

**FACULDADE SÃO JUDAS TADEU
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

CAMILA SOUZA DE FIGUEIREDO

A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL

**RIO DE JANEIRO
2014.2**

**FACULDADE SÃO JUDAS TADEU
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

CAMILA SOUZA DE FIGUEIREDO

A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade São Judas Tadeu como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração, sob a orientação do professor Sérgio Siqueira.

**RIO DE JANEIRO
2014.2**

TERMO DE APROVAÇÃO

CAMILA SOUZA DE FIGUEIREDO

A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade São Judas Tadeu como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração, aprovado pela seguinte banca examinadora:

Professor André Luiz Gomes
Coordenador da graduação em Administração
Faculdade São Judas Tadeu

Professor Orientador Sérgio Siqueira da Cruz
Faculdade São Judas Tadeu

Professor Ricardo França Delavalli
Faculdade São Judas Tadeu

Rio de Janeiro, ____ de Dezembro de 2014.

DEDICATÓRIA

Quero agradecer, em primeiro lugar, a Deus, pois sem ele eu não teria forças para essa longa jornada, agradeço a meus professores e aos meus colegas que me ajudaram na conclusão da monografia.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Sérgio Siqueira, pela paciência, empenho e preocupação em me orientar de forma correta a desenvolver um bom trabalho. Aos meus pais, irmã e noivo, que me deram todo apoio, amor e incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço e que nos momentos de minha ausência dedicados ao estudo superior, sempre fizeram entender que o futuro é feito a partir da constante dedicação no presente.

“Se você quer ser bem sucedido, precisa ter dedicação total, buscar seu último limite e dar o melhor de si mesmo.”

(Ayrton Senna da Silva, 1994)

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem por objetivo demonstrar a importância que a motivação tem atualmente no ambiente organizacional, se podemos tornar a motivação mais duradoura, suas técnicas, seus benefícios e poder demonstrar o nível de satisfação de motivação dos funcionários analisados em uma empresa do ramo farmacêutico, através de uma pesquisa de campo, com base na teoria de Maslow, teoria ERC e a teoria dos dois fatores. Foi aplicado um questionário contendo doze questões, com o propósito de analisar o nível de suas satisfações e realizações profissionais com relação à empresa, seus fatores motivacionais e desmotivadores dentro da organização. Também será identificada a importância e a influência dos líderes para a motivação, tanto para os indivíduos, quanto para as organizações na busca de crescimento e desenvolvimento para as mesmas. Estes que são hoje os grandes fatores e desafios que afetam as organizações e o que conseqüentemente interfere na produtividade.

Palavras-chaves: Motivação. Líderes. Satisfação. Organizações.

ABSTRACT

This work Completion of course aims to demonstrate the importance that motivation currently has in the organizational environment, if we can make the most lasting motivation, their techniques, their benefits and be able to demonstrate the level of employee motivation satisfaction analyzed in a company the pharmaceutical industry, through a field survey, based on Maslow theory, ERC theory and the theory of two factors. A questionnaire containing twelve questions, in order to analyze the level of their satisfaction and professional achievements with respect to the company was applied, their motivational and demotivating factors within the organization. It will also be identified the importance and the influence of the leaders for motivation, both for individuals and for organizations in the pursuit of growth and development for them. These are today the major factors and challenges affecting organizations and which consequently interferes with productivity.

Keywords: Motivation. Leaders. Satisfaction. Organizations.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas – Abraham Maslow – Pirâmide.....	19
QUADRO 2 – Teorias dos Dois Fatores – Frederick Herzberg – Fatores Motivacionais.....	21
QUADRO 3 – Teorias dos Dois Fatores – Frederick Herzberg – Atribuições básicas do cargo.....	21

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – Avaliação do gênero.....	28
FIGURA 2 – Avaliação quanto à idade.....	29
FIGURA 3 – Avaliação quanto a faixa salarial.....	30
FIGURA 4 – Avaliação quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de moradia.....	31
FIGURA 5 – Avaliação quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de padrão de vida.....	32
FIGURA 6 – Avaliação quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de alimentação.....	33
FIGURA 7 – Avaliação quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de educação.....	34
FIGURA 8 – Avaliação quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de vida social.....	35
FIGURA 9 – Avaliação quanto ao nível de satisfação profissional em relação se o seu trabalho lhe proporciona um sentimento de realização profissional.....	36
FIGURA 10 – Avaliação quanto ao nível de satisfação profissional em relação se, os funcionários sentem-se satisfeitos com o seu cargo.....	37
FIGURA 11 – Avaliação quanto aos fatores motivacionais em relação o nível de satisfação motivacional em relação aos fatores que mais os motivam no momento atual.....	38
FIGURA 12 – Avaliação quanto aos fatores motivacionais em relação o nível de satisfação motivacional em relação aos fatores que influenciam de maneira mais significativa sua permanência numa empresa por longo tempo.....	40

FIGURA 13 – Avaliação quanto aos fatores desmotivacionais, ou seja, o nível de desmotivação em relação aos fatores que mais o desmotiva no momento atual em sua empresa.....42

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1. MOTIVAÇÃO.....	15
1.1Desenvolvimento e Significado.....	15
1.2Como se dá a desmotivação.....	16
2. TEORIAS MOTIVACIONAIS.....	17
2.1Teoria das Necessidades Humanas - Abraham H. Maslow.....	17
2.2Teoria ERC – Clayton Alderfer.....	19
2.3Teoria dos Dois Fatores – Frederick Herzberg.....	20
3. MODELOS DE LIDERANÇAS - KURT LEWIN.....	22
3.1Liderança autocrática.....	22
3.2Liderança democrática.....	22
3.3Liderança liberal (laissez-faire).....	22
4. ESTILOS DE LIDERANÇAS NO TRABALHO.....	23
4.1Liderança coercitiva.....	23
4.2Liderança controladora.....	23
4.3Liderança orientadora.....	23
4.4 Liderança integradora.....	23
4.5Liderança situacional.....	24
5. TÉCNICAS DE MOTIVAÇÃO, O LÍDER E AS ORGANIZAÇÕES.....	25
5.1Técnicas de motivação.....	25
5.2 A influência do líder na motivação.....	26
5.3A importância da motivação no ambiente organizacional.....	27
6. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
ANEXO.....	48

INTRODUÇÃO

A motivação no decorrer dos anos deixou de ser mais um dos vários instrumentos e fatores para a eficácia no trabalho e tornou-se peça chave para o crescimento e aumento da produtividade nas organizações. Por isso, o estudo de novas modalidades de estímulos é de extrema importância para seu entendimento.

Ninguém consegue motivar alguém, uma vez que a motivação nasce dentro do indivíduo. O que pode ocorrer segundo Bergamini (1997b), é manter as pessoas motivadas quando se conhece suas necessidades e lhes oferecer fatores de satisfação para suprir tais necessidades.

Os líderes de equipes podem e contribuem bastante para um bom desempenho dos funcionários e o avanço da empresa. Através das técnicas de motivação, o líder age promovendo o bem estar dentro e fora da empresa, tornando muito mais fácil a relação entre a empresa e o funcionário.

O tema motivação é bastante relevante, visto que para o indivíduo sentir-se de fato realizado necessita de estímulos que os motivem a buscar a satisfação. Sendo assim, conhecendo as necessidades dos indivíduos é possível aplicar o estímulo adequado para aquele momento em especial e projetar novos instrumentos que tornem tal motivação menos efêmera.

Ao decorrer dos anos podemos perceber que as organizações estão valorizando cada vez mais os colaboradores que tenham comprometimento com a organização e que realizem uma boa execução de suas tarefas. Uma organização com um bom clima organizacional, facilmente possuirá um bom ambiente de trabalho. E este processo é uma das principais características, que as levarão para a obtenção de resultados satisfatórios. Os colaboradores por sua vez, deixam de ser considerados apenas funcionários de uma organização e assumem um papel primordial para a total maximização do lucro para as organizações. Atualmente, observa-se a cada dia, um maior interesse em promover a motivação em favor dos resultados, seja ela feita através de treinamentos, dinâmicas e palestras, ou em eventos que possibilitam atender algumas das necessidades dos colaboradores, para melhor cumprimento de suas tarefas. Porém em longo prazo, estes ensinamentos tendem a perder força, e para que isso não ocorra é necessário que os colaboradores sintam-se parte fundamental da estrutura da organização.

Este trabalho destina-se, a avaliar o nível de motivação no âmbito organizacional, algumas das principais teorias motivacionais, os modelos e estilos de liderança, o papel do líder na organização e algumas técnicas usadas para motivar os indivíduos em uma organização, baseando-se em alguns estudiosos como Cecília Bergamini e Idalberto Chiavenato, além de contar com uma pesquisa de campo.

Certas teorias visam identificar como os colaboradores são motivados na organização e se tais colaboradores possuem suas necessidades básicas atendidas, visto que, colaboradores desanimados, ou seja, desmotivados, podem trazer prejuízo para a mesma.

Se o colaborador não tiver suas necessidades satisfeitas, provavelmente sua produtividade não será boa e se todas as suas necessidades forem atendidas, ou seja, forem satisfeitas, conseqüentemente sua produtividade será satisfatória.

Para o presente trabalho de conclusão de curso, foi realizada uma pesquisa de campo, utilizando um questionário como ferramenta de pesquisa com o objetivo de identificar a importância da motivação no momento em que se foi realizada tal pesquisa, se podemos torná-la mais duradoura em uma organização e quais os benefícios que a motivação leva para o crescimento da empresa e indivíduo, e seus fatores influenciadores.

Dada a finalidade da pesquisa, o método científico utilizado foi o método indutivo. No método indutivo, não partimos do ponto ao qual podemos afirmar sobre um determinado assunto, como no caso do método hipotético-dedutivo. Assim sendo, na etapa da pesquisa foram formados os tipos de conceitos e hipóteses a serem descritos, ou seja, mais detalhados, através da pesquisa exploratória que tem como objetivo principal proporcionar maior familiaridade com o problema, com objetivo de torná-lo mais explícito ou a constituir melhor hipóteses.

Para esta pesquisa foi utilizado um questionário com algumas perguntas que podemos representar um peso de um a dez que representou níveis de satisfação, motivação e desmotivação. Considerando que um representou insatisfação ou desmotivação e conseqüentemente dez representava plena satisfação ou plena motivação e entre eles existe uma graduação.

A pesquisa a qual foi realizada aplicou-se em uma Indústria Farmacêutica, localizada no Brasil, a qual não desejou ser identificada neste relatório.

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a motivação dos funcionários comparando-a com as teorias motivacionais. Na execução da pesquisa foram aplicados 30 questionários, com 30 indivíduos em diferentes setores e horários, durante sua jornada de trabalho, contendo 12 questões. Após a aplicação, as respostas de cada indivíduo, quanto ao questionário respondido foram recolhidas para analisar o que os motivam, o que os mantém motivados e qual ou quais fatores que os motivam nesta empresa.

1. MOTIVAÇÃO

1.1 DESENVOLVIMENTO E SIGNIFICADO

Motivar, segundo o dicionário significa: “v.t. Servir de motivo a; causar./ Despertar interesse, estimular.” (Dicionário do Aurélio).

Na prática, motivar significa criar condições, alternativas e situações que favoreçam a realização de determinada atividade ou a promoção de significativa melhora de algo ou de alguém.

Montana (1999, p. 203) diz que motivação é o “processo de estimular um indivíduo para que tome ações que irão preencher uma necessidade ou realizar uma meta desejada”.

Já para Robbins (2004) “definir motivação como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”.

Segundo Chiavenato (2010, p. 476),

A motivação funciona como o resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve. As pessoas diferem quanto ao seu impulso motivacional básico, e a mesma pessoa pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, ela pode estar mais motivada em um momento e menos motivada em outra ocasião. (...) (2000, p. 128) O homem é considerado um animal dotado de necessidades que se alternam ou se sucedem conjunta ou isoladamente. Satisfeita uma necessidade surge outra em seu lugar e, assim por diante, contínua e infinitamente. As necessidades motivam o comportamento humano dando-lhe direção e conteúdo.

Durante anos acreditou-se que bastava oferecer uma boa remuneração que o funcionário estaria motivado. Porém, esse estímulo se tornou cada vez mais passageiro. Motivação vai muito mais além de questões monetárias ou materiais. É uma questão muito mais complexa para a gestão de pessoas, pois se trata de uma relação de cada indivíduo dentro da sua necessidade pessoal.

Para Bergamini (1997, p. 54),

A motivação é um aspecto intrínseco às pessoas, pois ninguém pode motivar ninguém. A mesma passa a ser entendida como fenômeno comportamental único e natural e vem da importância que cada um dá ao seu trabalho, do significado que é atribuído a cada atividade

desse trabalho e que cada pessoa busca o seu próprio referencial de auto-estima e auto-identidade.

Atualmente, a prática de motivar está em alta, tendo em vista a necessidade de retenção de mão de obra qualificada no mercado. Empresas que fazem uso dessa ferramenta de forma correta e na hora certa dispõem de um grande recurso de incentivo à melhora no desempenho de seus funcionários e também no aumento da produtividade visando um futuro promissor para ambos.

1.2 COMO SE DÁ A DESMOTIVAÇÃO

As relações interpessoais no ambiente de trabalho se tornam desgastantes quando nos deparamos com situações que influenciam direta e indiretamente na qualidade do desempenho.

Identificamos claramente quando um indivíduo encontra-se desmotivado, pois o mesmo expressa involuntariamente sua insatisfação através de ações relevantes, tais como: má qualidade na realização das tarefas, irritabilidade e impaciência, atritos com colegas de trabalho, atrasos e aumento do absenteísmo, queda na produtividade, falta de relacionamento interpessoal, falta de interesse para com os objetivos da empresa, entre outros aspectos. Esses diversos fatores tornam-se reversos as necessidades atuais das empresas. Indivíduos que possuem resistência a mudanças e acomodam-se facilmente às rotinas podem torna-se desmotivados com facilidade ao se deparar com as exigências das novas tendências do mercado.

[...] o fracasso da maioria de nossas empresas não está na falta de conhecimento técnico, e sim na maneira de lidar com as pessoas. Foge a nossa compreensão o hábito dos administradores de achar que os trabalhadores não produzem com qualidade apenas por falta de conhecimentos técnicos. Na realidade, isso está ocorrendo devido à maneira como são tratados pela direção das empresas. (BERGAMINI, 1997, 24).

Diante deste cenário, torna-se necessário identificar os fatores que geram desmotivação visando proporcionar métodos que reduzam tais fatores, levando assim ao seu reverso, a motivação.

2. TEORIAS MOTIVACIONAIS

Entre várias outras teorias, apresentarei três que são as mais conhecidas em termos de motivação dos indivíduos, quais sejam:

A Teoria da Hierarquia das necessidades, a Teoria ERG e a Teoria dos dois fatores.

2.1. TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES HUMANAS (ABRAHAM MASLOW)

Com base na pirâmide das necessidades humanas do psicólogo Abraham H. Maslow podemos observar que as necessidades mais essenciais encontram-se no topo da pirâmide, levando-se a crer que são as de maior motivação dos indivíduos.

Devemos citar também que no final da pirâmide encontramos as necessidades mais básicas, como as fisiológicas e com elas, as subseqüentes que também serão citadas a seguir:

1. Necessidades Fisiológicas

Podemos nos basear no comportamento de uma pessoa que se encontra com nível baixo em uma das necessidades fazendo com que ela o domine, assim como: fome, sede, sono e relações sexuais, levando o indivíduo a demonstrar sua desmotivação nos reflexos do seu comportamento. Sendo elas todas sanadas, as mesmas deixam de ser uma motivação importante. Assim o indivíduo satisfeito não depende mais dessas necessidades como fonte motivadora.

2. Necessidades de Segurança

Neste segundo nível das necessidades humanas, podemos perceber que é uma parte muito importante, o indivíduo para se sentir ainda mais motivado, precisa estar certo e seguro de suas funções como colaborador de uma empresa, ou seja, levando sempre em conta que se há ameaças, incertezas ou insegurança da parte do mesmo, ele pode trazer consigo a desmotivação, cabendo à empresa identificar e levar uma fonte de motivação.

3. Necessidades Sociais

Esta é a terceira necessidade segundo Maslow, esta necessidade surge após que as duas anteriores estão saciadas, se dá por necessidade de aceitação no ambiente profissional e pessoal de companheiros de trabalho, amigos e familiares, a falta de carinho e atenção no âmbito familiar e reconhecimento profissional. Necessidade de ter uma boa relação com os colegas de trabalho e ter líderes gentis. Ela se dá na satisfação social, quando não está satisfeita a pessoa tem um comportamento mais resistente e inflexível, fazendo com que leve o indivíduo a não se adaptar socialmente, levando-o a solidão.

4. Necessidades de Estima

Necessidades de estima são as necessidades que priorizam as capacidades dos indivíduos serem reconhecidos por outros, serem aprovados na sociedade, terem considerações vindas de outras pessoas, necessitam ser respeitados no ambiente profissional e pessoal. É como o indivíduo se vê e se avalia. São relacionadas à autoconfiança, status e poder.

Quando tais necessidades não estão sendo satisfeitas, os sentimentos e comportamentos podem ser de inferioridade e de dependência, o que levam a desmotivação e desânimo.

5. Necessidades de Auto-realização

A quinta e última necessidade da pirâmide de Maslow, a que está no topo, após serem realizadas todas as outras necessidades. Neste nível o indivíduo se sente satisfeito, independente e competente para exercer qualquer função e lidar com qualquer situação que venha acontecer. Representa a satisfação de todas as necessidades da pirâmide. Desperta a vontade e a certeza de ser o que se quer ser, profissional, ter certa autonomia, ou seja, tem controle sobre todas as situações. Se tornar mais do que é. O indivíduo sente-se bem ao ser desafiado no ambiente.



Fonte: CHIAVENATO (2004, p. 479).

2.2. TEORIA ERC (CLAYTON ALDERFER)

Para o Clayton Alderfer, o indivíduo possui três tipos de necessidades:

- Existência;
- Relacionamento; e
- Crescimento.

A existência corresponde às necessidades materiais básicas, correlacionando com a teoria de Maslow quanto às necessidades fisiológicas e de segurança.

Já às necessidades de relacionamento, correspondem aos desejos dos indivíduos em manter relacionamentos interpessoais.

As necessidades de crescimento são relacionadas aos desejos intrínsecos de desenvolvimento pessoal, ou seja, são os desejos internos do indivíduo. Correlacionando o componente interno da categoria da estima de Maslow.

2.3 TEORIA DOS DOIS FATORES (FREDERICK HERBERG)

O americano Frederick Herzberg realizou uma pesquisa em uma indústria em Pittsburgh, voltada para avaliar o que trazia motivação e desmotivação para seus colaboradores, conforme as conseqüências dos acontecimentos no campo profissional, quais comportamentos levavam a estes fatores, onde julgou as necessidades humanas e diferenciou-as em dois fatores: motivadores e higiênicos, onde respectivamente um se refere ao fator positivo e o outro ao fator negativo, como podemos ver a seguir:

Fatores Higiênicos: Os fatores higiênicos não levam a motivação aos indivíduos, mas levam a insatisfação quando não estão sendo supridos, quando estes fatores estão sendo satisfeitos evitam a insatisfação. Estes fatores auxiliam as organizações a se guiarem em como motivar seus funcionários, porém são limitados em influência sobre os colaboradores.

Estes fatores são: Condições de trabalho, salário, benefícios, clima organizacional, entre outros.

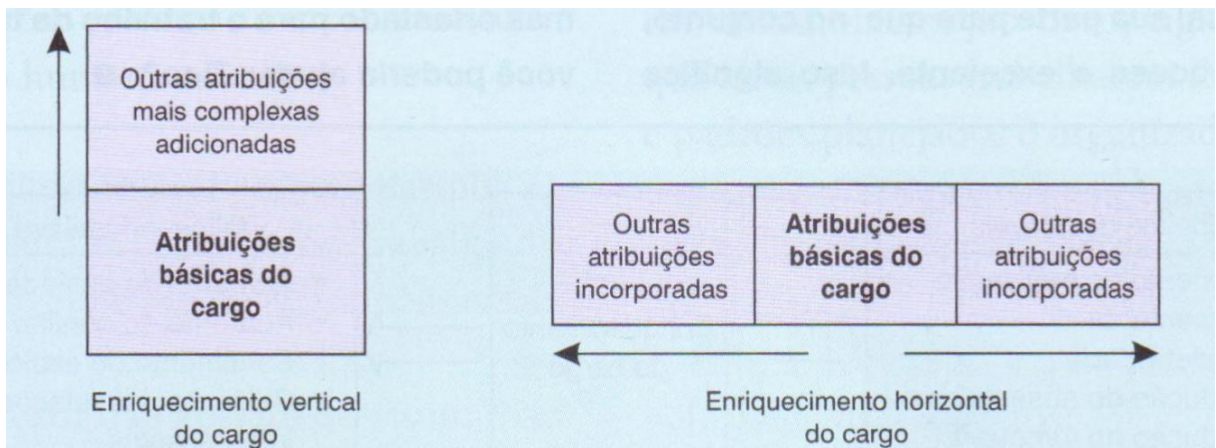
Fatores Motivadores: Estão ligados a responsabilidade do cargo e das funções que o indivíduo realiza, estes fatores são controlados pelo próprio colaborador de acordo com o que ele desempenha em sua função. Estes envolvem o interesse de crescimento pessoal, de ser reconhecido no ambiente profissional.

Estes fatores são: Progresso profissional, desenvolvimento, a responsabilidades, reconhecimento e realização.

Conforme as tabelas a seguir:

FATORES MOTIVACIONAIS (SATISFACIENTES)	FATORES HIGIÊNICOS (INSATISFACIENTES)
Conteúdo do Cargo <i>(Como a pessoa se sente em relação ao seu cargo)</i>	Contexto do Cargo <i>(Como a pessoa se sente em relação à sua empresa)</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabalho em si 2. Realização 3. Reconhecimento 4. Progresso profissional 5. Responsabilidade 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condições de trabalho 2. Administração da empresa 3. Salário 4. Relações com o supervisor 5. Benefícios e serviços sociais

Fonte: Chiavenato (2003, p. 334).



Fonte: Chiavenato (2003, p. 335).

3. MODELOS DE LIDERANÇAS

O líder tem o papel fundamental no processo de mobilizar as organizações, motivo pelo qual tecem sobre liderança e os diversos estilos.

3.1. LIDERANÇA AUTOCRÁTICA

A liderança autocrática é a qual os líderes enfatizam seus objetivos, sem alguma participação do grupo. São eles em que estabelecem, de que forma e maneira que serão executadas as tarefas e inclusive quem irá executá-la.

3.2. LIDERANÇA DEMOCRÁTICA

Podemos identificar liderança democrática a partir das características abaixo:

- As metas e objetivos são decididas pelo o grupo, que é incentivado e acompanhado pelo líder;
- As divisões das tarefas ficam a critério do grupo e cada indivíduo tem a liberdade de escolher o seu parceiro de trabalho;
- Ainda que a concretização das tarefas seja dos subordinados, o líder procura equiparar-se ao grupo e tem a característica de ser objetivo, limitando-se aos fatos em suas críticas e elogios.

3.3. LIDERANÇA LIBERAL (laissez-faire)

Neste tipo de liderança podemos encontrar algumas atribuições específicas, tais como:

- Participação mínima do líder e liberdade total ao grupo ou indivíduo nas realizações e decisões das tarefas;
- O líder não participa das divisões e das escolhas dos grupos, a serem formados para a realização das tarefas, ficando assim, inteiramente a decisão do indivíduo.

- O líder faz algum tipo de comentário eventualmente, a não ser quando questionado.

4. ESTILOS DE LIDERANÇAS NO TRABALHO

4.1. LIDERANÇA COERCITIVA

A liderança coercitiva é caracterizada pelo o exercício do poder coercitivo, ou seja, são considerados apenas como “peças” das máquinas, não têm o direito de se impor e apresentam menor índice de produtividade.

4.2. LIDERANÇA CONTROLADORA

A liderança controladora é caracterizada pelo poder centralizador moderado, embora esporadicamente use o poder de coerção. Os colaboradores ficam limitados às ordens dos líderes, ou seja, cumprem apenas o que lhe foi atribuído.

4.3. LIDERANÇA ORIENTADA

A liderança orientada é caracterizada pelo o poder de cooperação, permitindo que colaboradores interajam livremente com seus líderes, facilitando a compreensão e a melhor demonstração de suas metas e objetivos da empresa.

4.4. LIDERANÇA INTEGRADORA

A liderança integradora parte do princípio que todo indivíduo, independente de sua ocupação de cargo, pode contribuir para a viabilidade dos objetivos. Sem contar com o respeito ao subordinado (colaborador) como indivíduo. O líder integrador tende a promover a coesão de todo o grupo (equipe). Além de empregar sua intuição como um complemento de lógica, também utiliza o feedback, tanto quanto o

possível para poder mostrar os objetivos gerais da organização com o qual os indivíduos fazem parte. O líder integrador, procura tirar de si o foco das atenções, e passa a fazer com que suas características de facilitador entre meios e os fins seja a melhor forma de mostrar seus esforços, atos e exemplos de coerência.

4.5. LIDERANÇA SITUACIONAL

A liderança situacional parte do princípio que todo subordinado (colaborador), possui o seu próprio tempo, para o processo de aprendizado e desenvolvimento profissional. A falta de atenção para este fator pode gerar certas frustrações, conflitos e insatisfações entre o comando e os seus respectivos comandados.

5. TÉCNICAS DE MOTIVAÇÃO, O LÍDER E AS ORGANIZAÇÕES

5.1 TÉCNICAS DE MOTIVAÇÃO

As técnicas de motivação são realizadas para que os colaboradores se sintam satisfeitos e motivados para alcançar suas metas com seus próprios esforços, condicionado pela capacidade desses esforços satisfazerem alguma necessidade individual.

Abaixo serão citadas algumas técnicas consideradas mais importantes e praticadas no mercado:

- Benefícios: Atualmente ainda agregam muito valor motivacional na hora de se estabelecer em uma organização e quanto maior e válido este benefício, mais motivados os colaboradores se sentem.

Exemplos: Assistência Médica, Seguro de vida, alimentação, premiações (vale-brindes, cestas básicas, entre outros), Auxílio Creche, Descontos em Farmácias, Plano Odontológico, Descontos estudantis (Cursos Técnicos, Faculdades, entre outros).

- Feedback: O feedback tem como objetivo motivar e identificar o que precisa ser melhorado num ambiente organizacional sem que venha desestimular os colaboradores, com isso sabendo sempre a melhor forma de levar a crítica construtiva ou não para que o colaborador receba com o intuito de aprimorar seu desempenho. Existe dois tipos de feedback, que serão citados a seguir:

Positivo: Tem como objetivo aprimorar cada vez mais a qualidade e desempenho no trabalho, revelando aos colaboradores seus acertos e o que deve ser seguido para a melhora contínua.

Construtivo: Tem como objetivo melhorar a qualidade da produção no trabalho, mostrando os erros, fazendo com que os colaboradores mudem de comportamento ou resultados indesejáveis.

- Remuneração: É necessário que os funcionários tenham uma remuneração que supra suas necessidades de forma confortável para que ele se sinta realizado tendo salário compatível as suas funções trazendo segurança no ambiente organizacional.

Exemplos: gratificações, premiações, bônus, variáveis, participação nos lucros, entre outros.

- Promoção da saúde e bem estar: São programas montados pelos Recursos Humanos que promovem bem estar físico e mental dos colaboradores. Um dos principais recursos utilizados nesses programas é a ginástica laboral, que estimula a qualidade de vida dos trabalhadores refletindo diretamente na produtividade e no clima organizacional.

Aqui estão alguns dos vários benefícios alcançados através do programa:

- Redução das doenças ocupacionais e do absenteísmo;
- Aumento da produtividade e da qualidade das tarefas exercidas;
- Queda do índice de acidentes de trabalho;
- Promoção da Saúde.

5.2 A INFLUÊNCIA DO LÍDER NA MOTIVAÇÃO

Assumir um cargo de liderança não é uma tarefa fácil, pois o papel de um líder vem evoluindo e se tornando cada vez mais indispensável nas organizações. Durante muito tempo, usavam-se conceitos que expressavam poder e superioridade como "Chefia".

Atualmente, através da percepção da importância que o colaborador tem na organização, surge a necessidade de alguém para incentivar, estimular e encorajar os indivíduos a realizarem suas tarefas, aumentando seu desempenho de forma comprometida com os objetivos da organização.

Um bom líder deve atuar cada vez mais como agente de intercâmbio entre a empresa e seus liderados, direcionando o caminho certo a ser seguido pela equipe

garantindo os melhores resultados, através da administração de conflitos, da manutenção da auto-estima e da atuação como agente motivacional.

Para Chiavenato (2004), a liderança é uma forma de influência. A influência é uma ação na qual uma pessoa age para modificar ou provocar o comportamento de outra pessoa, de maneira intencional. Portanto, para que o líder exerça seu papel, superando os desafios e alcançando o êxito, é preciso que o mesmo tenha empatia, um bom relacionamento interpessoal, tenha poder de persuasão e seja comunicativo.

5.3 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Atualmente as organizações não se preocupam somente em fazer o básico por seus colaboradores e os mesmos por si só também não se satisfazem com o mínimo que as empresas venham a oferecer, e sim desejam ir mais além e se satisfazerem de outras diversas formas, por este motivo surge a importância que a motivação tem sobre o desenvolvimento organizacional na busca de colaboradores qualificados no mercado, oferecendo benefícios interessantes e que levam a motivação aos colaboradores e futuros colaboradores da organização.

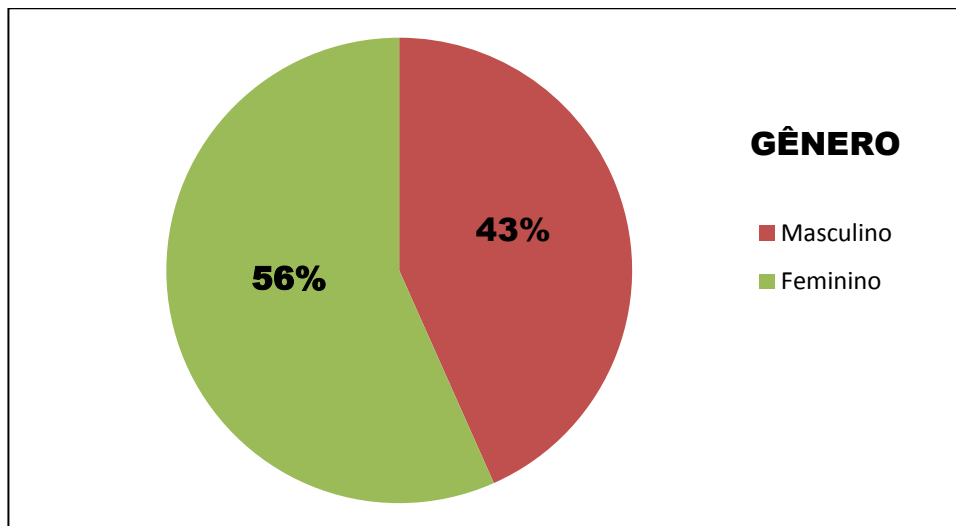
A motivação é algo individual que pode ter influencia por desejos e interesses de um grupo de pessoas que buscam satisfazer suas vontades e que de alguma forma realizem seus objetivos.

6. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Dado a realização da pesquisas no que diz respeito à abordagem referente aos diversos setores, cargos e tarefas desempenhadas pelos colaboradores desta Indústria Farmacêutica, os resultados apurados na pesquisa de campo estão apresentados nas figuras abaixo.

Quando questionados sobre as informações pessoais, ou seja, quanto ao sexo, as respostas obtidas conduziram às observações expostas na figura 1.

FIGURA 1 – Avaliação do gênero

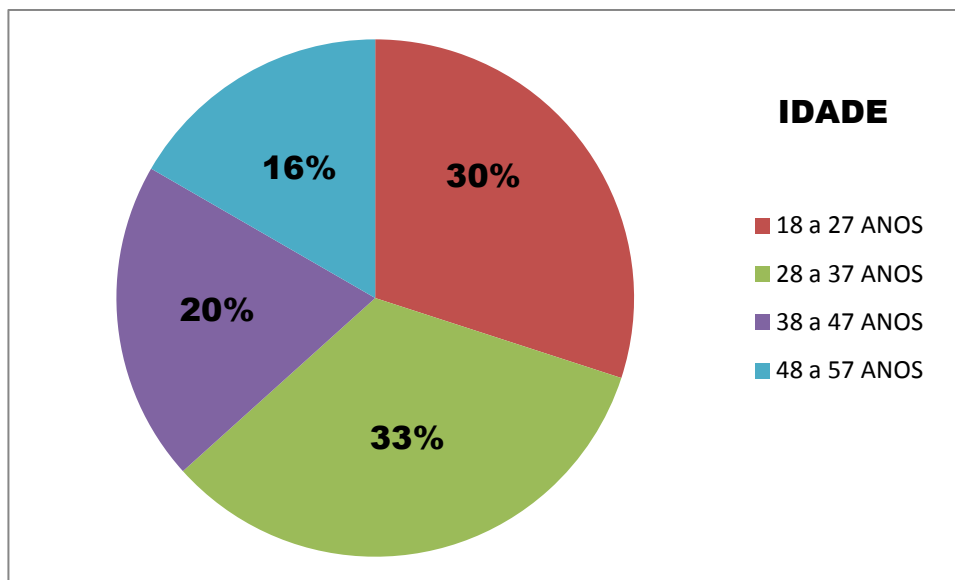


Fonte: Pesquisa de campo

Com base na questão um, (sobre as informações pessoais, ou seja, quanto ao sexo), as respostas variaram da seguinte forma: a maior representatividade desta pesquisa se fez pelo sexo feminino representando 56,6% (Cinquenta e seis por cento) e quanto ao sexo masculino representando 43,3% (Quarenta e três por cento).

Quando questionados sobre as informações pessoais, ou seja, quanto à idade, as respostas obtidas conduziram às observações expostas na figura 2.

FIGURA 2 – Avaliação quanto à idade.

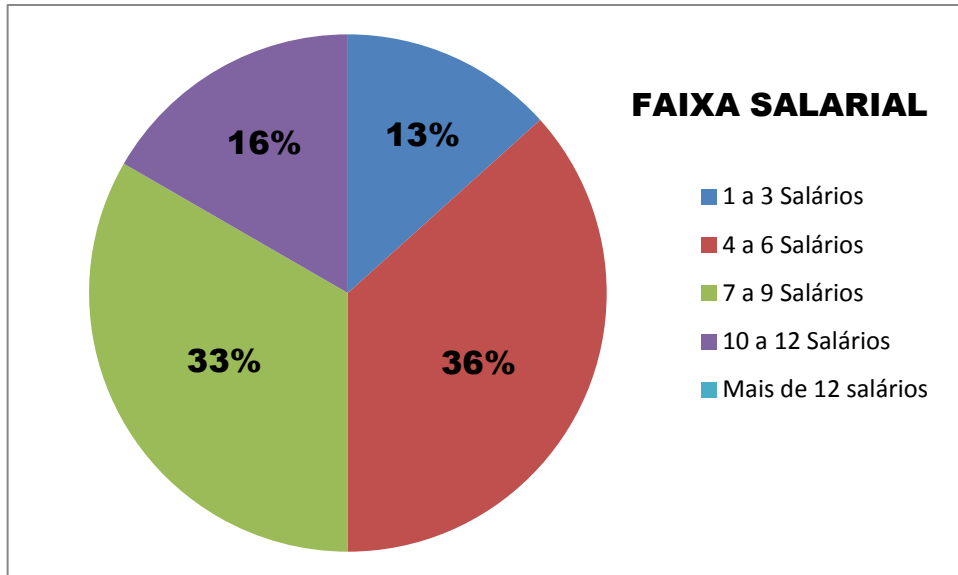


Fonte: Pesquisa de campo.

A respeito à questão dois, (sobre as informações pessoais, ou seja, quanto à idade), as respostas variaram da seguinte maneira: 30% (Trinta por cento) estão entre 18 a 27 anos, 33,3% (Trinta e três por cento) estão entre 28 a 37 anos, 20% (Vinte por cento) estão entre 38 a 47 anos, 16,6% (Dezesseis por cento) então entre 48 a 57 anos.

Quando questionados sobre seus dados financeiros, ou seja, quanto a sua faixa salarial, as respostas obtidas conduziram às observações expostas na figura 3.

FIGURA 3 – Avaliação quanto faixa salarial.

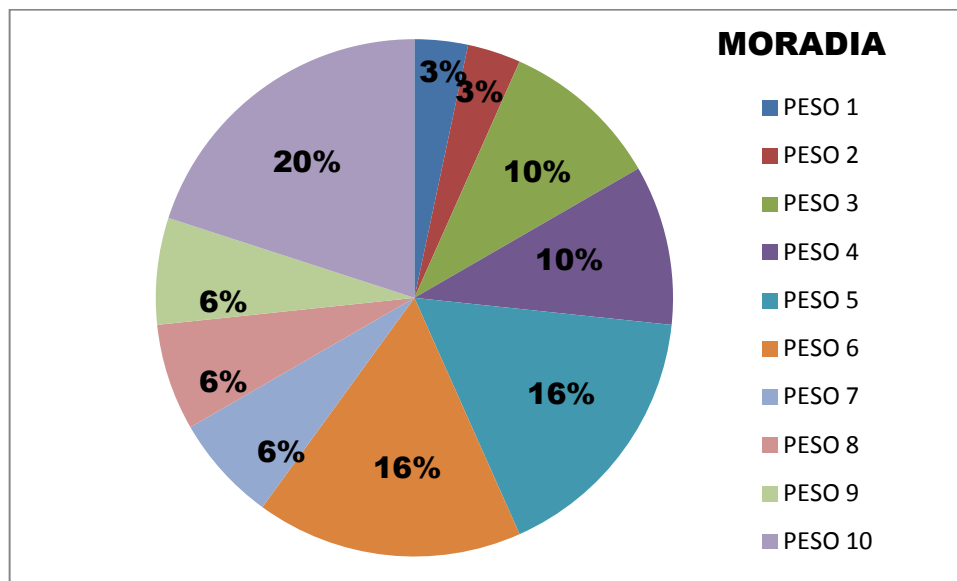


Fonte: Pesquisa de campo.

A respeito à questão três, (sobre seus dados financeiros, ou seja, quanto a sua faixa salarial), as respostas variaram da seguinte maneira: 13,3% (treze por cento) apresentam a faixa salarial de 1 a 3 salários, 36,6% (trinta e seis por cento) apresentam a faixa salarial de 4 a 6 salários, 33,3% (trinta e três por cento) apresentam a faixa salarial de 7 a 9 salários, 16,6% (Dezesseis por cento) apresentam a faixa salarial de 10 a 12 salários e nenhum dos pesquisados apresentaram a faixa salarial maior a de 12 salários.

Quando questionados sobre seu estado financeiro, ou seja, o seu nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de moradia, baseando-se em uma escala que tem variação de 1 a 10, as respostas obtidas conduziram às observações expostas na figura 4.

FIGURA 4 – Avaliação quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de moradia.

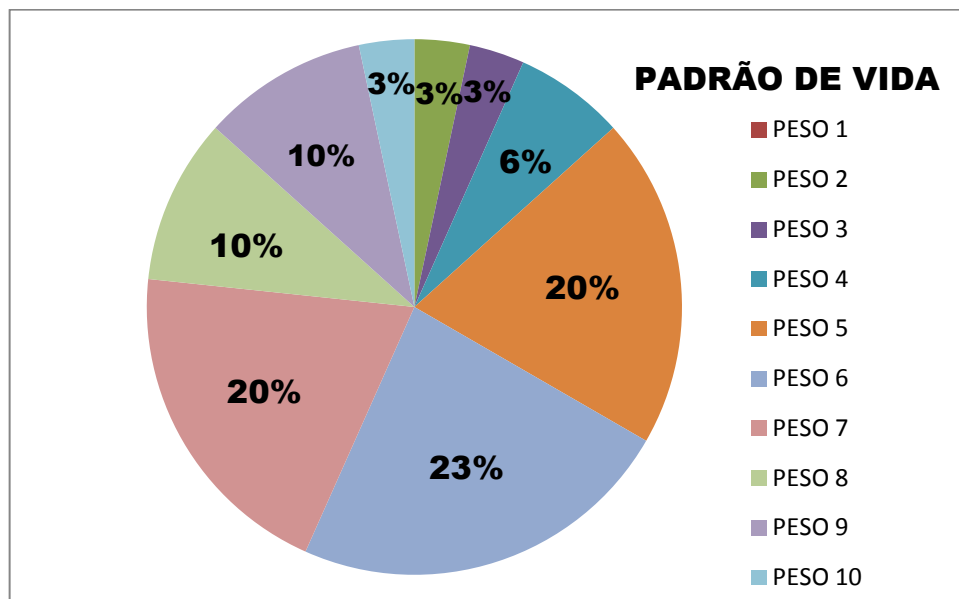


Fonte: Pesquisa de campo.

A respeito à questão quatro, (quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de moradia.), as respostas variaram da seguinte maneira: 20% (vinte por cento), a maior representatividade, referiram-se a um peso 10. Isto quer dizer que a os entrevistados possuem um nível de satisfação muito bom quanto à moradia. Apenas 3% (três por cento) das respostas indicaram um peso 1 um nível de satisfação não muito bom quanto à moradia.

Quando questionados sobre seu estado financeiro, ou seja, o seu nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de padrão de vida, baseando-se em uma escala que tem variação de 1 a 10, as respostas obtidas conduziram às observações expostas na figura 5.

FIGURA 5 – Avaliação quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de padrão de vida.

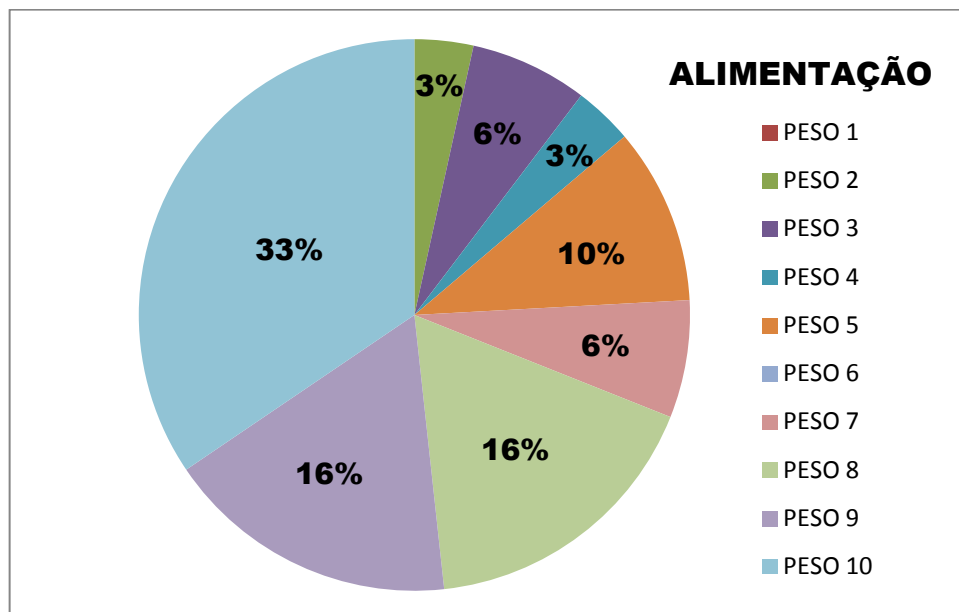


Fonte: Pesquisa de campo.

.A respeito à questão cinco, (quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de padrão de vida), as respostas variaram da seguinte maneira: 23,3 (vinte e três por cento), a maior representatividade, referiram-se a um peso 6. Isto quer dizer que os entrevistados possuem um nível de satisfação razoável quanto ao padrão de vida. Para as respostas analisadas com peso 1, nenhum dos entrevistados escolheram esta opção, ou seja 0% (zero por cento) das respostas indicaram um peso 1, sendo o menor peso para o nível de satisfação não muito bom quanto ao padrão de vida.

Quando questionados sobre seu estado financeiro, ou seja, o seu nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de alimentação, baseando-se em uma escala que tem variação de 1 a 10, as respostas obtidas conduziram às observações expostas na figura 6.

FIGURA 6 – Avaliação quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de alimentação.

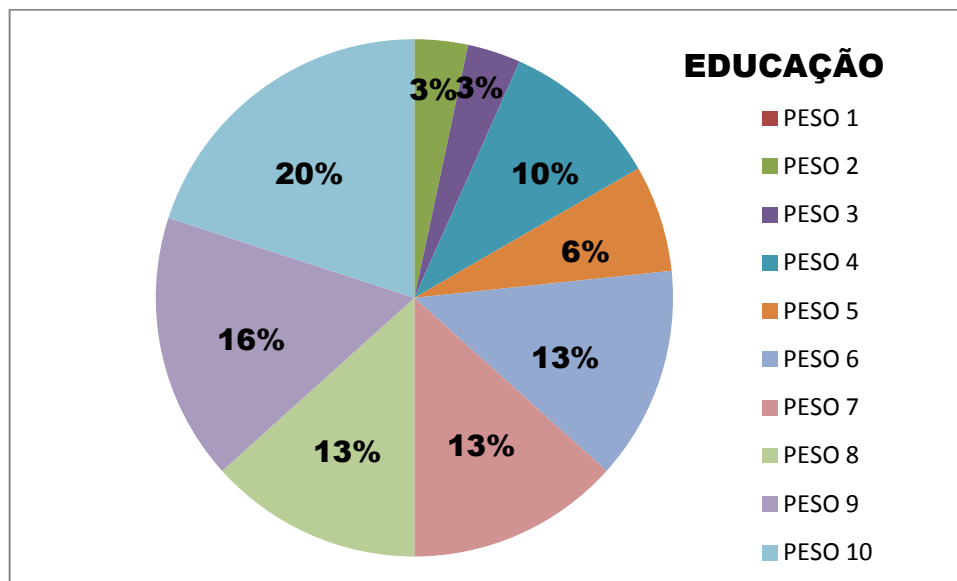


Fonte: Pesquisa de campo.

A respeito à questão seis, (quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto da alimentação), as respostas variaram da seguinte maneira: 33,3 (trinta e três por cento), a maior representatividade referiu-se a um peso 10. Isto quer dizer que os entrevistados possuem um nível de satisfação muito bom quanto à alimentação. Para as respostas analisadas com peso 1, nenhum dos entrevistados escolheram esta opção, ou seja, 0% (zero por cento) das respostas indicaram um peso 1, sendo o menor peso para o nível de satisfação não muito bom quanto a alimentação.

Quando questionados sobre seu estado financeiro, ou seja, o seu nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de educação, baseando-se em uma escala que tem variação de 1 a 10, as respostas obtidas conduziram às observações expostas na figura 7.

FIGURA 7 – Avaliação quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de educação.

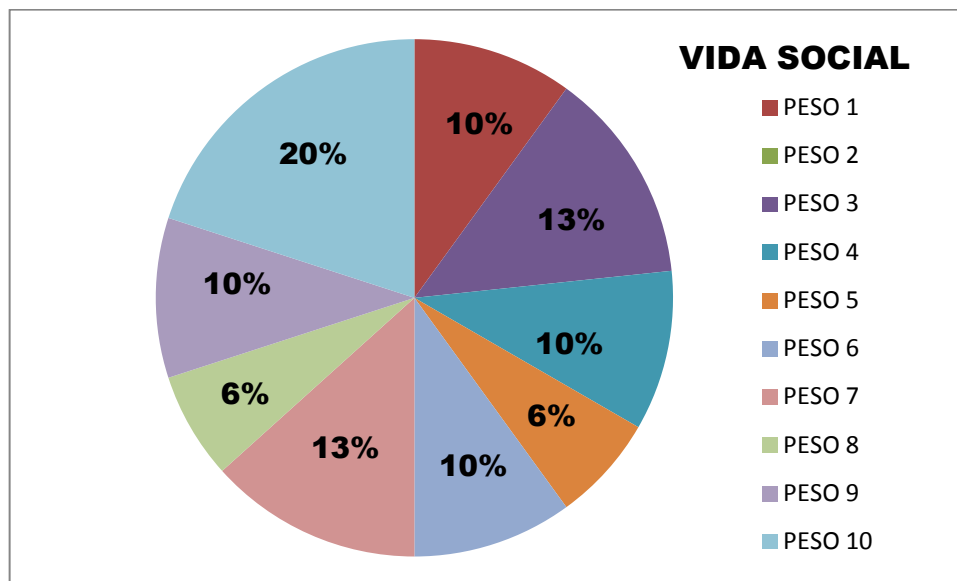


Fonte: Pesquisa de campo.

A respeito à questão sete, (quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto da educação), as respostas variaram da seguinte maneira: 20% (vinte por cento), a maior representatividade referiu-se a um peso 10. Isto quer dizer que os entrevistados possuem um nível de satisfação muito bom quanto à educação. Para as respostas analisadas com peso 1, nenhum dos entrevistados escolheram esta opção, ou seja 0% (zero por cento) das respostas indicaram um peso 1, sendo o menor peso para o nível de satisfação não muito bom quanto a educação.

Quando questionados sobre seu estado financeiro, ou seja, o seu nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de vida social, baseando-se em uma escala que tem variação de 1 a 10, as respostas obtidas conduziram às observações expostas na figura 8.

FIGURA 8 – Avaliação quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto de vida social.

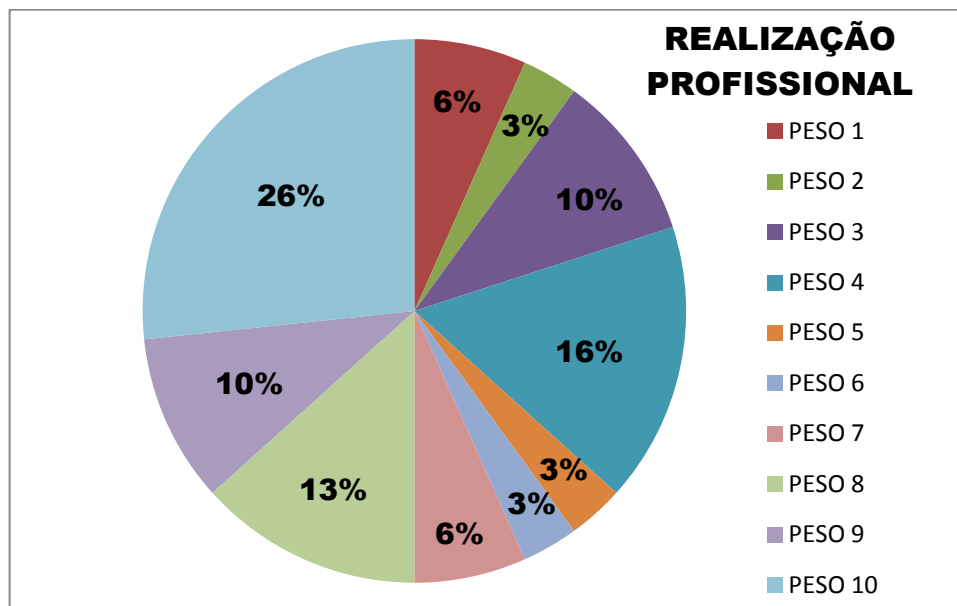


Fonte: Pesquisa de campo.

A respeito à questão oito, (quanto ao nível de satisfação financeiro em relação ao aspecto da vida social), as respostas variaram da seguinte maneira: 20% (vinte por cento), a maior representatividade referiu-se a um peso 10. Isto quer dizer que os entrevistados possuem um nível de satisfação muito bom quanto à vida social. Para as respostas analisadas com peso 1, 10% (dez por cento) dos entrevistados indicaram um peso 1, sendo o menor peso para o nível de satisfação não muito bom quanto a vida social.

Quando questionados sobre sua realização profissional, ou seja, o nível de sua satisfação profissional em relação à pergunta, se o seu trabalho lhe proporciona um sentimento de realização profissional, baseando-se em uma escala que tem variação de 1 a 10, a resposta obtida conduziu às observações expostas na figura 9.

FIGURA 9 – Avaliação quanto ao nível de satisfação profissional em relação se o seu trabalho lhe proporciona um sentimento de realização profissional.

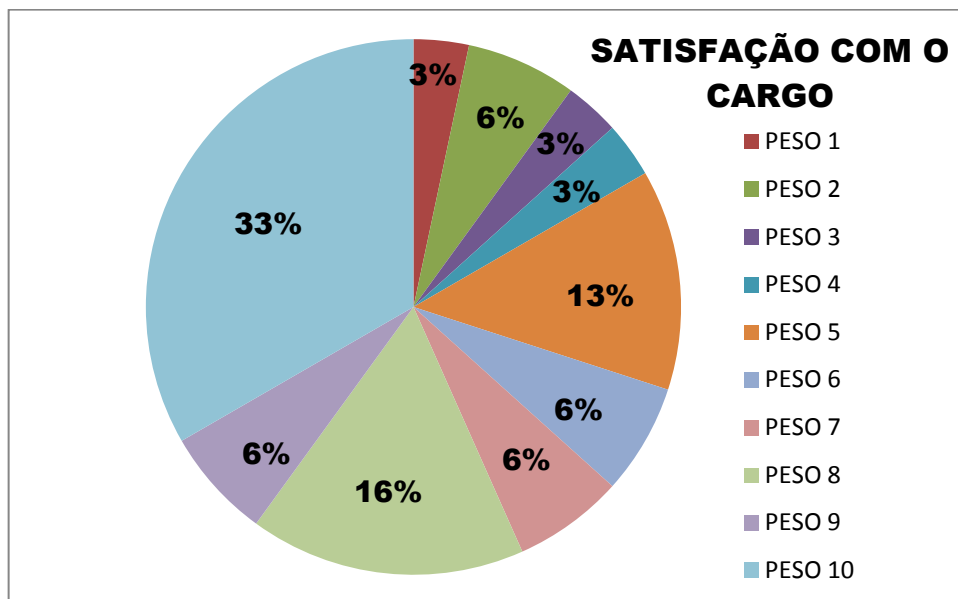


Fonte: Pesquisa de campo.

A respeito à questão nove, (quanto ao nível de satisfação profissional em relação se o seu trabalho lhe proporciona um sentimento de realização profissional), as respostas variaram da seguinte maneira: 26,6% (vinte e seis por cento), a maior representatividade referiu-se a um peso 10. Isto quer dizer que os entrevistados possuem um nível de satisfação muito bom quanto ao seu trabalho lhe proporciona um sentimento de realização profissional. Para as respostas analisadas com peso 1, apenas 6,6% (seis por cento) dos entrevistados indicaram um peso 1, sendo o menor peso para o nível de satisfação não muito bom quanto ao seu trabalho lhe proporciona um sentimento de realização profissional.

Quando questionados sobre suas realizações profissionais, ou seja, o nível de satisfação profissional em relação se, os funcionários sentem-se satisfeitos com o seu cargo, baseando-se em uma escala que tem variação de 1 a 10, a resposta obtida conduziu à observação exposta na figura 10.

FIGURA 10 – Avaliação quanto ao nível de satisfação profissional em relação se, os funcionários sentem-se satisfeitos com o seu cargo

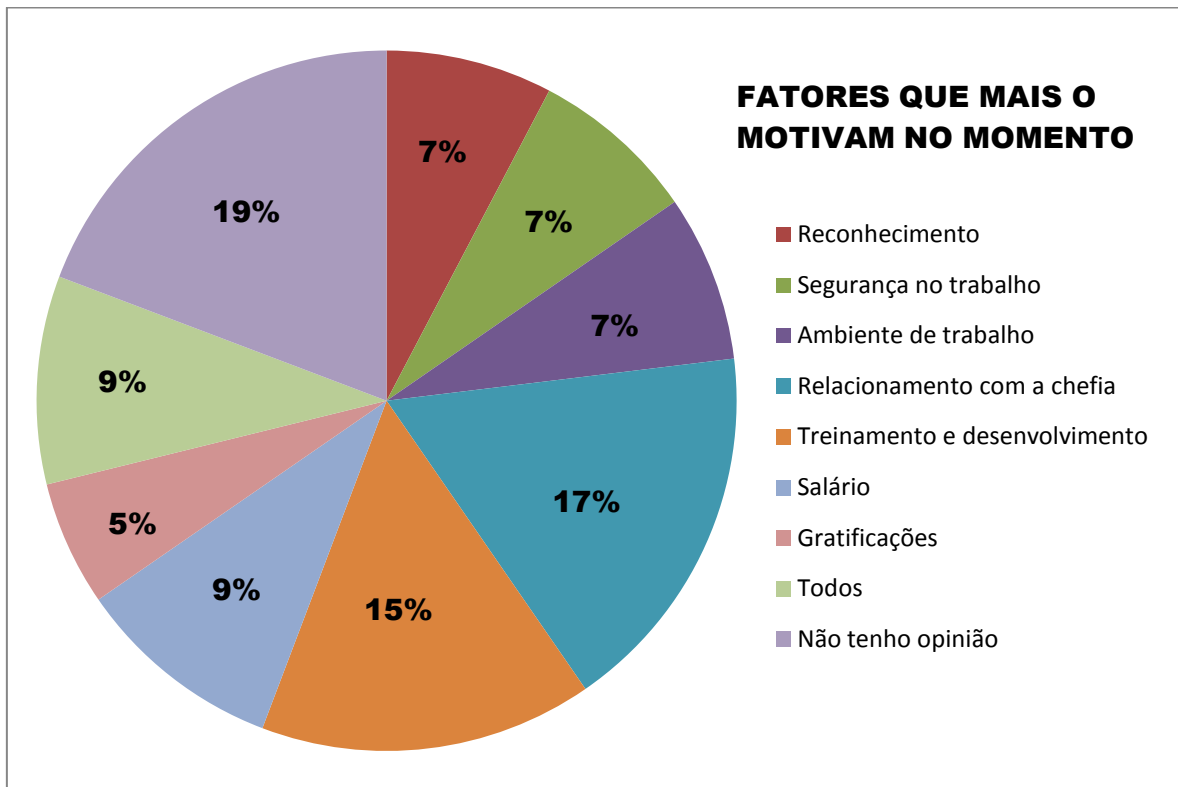


Fonte: Pesquisa de campo.

A respeito ainda sobre a questão nove, desmembrada para melhor análise, (quanto ao nível de satisfação profissional em relação se os funcionários sentem-se satisfeitos com o seu cargo), as respostas variaram da seguinte maneira: 33,3% (trinta e três por cento), a maior representatividade referiu-se a um peso 10. Isto quer dizer que os entrevistados possuem um nível de satisfação muito bom quanto ao seu cargo. Para as respostas analisadas com peso 1, apenas 3,3% (três por cento) dos entrevistados indicaram um peso 1, sendo o menor peso para o nível de satisfação não muito bom quanto ao seu cargo.

Quando questionados sobre os fatores motivacionais, ou seja, o nível de satisfação motivacional em relação aos fatores que mais os motivam no momento em sua empresa, baseando-se em uma análise de respostas que têm como opção às seguintes respostas: Reconhecimento, segurança no trabalho, ambiente de trabalho, relacionamento com a chefia, treinamento e desenvolvimento, salário, gratificações, todos e não tenho opinião, as respostas obtidas conduziram às observações expostas na figura 11.

FIGURA 11 – Avaliação quanto aos fatores motivacionais em relação ao nível de satisfação motivacional em relação aos fatores que mais os motivam no momento.



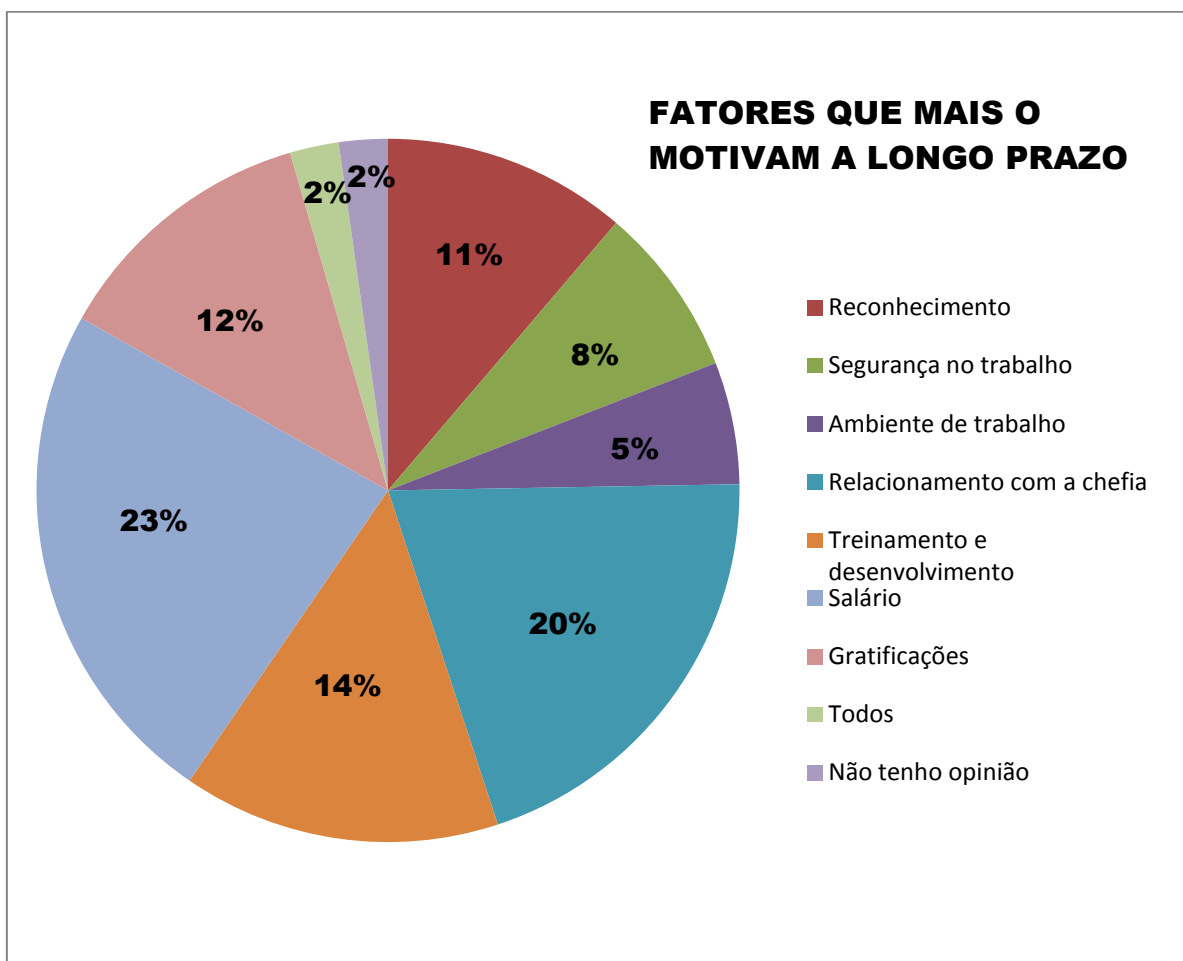
Fonte: Pesquisa de campo.

A respeito à questão dez, (quanto aos fatores motivacionais em relação o nível de satisfação motivacional em relação aos fatores que mais os motivam no momento), as respostas variaram da seguinte maneira: 19,2% (dezenove por cento), a maior representatividade optaram como melhor escolha por não tenho opinião. Isto quer dizer que os entrevistados possuíam certo receio ao responderem esta

pergunta. Quanto aos outros fatores motivacionais analisados, os mesmos ficaram com as seguintes classificações por nível percentual: com 17,3% (dezesete por cento) optaram por relacionamento com a chefia, com 15,3% (quinze por cento) optaram por treinamento e desenvolvimento, optaram e com empate de 9,6% (nove por cento) as opções de salário e todos os fatores, optaram e com empate de 7,69% (sete por cento) as opções de reconhecimento, segurança no trabalho e ambiente de trabalho e com 5,7% (cinco por cento) optaram pela opção das gratificações como fatores que mais os motivam no momento.

Quando questionados sobre os fatores motivacionais, ou seja, o nível de satisfação motivacional em relação aos fatores que influenciam de maneira mais significativa sua permanência numa empresa por longo tempo, baseando-se em uma análise de respostas que têm como opção às seguintes respostas: Reconhecimento, segurança no trabalho, ambiente de trabalho bom, relacionamento com a chefia, treinamento e desenvolvimento, salário, gratificações, todos e não tenho opinião, as respostas obtidas conduziram às observações expostas na figura 12.

FIGURA 12 – Avaliação quanto aos fatores motivacionais em relação o nível de satisfação motivacional em relação aos fatores que influenciam de maneira mais significativa sua permanência numa empresa por longo tempo

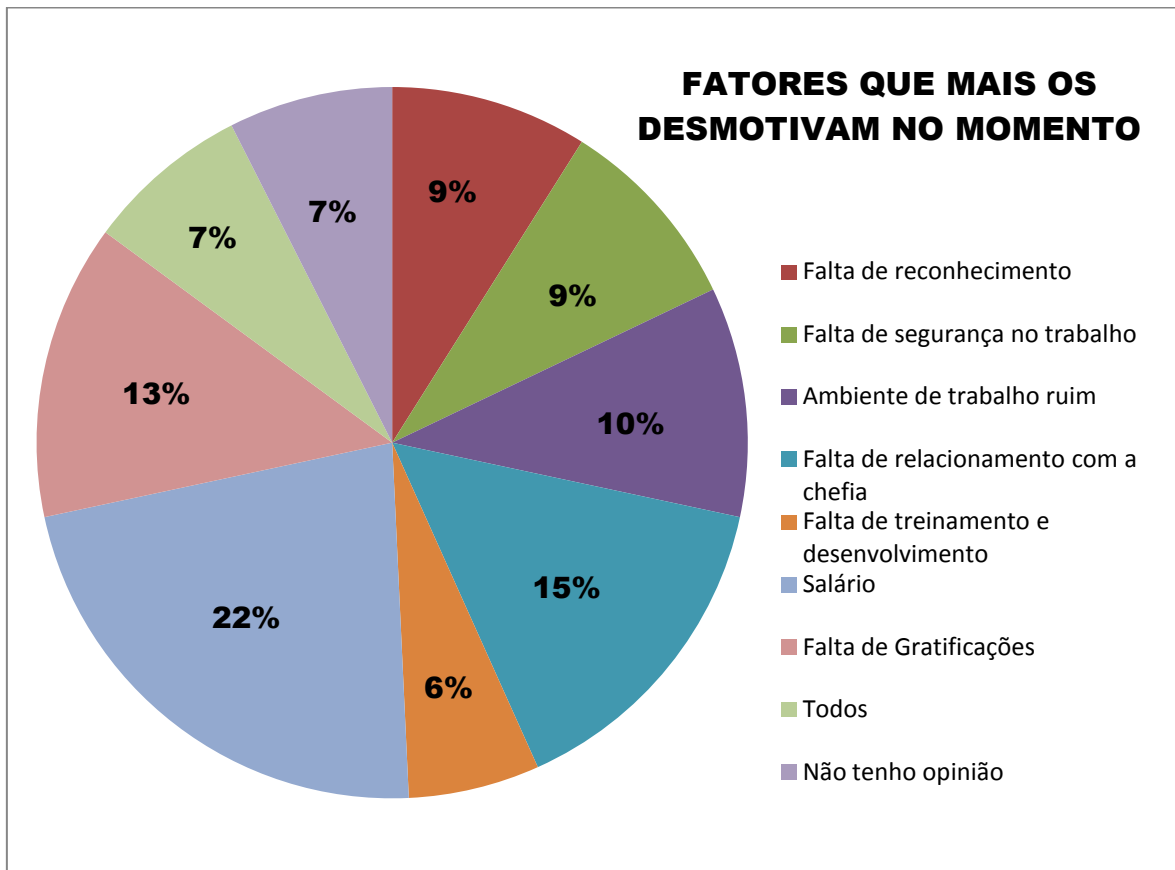


Fonte: Pesquisa de campo.

A respeito à questão onze, (quanto aos fatores motivacionais em relação o nível de satisfação motivacional em relação aos fatores que influenciam de maneira mais significativa sua permanência numa empresa por longo tempo), as respostas variaram da seguinte maneira: 23,6% (vinte e três por cento), a maior representatividade optaram como melhor opção por salário. Isto quer dizer que os entrevistados possuem como nível de satisfação motivacional em relação aos fatores que influenciam de maneira mais significativa sua permanência numa empresa por longo tempo o salário como fator essencial. Quanto aos outros fatores motivacionais analisados, os mesmo ficaram com as seguintes classificações por nível percentual: com 20,22% (vinte por cento) optaram por relacionamento com a chefia, com 14,6% (quatorze por cento) optaram por treinamento e desenvolvimento, com 12,3% (doze por cento) optaram pelas as gratificações, com 11% (onze por cento) optaram por reconhecimento, com 8% (oito por cento) optaram por segurança no trabalho, com 5,6% (cinco por cento) optaram por um bom ambiente de trabalho e optaram e com empate de 2,2% (dois por cento) as opções de todos e não tenho opinião como fatores que influenciam de maneira mais significativa sua permanência na empresa por longo tempo.

Quando questionados sobre os fatores desmotivadores, ou seja, o nível de desmotivação em relação aos fatores que mais o desmotiva no momento em sua empresa, baseando-se em uma análise de respostas que têm como opções às seguintes escolhas, falta de reconhecimento, falta de segurança no trabalho, ambiente de trabalho ruim, falta de relacionamento com a chefia, falta de treinamento e desenvolvimento, salário, falta de gratificações, todos e não tenho opinião, as respostas obtidas conduziram às observações expostas na figura 13.

FIGURA 13 – Avaliação quanto aos fatores desmotivadores, ou seja, o nível de desmotivação em relação aos fatores que mais o desmotiva no momento em sua empresa.



Fonte: Pesquisa de campo.

A respeito à questão doze, (quanto aos fatores desmotivadores, ou seja, o nível de desmotivação em relação aos fatores que mais o desmotiva no momento em sua empresa), as respostas variaram da seguinte maneira: 22,23 (vinte e dois por cento), a maior representatividade optou como melhor opção para os fatores que os desmotivam no momento na empresa, o salário. Isto quer dizer que os entrevistados possuem como nível de insatisfação motivacional em relação aos fatores que mais o desmotiva, o salário como fator essencial. Quanto aos outros fatores analisados, os mesmos ficaram com as seguintes classificações por nível percentual: com 15% (quinze por cento) optaram como melhor opção para sua desmotivação a falta de relacionamento com a chefia, com 13,4% (treze por cento) optaram como melhor opção para sua desmotivação a falta de gratificações, com 10,44% (dez por cento) optaram como melhor opção para sua desmotivação o ambiente de trabalho ruim, empatados com 9% (nove por cento) optaram como melhor opção para sua desmotivação a falta de reconhecimento e a falta de segurança no trabalho, empatados com 7,4% (sete por cento) optaram como melhor opção para sua desmotivação todos os fatores analisados e não tenho opinião e com 6% (seis por cento) optaram como melhor opção para sua desmotivação a falta de treinamento e desenvolvimento como fatores que influenciam sua desmotivação no momento atual em na empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi mostrar através desta pesquisa e das teorias aqui vista, a importância da motivação no âmbito organizacional, se a motivação poderia se tornar menos efêmera, os benefícios que ela trás quando bem influenciada por um bom líder, tanto para o indivíduo quanto para a empresa e os modelos e os estilos de liderança. Embasado nas teorias da hierarquia das necessidades, na teoria ERC e na teoria dos dois fatores.

Através da teoria da hierarquia das necessidades podemos analisar que os funcionários desta Indústria, quanto à motivação atual estão preocupados com o seu relacionamento com a chefia, no treinamento e desenvolvimento que a empresa possa lhe oferecer e com o nível segurança dentro da empresa. Já analisados em longo prazo, suas preocupações foram salários e novamente o relacionamento com a chefia. O que nos faz perceber o quão é importante uma boa influência de um líder. O líder não deve apenas comandar nas organizações, o papel do líder nos dias de hoje vai muito além de simplesmente dar ordens. O líder deve entusiasmar as pessoas a dar opiniões, a participar mais dos processos decisórios. Criar processos que promova a valorização das atitudes e o comportamento dos funcionários, para que se possa premiar com real veracidade aqueles que buscam por um bom desempenho na empresa.

Através da teoria ERC, podemos analisar que os funcionários mostravam-se satisfeitos com suas necessidades sociais, auto-estima, status, sociabilidade, realização profissional e realização quanto ao cargo ocupado.

Entretanto, quando analisamos a teoria dos dois fatores, podemos perceber que para aos funcionários entrevistados o fator que mais os desmotivam no momento ao qual foram entrevistados foi o salário e a falta de relacionamento com a chefia.

A partir deste cenário, podemos considerar que para a motivação de fato possa se tornar mais perene, primeiramente devemos tomar como conhecimento as necessidades dos funcionários ao qual se faz ativo na empresa, ou seja, conhecer melhor suas reais causas que os fazem presentes ali, para que se possa investir na sua motivação e na sua mudança de comportamento a longo prazo. Só assim, a motivação tornar-se-á de forma duradoura e efetiva dentro das organizações.

Para esta Indústria, o resultado da pesquisa demonstrou que os fatores, pelos quais contribuem para a motivação no ambiente de trabalho, são tanto de natureza material, ou seja, físico-monetário como, o salário, gratificações, quanto de natureza imaterial, ou seja, os relacionamentos interpessoais. E como devemos investir na motivação e no bom papel do líder, para que, com um bom incentivo no comando das realizações das tarefas por ele dado, possa-se obter um bom retorno de resultados para toda a organização. Esta foi à combinação que pode se estimar através desta pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINE, C.W. *Motivação nas organizações*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINE, C.W.; CODA, Roberto. *Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e Liderança*. 2ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CAVALCANTE, Vera Lucia, CARPILOVSKY, Marcelo, LUND, Myrian, ARCZYNSKA, Regina Lago. *Liderança e Motivação*. 4 ed. Rio de Janeiro: FJV,2009.

CHIAVENATO, Idalberto. *Teoria Geral da Administração*. 3 ed. São Paulo: Campus, 2000.

_____. *Administração nos novos tempos*. 2ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____. *Recursos Humanos: O capital humano das organizações*. 9ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____. *Teoria Geral da Administração*. 3 ed. São Paulo: Campus, 1979.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Atlas, 1997.

MONTANA, P. *Administração*. São Paulo: Saraiva, 1999.

MONTANA, P. *Teorias Motivacionais*. São Paulo: Saraiva, 2003.

ROBBINS, S. P. *A verdade sobre gerenciar pessoas*. São Paulo: Pearson Education, 2003.

LIMA, Antonio Ribeiro. *Teorias da administração*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

Um breve estudo sobre motivação humana.

Administradores Disponível em: <http://www.administradores.com.br> Acesso em: 15 maio 2014.

Administradores Disponível em: <http://www.historiadaadministracao.com.br/> Acesso em: 12 jul. 2014.

Uma breve pesquisa sobre os modelos de questionários sobre a motivação

Trabalhos Feitos Disponível em:

<http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Question%C3%A1rio-De-Motiva%C3%A7%C3%A3o/516125.html> Acesso em: 28 ago. 2014.

Trabalhos Feitos Disponível em:

<http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Question%C3%A1rio-De-Motiva%C3%A7%C3%A3o/516125.html> Acesso em: 10 set. 2014.

Scribd Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/2940055/Questionario-Motivacao>

Acesso em: 17 set. 2014.

ANEXO

QUESTIONÁRIO SOBRE A MOTIVAÇÃO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL

O presente questionário é um instrumento de coleta de dados que subsidiará a elaboração de uma monografia do curso de Administração da Faculdade São Judas Tadeu. Os nomes dos profissionais que responderem a esta pesquisa e da empresa não serão mencionados nem na elaboração e nem na apresentação do trabalho. Agradecemos a colaboração.

INFORMAÇÕES PESSOAIS E PROFISSIONAIS

1. Gênero

Masculino Feminino

Idade

18 a 20 21 a 30 31 a 40 41 a 50 51 a 60

DADO FINANCEIRO

2. Assinale qual a sua faixa salarial:

1 a 3 Salários 4 a 6 Salários 7 a 9 Salários 10 a 12 Salários

Mais de 12 salários

ESTADO FINANCEIRO

Assinale qual o seu nível de satisfação financeiro em relação aos aspectos abaixo, baseando-se em uma escala que tem variação de 1 a 10:

3. Moradia:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Padrão de vida:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Remuneração:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Alimentação:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Educação:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Vida social:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

9. Com relação a sua realização profissional, como você a avalia:

O seu trabalho lhe proporciona um sentimento de realização profissional?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Você se sente satisfeito com o seu cargo?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

FATORES MOTIVACIONAIS

10. Assinale três fatores que mais o motiva no momento em sua empresa?

Reconhecimento Segurança no trabalho Ambiente de trabalho
 Relacionamento com a chefia Treinamento e desenvolvimento
 Salário Gratificações Todos Não tenho opinião

11. Que fatores influenciam de maneira mais significativa sua permanência numa empresa por longo tempo?

Reconhecimento Segurança no trabalho Ambiente de trabalho
 Relacionamento com a chefia Treinamento e desenvolvimento
 Salário Gratificações Todos Não tenho opinião

FATORES DESMOTIVADORES

12. Assinale três fatores que mais o desmotiva no momento em sua empresa?

Falta de reconhecimento Falta de segurança no trabalho
 Ambiente de trabalho ruim Falta de relacionamento com a chefia
 Falta de treinamento e desenvolvimento
 Salário Gratificações Todos Não tenho opinião