergam e trabalham os valores e motivações tanto de seus seguidores (MAXIMIANO, 2000, p. 388).

## **2.10. Clima organizacional**

As primeiras pesquisas realizadas sobre o clima organizacional ocorreram por volta da década de 60, ao decorrer dos anos os estudos sobre o assunto foram aperfeiçoados e intensificados. Uma das questões relacionadas ao clima organizacional que deve se salientar é a satisfação do indivíduo no ambiente de trabalho, pois se ele está satisfeito no trabalho isso influenciará diretamente na sua produtividade (PIMENTA, EL AQUAR e OLIVEIRA, 2012).

Há vários aspectos que afetam a satisfação no trabalho, como salários, promoções, reconhecimento, benefícios, relacionamento com os colegas, entre outros. Em relação ao convívio com os colegas de trabalho pode acarretar uma não satisfação, devido ao mal relacionamento entre eles. Existem outros inúmeros fatores que influenciam no clima organizacional, podendo ser citados a carga excessiva de trabalho e interferência do trabalho na vida pessoal e vice e versa (MARQUEZE e MORENO, 2005).

O clima organizacional estabelece um grau de satisfação dos indivíduos em relação ao seu ambiente de trabalho. O clima organizacional pode ser definido basicamente como uma síntese de todas as circunstâncias das relações interpessoais que acontecem no ambiente de trabalho (STECCA, *et al.*, 2011).

## **3. METODOLOGIA**

Esta pesquisa consiste na identificação dos fatores que influenciam na motivação dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – *Campus* Juína e se caracteriza como uma pesquisa exploratória que procura expor ideias e intuições, com o objetivo de obter maior intimidade sobre o assunto pesquisado (SELTIZ, WRIGHTSMAN e COOK, 1965).

A pesquisa exploratória tem como principal objetivo desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e princípios, com a finalidade de caracterização de problemas mais claros, ou seja, essa pesquisa é formulada com o objetivo de possibilitar uma visão geral de determinada pesquisa (OLIVEIRA, 2011).

Em vista disso, a natureza dos dados da pesquisa será quali-quantitativa, que é o método que relaciona a análise estatística à investigação das definições das relações humanas, dando prioridade à melhor percepção do tema a ser estudado, tornando mais clara à interpretação dos dados alcançados (FREITAS, 2011).

O conceito de pesquisa qualitativa engloba cinco características básicas que definem esta forma de estudo, sendo eles o ambiente natural, dados descritivos, preocupação com o processo e com o significado e o processo de análise indutivo (BOGDAN e BIKLEN, 2003).

A utilização dessa natureza busca compreender não somente a aparência do caso, mas também suas essências, buscando esclarecer sua origem, relações e mudanças e buscando prever as consequências (TRIVIÑOS, 1987).

O objetivo da pesquisa qualitativa é proporcionar “uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística”, podendo ser utilizada também para esclarecer os resultados encontrados na pesquisa quantitativa (MALHOTRA, 2001, p. 155).

A pesquisa quantitativa é definida pelo uso da quantificação, seja na forma de coleta de informações ou na abordagem por meio de técnicas estatísticas (RICHARDSON, 1999).

A delimitação da composição e do tamanho da amostra é um método no qual a estatística transformou-se o meio principal. As respostas de determinadas situações podem ser deduzidas para o todo, por esse motivo, a amostra deve ser bem definida, para que não ocorra problemas ao se utilizar a solução para o todo (MALHOTRA, 2001).

#### **4. ANÁLISE DE DADOS**

Para que fosse possível a realização desta pesquisa elaborou-se dois questionários dentro de um, com perguntas para identificar o grau de satisfação dos servidores em relação às questões relacionadas ao ambiente de trabalho e a sua própria satisfação. Baseado na aplicação do questionário, foram analisados os dados obtidos a partir das respostas adquiridas, estes dados são referentes às repostas dadas pelos Técnicos Administrativos que trabalham no Departamento de Administração e

Planejamento (DAP) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – *Campus Juína*.

### QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

O questionário foi aplicado aos 14 servidores que trabalham no Departamento de Administração e Planejamento. As respostas foram analisadas e serão apresentadas com base no conteúdo retirado das mesmas e apresentadas através de gráficos, para melhor compreensão dos resultados obtidos.

De acordo com as informações fornecidas, sobre o tempo de serviço dos servidores selecionados, está representado no Gráfico 1.

Gráfico 1: Tempo de serviço.



Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Segundo os dados obtidos, 50% (7 servidores) dos entrevistados possuem mais de 5 anos de trabalho na Instituição, 29% (4) entre 1 e 3 anos, 14% (2) entre 3 e 5 anos e 7% (1) menos de 1 ano. A partir destes dados pode se afirmar que os servidores entrevistados possuem tempo de trabalho suficiente para ter conhecimento das rotinas da Instituição e por isso, os dados disponibilizados por eles são aceitáveis.

A sequência será apresentada, por meio de gráficos, os resultados obtidos e suas análises sobre o nível de satisfação dos servidores. Os níveis foram apresentados de acordo com a escala Likert sendo classificado em muito insatisfeito (1), insatisfeito (2), neutro (3), satisfeito (4) e muito satisfeito (5).

O Gráfico 2 apresenta os níveis de satisfação dos servidores em trabalhar no IFMT – *Campus Juína*.

Gráfico 2: Satisfação em trabalhar na Instituição.



Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Os dados correspondem a 50% (7 servidores) dos servidores satisfeitos, 22% (3) muito satisfeitos, 21% (3) estão neutros e 7% (1) estão muito insatisfeitos dentro do ambiente de trabalho. As informações apresentadas no gráfico mostram que a maioria dos servidores se sentem satisfeitos, possui 3 servidores neutros e 1 que está muito insatisfeito, podendo observar que há um percentual pequeno de insatisfação em trabalhar na Instituição.

No Gráfico 3 são apresentados dados referentes ao nível de satisfação das atividades desempenhadas na Instituição.

Gráfico 3: Satisfação quanto as atividades realizadas.



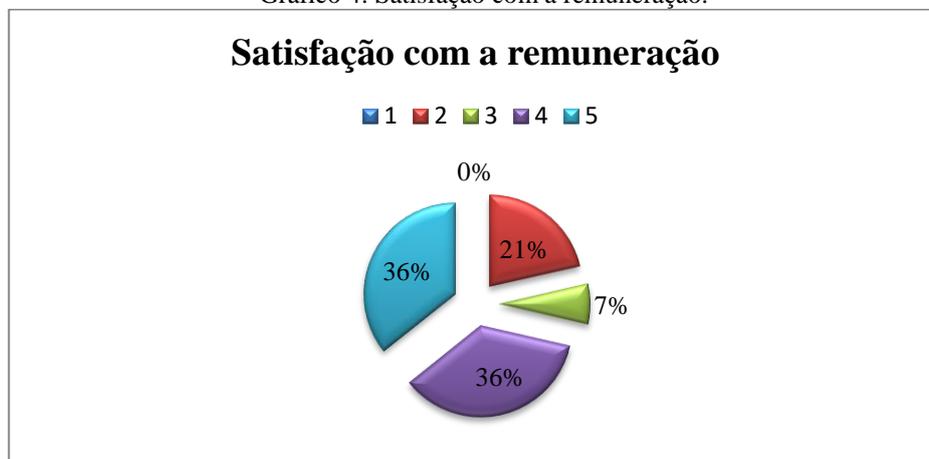
Fonte: Dados obtidos através de questionário.

De acordo com o gráfico é possível observar que 50% (7) dos servidores estão satisfeitos, 29% (4) muito satisfeitos, 14% (2) neutros e 7% (1) muito insatisfeitos. Analisamos que 79% (50%+29%) dos servidores se sentem satisfeitos positivamente,

mas em contrapartida 14% se sentem neutros e 7% muito insatisfeitos, ou seja, há insatisfação no desempenho de suas atividades.

O Gráfico 4 analisa o nível de satisfação em relação a remuneração que recebe por suas atividades.

Gráfico 4: Satisfação com a remuneração.

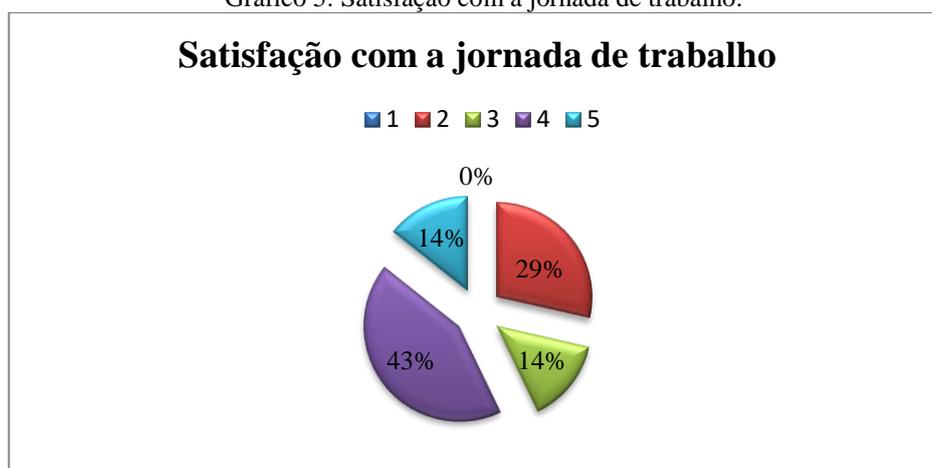


Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Pode-se observar que a satisfação está em igual porcentagem para os servidores que estão muito satisfeitos 36% (5) e satisfeitos 36% (5) com a remuneração que recebem, mas 21% (3) estão insatisfeitos e 7% (1) neutro (não estão satisfeitos nem insatisfeitos).

O Gráfico 5 apresenta os resultados dos níveis de satisfação dos servidores em relação a sua jornada de trabalho, tanto o horário de expediente quanto a carga horária a ser cumprida.

Gráfico 5: Satisfação com a jornada de trabalho.



Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Ao analisarmos os dados nota-se que 43% (6) estão satisfeitos, 29% (4) insatisfeitos, 14% (2) neutros e 14% (2) insatisfeitos. Nesse quesito há 43% satisfeitos positivamente, entretanto 43% (29%+14%) não estão satisfeitos com a jornada de trabalho que recebem, e outros 14% são neutros. Nesse item a satisfação e a insatisfação estão com o mesmo peso, por isso requer atenção maior, para que o nível de insatisfação não aumente.

No Gráfico 6 apresenta o nível de satisfação relacionado ao vínculo de amizade que possui diariamente com os demais servidores no ambiente de trabalho.

Gráfico 6: Satisfação com vínculo de amizade entre os servidores.



Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Observa-se que 36% (5) consideram o relacionamento neutro, 29% (4) satisfeito, 28% (4) muito satisfeito e 7% (1) muito insatisfeito. A satisfação positiva é de 57% (29%+28%), entretanto os que consideram neutros somam 36%, mas em compensação somente 7% estão muito insatisfeitos. Com essa análise é possível visualizar que o relacionamento entre os servidores é considerado bom.

No Gráfico 7 mostra os resultados referente ao nível de satisfação dos servidores quanto a importância que eles percebem que possuem para a Instituição.

Gráfico 7: Satisfação quanto a sua importância para a Instituição.

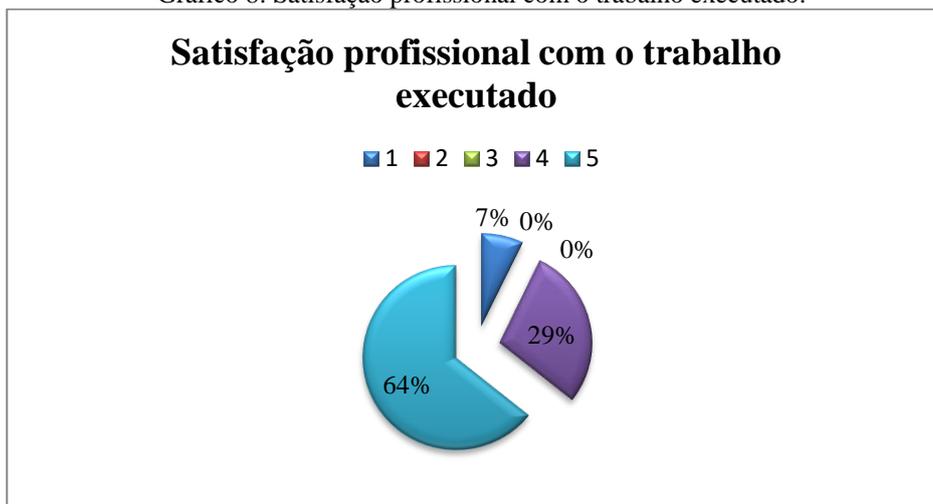


Fonte: Dados obtidos através de questionário.

De acordo com o gráfico 79% (11) dos servidores se consideram importantes para a Instituição, 14% (2) neutros (mais ou menos importantes) e 7% (1) muito importante. Nessa questão o índice de satisfação encontra-se positiva com 86% (79%+7%), apesar de 14% se sentirem mais ou menos importantes, é sinal de que a Instituição está fazendo a sua parte para que os servidores se sintam essenciais para a mesma.

O Gráfico 8 apresenta o nível de satisfação profissional com as atividades que executa.

Gráfico 8: Satisfação profissional com o trabalho executado.



Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Os resultados obtidos mostram que 64% (9) muito satisfeitos, 29% satisfeitos e apenas 7% (1) muito insatisfeitos com a satisfação profissional que a execução de suas

tarefas proporciona. A satisfação positiva soma 93% (64%+29%), enquanto a insatisfação tem 7%. É uma porcentagem pequena, mas é necessário atenção a essa situação para que ela não aumente.

No Gráfico 9 mostra os resultados referentes ao nível de satisfação dos servidores no desenvolvimento de suas atividades de acordo com a sua qualificação profissional.

Gráfico 9: Satisfação dos servidores de acordo com a qualificação profissional.

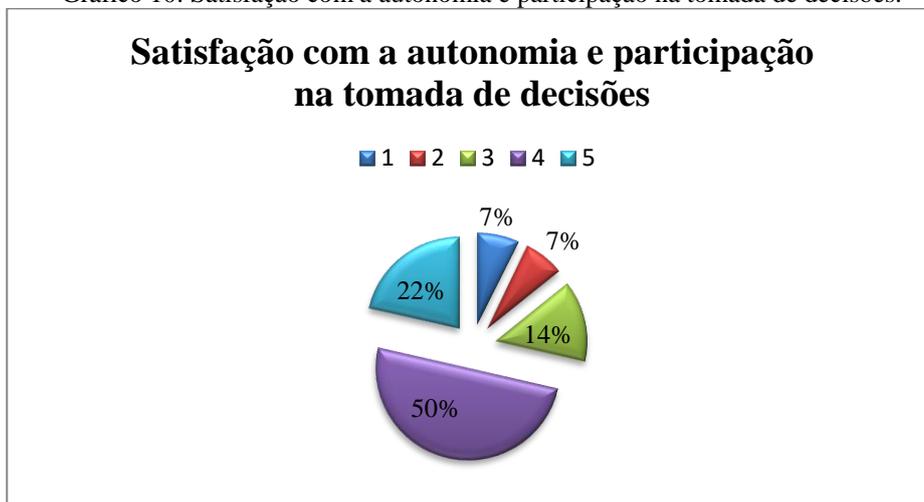


Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Observa-se que 57% (8) estão satisfeitos, 22% (3) neutro, 7% (1) muito satisfeitos, 7% (1) insatisfeitos e 7% (1) se sentem muito insatisfeitos. O nível de satisfação positiva é significativo e atingiu 64% (57%+7%), enquanto a insatisfação é de 14% (7%+7%) e 7% se sentem neutras em relação a qualificação profissional.

No Gráfico 10 podemos observar o nível de satisfação dos servidores em relação a autonomia e participação que possuem na tomada de decisões da Instituição.

Gráfico 10: Satisfação com a autonomia e participação na tomada de decisões.



Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Ao analisarmos os resultados, podemos observar que 50% (7) se sentem satisfeitos, 22% (3) muito satisfeitos, 14% (2) neutro e 7% (1) tanto para insatisfeito quanto para muito insatisfeito com a autonomia e participação no processo de tomada de decisões. O índice de satisfação positiva está alto com 72% (50%+22%), enquanto o nível de insatisfação está com 14% e os que se sentem neutros também com o percentual de 14%.

O Gráfico 11 apresenta o nível de satisfação dos servidores em relação ao ambiente físico da Instituição em que trabalham.

Gráfico 11: Satisfação quanto ao ambiente físico.

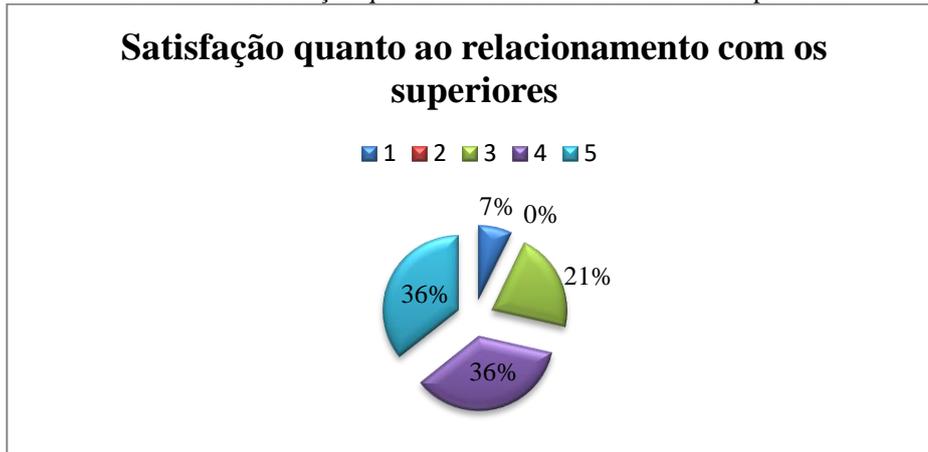


Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Observamos que 43% (6) se sentem satisfeitos com o ambiente de trabalho, 29% (4) se sentem muito satisfeitos, 14% (2) neutros e 7% (1) tanto para os que se sentem insatisfeitos quanto para os muito insatisfeitos. O nível de satisfação positiva é de 72% (43%+29%), entretanto o nível de insatisfação é de 14% (7%+7%) igual ao nível de servidores que se sentem neutros (nem satisfeitos nem insatisfeitos).

A satisfação dos servidores em relação ao relacionamento com seus superiores (tanto Diretor-Geral quanto Reitor) podem ser observados no Gráfico 12.

Gráfico 12: Satisfação quanto ao relacionamento com os superiores.



Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Podemos observar que os servidores que se sentem satisfeitos e muito satisfeitos tem o mesmo percentual de 36% (5), ou seja, a satisfação positiva é de 72% (36%+36%). Enquanto 21% (3) se sentem neutros e 7% (1) se sentem muito insatisfeitos.

No Gráfico 13 retrata a satisfação em relação ao cuidado da Instituição com a motivação, satisfação e qualidade de vida dos servidores dentro do ambiente de trabalho.

Gráfico 13: Satisfação dos servidores quanto à motivação dos superiores.



Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Pode-se observar que 43% (6) se sentem satisfeitos, outros 36% (5) se consideram neutros e 21% (3) se sentem muito insatisfeitos com a preocupação da Instituição em relação à motivação de seus servidores. O nível de insatisfação é algo a ser considerado, pois 21% não estão se sentindo satisfeitos.

O segundo questionário foi elaborado para identificar dentro do ambiente de trabalho da Instituição quais são os fatores que influenciam os servidores. De acordo com as informações obtidas neste segundo questionário foi elaborada uma tabela contendo os vários fatores e as respostas (frequência) para cada nível de satisfação. Os níveis são:

- |                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| 1 – Muito insatisfeito | 4 – Satisfeito       |
| 2 – Insatisfeito       | 5 – Muito Satisfeito |
| 3 – Neutro             |                      |

Para cada fator foi atribuído um valor ordenado em ordem crescente, seja assim definido, 1 para muito insatisfeito; 2 para insatisfeito; 3 para neutro; 4 para satisfeito e 5 para muito satisfeito.

A Tabela 1 apresenta os dados com os valores coletados através das repostas do questionário. Nela mostram-se os fatores que motivam e para cada um a frequência de cada nível de satisfação. A análise dos fatores ocorrerá com os valores mais altos da frequência dos muito satisfeitos e satisfeitos que determinam os fatores de satisfação positiva e os valores mais baixos das frequências de insatisfeitos e muito insatisfeitos determinam os fatores de insatisfação.

Tabela 1: Fatores de satisfação.

Nível de satisfação com a Instituição em relação a...	Frequência				
	1	2	3	4	5
Incentivo a participação em cursos de capacitação/ qualificação	-	4	3	7	-
Oferta de curso disponibilizado pela Instituição	-	5	3	6	-
Responsabilidade exigida pelo seu cargo	-	3	2	5	2
Nível de estresse no desempenho das atividades do setor	1	3	5	3	2
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais	1	4	1	5	3
Qualidade de vida oferecida pela Instituição	-	2	6	5	1
Ambiente de trabalho	-	1	4	8	1
A direção motiva os servidores	-	2	4	8	-

Envolvimento dos servidores nos processos de tomada de decisão	-	-	5	9	-
Reuniões bem estruturadas para o esclarecimento de dúvidas e objetivos	-	1	2	4	7
Política de Gestão de RH existentes na Instituição	-	4	8	1	1

Fonte: Dados obtidos através de questionário.

Podemos verificar que, para cada fator apresentado há uma quantidade de frequência por nível, reposta que foram obtidas através do questionário aplicado aos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – *Campus Juína*.

De acordo com a tabulação dos dados obtidos a partir da Tabela 1, podemos analisar os fatores que tiveram mais frequências na percepção dos servidores (serão considerados fatores com médias acima de 3,40). Estes são os fatores que, de acordo com os servidores motivam/satisfazem, incentivo a capacitação/qualificação; ambiente de trabalho; envolvimento na tomada de decisão; responsabilidade do cargo; e motivação pela direção.

É possível apontar os fatores que tiveram menos frequência, eles não são os principais fatores que motivam, mas sem eles haverá insatisfação. Os fatores que receberam menos frequência foram: conciliação trabalho x vida pessoal; qualidade de vida; reuniões para esclarecimento de dúvidas; estresse no setor; oferta de curso; e política de Gestão de RH. Os fatores que mais motivam/satisfazem são os fatores internos à Instituição e externos as pessoas.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os fatores problema, objetivos da pesquisa e resultados obtidos, concluiu-se que, de acordo com os 14 servidores entrevistados, o Instituto Federal não elabora ações voltadas a promover a motivação de seus servidores. Sendo os principais fatores de motivação/satisfação, segundo os próprios servidores, o incentivo a capacitação/qualificação, o ambiente de trabalho, o envolvimento no processo de tomada de decisão, a responsabilidade do cargo ocupado e a motivação dos servidores por parte da direção da Instituição.

A partir dos resultados obtidos foi possível observar que a maioria dos servidores entrevistados estão motivados ou se sentem neutros em relação aos fatores motivacionais, entretanto a Instituição possui um nível pequeno de insatisfação, mas são questões que podem facilmente ser corrigidas e é de conhecimento da Instituição a importância de manter seus servidores motivados e satisfeitos.

Este estudo possibilitará a Instituição a possibilidade de verificar como os servidores se sentem dentro do ambiente de trabalho e facilitará futuramente a elaboração de um plano de ação, para que seja possível implementar as melhorias necessárias para aumentar o índice de satisfação e aprimorar as condições já existentes.

A partir dos dados obtidos a Instituição pode elaborar um plano com medidas a serem aplicadas para diminuir o nível de insatisfação. Em relação às questões financeiras e a jornada de trabalho, não há possibilidade de se fazer alterações nesses quesitos por se tratar de uma Instituição Federal. Entretanto em relação aos outros fatores de insatisfação, podem ser tomadas algumas medidas, por exemplo, em reuniões esclarecer as dúvidas dos servidores, dar a oportunidade dos mesmos expor suas sugestões e críticas relacionadas à pauta da reunião. Aderir a práticas que promovam a qualidade de vida, como a realização de ginástica laboral 2 ou 3 vezes por semana, isso auxiliará também na diminuição do estresse.

As limitações encontradas para o desenvolvimento deste trabalho foi em relação à análise dos resultados, devido à pequena quantidade de pessoas entrevistadas, pois a mesma foi realizada com os servidores de um único departamento, o Departamento de Administração, que possui somente 14 funcionários.

Entretanto, o desenvolvimento deste trabalho foi satisfatório, pois através da pesquisa aplicada pode se observar as práticas utilizadas dentro da Instituição e o nível de satisfação dos servidores que trabalham no setor administrativo, obtendo um resultado positivo, pois a motivação destes servidores está estável.

Este estudo auxiliará o desenvolvimento de pesquisas futuras, tendo como sugestão para os próximos estudos analisar todos os Técnicos Administrativos do Instituto Federal, para que ter a real situação de motivação/satisfação dos servidores do *Campus Juína*, pois os resultados obtidos certamente terão variações, pelo fato de os demais servidores trabalharem com docentes, alunos e os pais dos mesmos, dentro do ambiente da Instituição.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52 f (Pós graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.
- BLAUTH REGIS; BLAUTH RICARDO. **Gestão da Qualidade**. 2ª ed. Curitiba, IESDE Brasil S.A, 2009.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. 12.ed. Porto: Porto, 2003.
- BZUNECK, J. A.; GUIMARÃES, S. E. R. **Estilos de professores na promoção da motivação intrínseca: reformulação e validação de instrumentos**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 23, n. 4, 2007.
- CHANDLER, Steve e RICHARDSON, Scott. **100 maneiras de motivar as pessoas**. Rio de Janeiro, Sextante, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas**. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CHIAVENATO, Adalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano nas organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. In: \_\_\_\_\_. Mantendo pessoas: saúde e qualidade de vida. 4. ed. Barueri, SP: Manoele, 2015.
- DAFT, Richard L.. **Administração**. São Paulo: Thomson, 2005.
- FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos – prh: conceitos, ferramentas e procedimentos**. In: \_\_\_\_\_. Qualidade de vida, saúde e ergonomia. 1. ed. 14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.
- FERREIRA, Patricia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho; organização Andrea Ramal**. - [Reimpr.]. - Rio de Janeiro: LTC, 2015.
- FIDELIS, Gilson José. **Gestão de recursos humanos: Tradicional e estratégica** \ Gilson José Fidelis, Márcia Regina Banov. – 1 Ed. - São Paulo: Érica, 2006.
- FREITAS, Michelle. **Estudo da motivação/satisfação para o trabalho dos funcionários de um supermercado: Um estudo de caso**. Monografia, 106 f. Ajes – Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena, 2011.

- GOUVEIA, C.; BAPTISTA, M. **Teorias sobre a motivação**, p. 1-14, 2007.
- HAMPTON, David R.. **Administração Contemporânea**. São Paulo: Pearson Makron Books, 2005.
- JESUS, Flávio S. Rodriguês de; FERNANDES, Thyago Ferreira; SILVA, Yago Luis da. **Motivação entre grupos e equipes**. Tese (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) - Faculdade Católica de Anápolis. Anápolis, 2014.
- KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C.; **Satisfação no trabalho – uma breve revisão** - Jobsatisfaction – a short review. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 30, n. 112, 2005.
- MARRAS, J. P. **Administração de RH**. (3ª ed.). São Paulo: Futura, 2000.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**. 1.ed.- 10. reimpr.- São Paulo: Atlas, 2011.
- MIRANDA, Cely. **O Desafio em Manter Funcionários Motivados: Os Fatores Motivacionais para o Trabalho**. Tese (MBA em Gestão de Recursos Humanos) - Escola Superior Aberta do Brasil – ESAB. Vila Velha, 2009.
- MONTANA, Patric J. :**Administração** \ Patric J. Montana, Bruce H. Charnow tradução Cid Knipel Moreira; revisão técnica Álvaro pequeno da silva. 2 Ed. - São Paulo: Saraiva 2006.
- OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. Catalão: UFG, 2011. 72 p.: il.
- OLIVEIRA, G. C. S.; SILVA, A. M. **Proposição de um modelo integrativo das teorias motivacionais**. Revista Revela, v. 7, n. 15, 2013.
- OSAWA, J. L. T.; PEDROSO, D. O. O.; FRANÇA, N. S. **Importância da Motivação dentro das Organizações**. Revista Ampla de Gestão Empresarial. São Paulo, ano 1, nº 1, art. 5, p. 60-76, out. 2012.
- PIMENTA, R. C. Q.; EL AQUAR, W. A.; OLIVEIRA, J. A. **Clima Organizacional em instituto de pesquisa tecnológica**. Raunp, v. 4, n. 2, 2012.
- REGO, A.; LEITE, E. **Motivos de sucesso, afiliação e poder: um estudo de avaliação do constructo no Brasil**. Estudos de Psicologia, Brasília, v.18, n.1, p. 185-191, 2002.
- REIS NETO, M. T. **A remuneração variável na percepção dos empregados e suas consequências na motivação e no desempenho**. Minas Gerais: (Tese – Doutorado em Administração), 2004.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A.; WOLTER, Robert M. **A Nova Administração**. 1ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

ROCHA, Priscila Mello de Andrade; FRAUCHES, Guilherme Brasil; PRADO de Souza Neto, Silvestre. **Teoria das necessidades socialmente adquiridas: Uma verificação no Contact Center da Cobra Tecnologia**. XIII SEMEAD, São Paulo, Brasil, 9 e 10 setembro, 2010.

RODRIGUES, Weslei Alves; NETO, Mário Teixeira Reis; GONÇALVES FILHO, Cid. **As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público**. Revista de Administração Pública, v. 48, n. 1, p. 253-274, 2014.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa das relações sociais**. São Paulo: Herder, 1965.

SILVA, A.; WOLF, L.; COSTA, M. C.; COSTA, S.; MAGRO, T. **Motivação no trabalho**. Portugal: Universidade do Minho, 2006.

STECCA, J. P.; ALMEIDA, M. I. R.; GELATTI, C. B.; **O clima organizacional e suas influências no alcance dos objetivos estratégicos: um estudo realizado na Sicredi Região Centro**. XIV SemeAd – Seminário em Administração, 2011.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1995.

TRIVIÑOS, Augusto. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELOS, Kátia Jovelina de; ESTENDER, Antonio Carlos; BARBOSA, Lidiane. **A desmotivação e as causas de rotatividade dos colaboradores**. XII SEGeT Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2015.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VIANA, G. S.; VIANA, A. B. **Atitude e motivação em relação ao desempenho acadêmico de alunos do curso de graduação em administração em disciplinas de estatística: Formação de clusters**. Administração: Ensino e Pesquisa, v. 13, n. 3, 2012.

## QUESTIONÁRIO

Questionário para identificar os principais fatores motivacionais existentes no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – *Campus* Juína segundo a percepção dos Técnicos Administrativos que trabalham no Departamento de Administração e Planejamento.

O desenvolver deste questionário se dá com o objetivo de identificar quais são os principais fatores dentro da Instituição que motivam vocês servidores do IFMT –

*Campus Juína* para desenvolver as atividades rotineiras do trabalho. O questionário possibilitará identificar a real percepção dos servidores sobre o ambiente de trabalho que a Instituição oferece. Esse resultado irá possibilitar identificar quais fatores precisam ser melhorados. Por isso, é importante responder o questionário para podermos identificar os fatores que segundo vocês os motivam no ambiente de trabalho.

As finalidades dessa pesquisa é ajudar no término de um trabalho acadêmico, cujo papel é a conclusão do curso de Bacharela em Administração, e servirá como estudo, identificando quais são os fatores que mais e menos motivam no trabalho, quais os que já estão presentes e quais não estão.

A sua resposta é peça fundamental para a resolução deste trabalho.

### **Informações para responder o questionário**

As informações relatadas por vocês neste questionário, não serão divulgadas aos seus superiores, por isso, não é necessária colocar a sua identificação na folha do questionário. As informações coletadas serão vistas apenas por mim Ana Cristina da Silva Brandão e minha orientadora Michelle Freitas, para efetuar análise das mesmas, a fim de finalizar o trabalho.

#### **1. Tempo de serviço no IFMT – Campus Juína**

- Menos de 1 ano
- Entre 1 a 3 anos
- Entre 3 a 5 anos
- Mais de 5 anos

#### **2. Você se sente satisfeito em trabalhar na instituição? Selecione uma resposta, marcando um X.**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

#### **3. Com relação às atividades que você desempenha na Instituição, qual é o seu nível de satisfação? Selecione uma resposta, marcando um X.**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

#### **4. Com relação as atividades realizadas, você se sente satisfeito com a remuneração que recebe por estas atividades? Selecione uma resposta, marcando um X.**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

#### **5. Você se sente satisfeito com sua jornada de trabalho (horário de expediente e carga horária)? Selecione uma resposta, marcando um X.**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

**6. Com relação aos seus colegas de trabalho, você se considera satisfeito com o vínculo de amizade que possui diariamente no ambiente de trabalho? Selecione uma resposta, marcando um X.**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

**7. Com relação ao seu sentimento, você se considera importante para o funcionamento e desenvolvimento da Instituição?**

- Muito importante
- Importante
- Mais ou menos importante
- Pouco importante
- Nem um pouco importante

**8. Qual seu nível de satisfação profissional com as atividades que executa? Selecione uma resposta, marcando um X.**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

**9. Com relação a sua qualificação profissional, você se sente satisfeito com as atividades realizadas no seu setor? Selecione uma resposta, marcando um X.**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

**10. Com relação a autonomia e participação na tomada de decisões do seu setor, você se sente satisfeito? Selecione uma resposta, marcando um X.**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

**11. Com relação as condições físicas da Instituição (iluminação, ventilação, higienização, segurança, etc.), você se sente satisfeito? Selecione uma resposta, marcando um X.**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

**12. Com relação ao relacionamento com seus superiores (Diretor-Geral e Reitor), qual seu nível de satisfação? Selecione uma resposta, marcando um X.**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Neutro
- Insatisfeito

( ) Muito insatisfeito

**13. Com relação ao cuidado da Instituição com a motivação, satisfação e qualidade de vida de seus servidores no ambiente de trabalho, você se sente satisfeito? Selecione uma resposta, marcando um X.**

( ) Muito satisfeito

( ) Satisfeito

( ) Neutro

( ) Insatisfeito

( ) Muito insatisfeito

**14. Responda as questões abaixo, assinalando com X a opção correspondente ao seu nível de satisfação, de acordo com a seguinte escala de respostas:**

1. Muito insatisfeito

2. Insatisfeito

3. Neutro

4. Satisfeito

5. Muito insatisfeito

<b>Qual seu nível de satisfação com a Instituição em relação a...</b>					
	1	2	3	4	5
Incentivo a participação em cursos de capacitação/qualificação					
Oferta de curso disponibilizado pela Instituição					
Responsabilidade exigida pelo seu cargo					
Nível de estresse no desempenho das atividades do setor					
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais					
Qualidade de vida oferecida pela Instituição					
Ambiente de trabalho					
A direção motiva os servidores					
Envolvimento dos servidores nos processos de tomada de decisão					
Reuniões bem estruturadas para o esclarecimento de dúvidas e objetivos					
Política de Gestão de RH existentes na Instituição					