

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO, SUAS CONTRIBUIÇÕES E ESTRATÉGIAS DE SOBREVIVÊNCIA EM TEMPOS DE CRISE

Antonia Maria Gimenes¹, Matheus Toledo Bechara², Vanilza Aparecida Batista³

RESUMO

O presente artigo define o papel da motivação no desempenho das organizações, especialmente em tempos de crise econômica. O objetivo geral do presente estudo é verificar de que formas essas teorias podem promover um bom nível de motivação organizacional. Como objetivos específicos, têm-se: Definir motivação no contexto empresarial, analisar as principais características das teorias motivacionais, verificar as principais semelhanças e diferenças entre as teorias de Maslow e Herzberg e, avaliar o nível de motivação dos colaboradores e propor sugestões de melhorias através de pesquisa com 20 colaboradores aplicando questionário baseado nas teorias motivacionais. Justifica-se o presente estudo porque, com o forte aumento da competitividade que a maioria das empresas enfrenta atualmente, a motivação dos funcionários representa um importante agregador de valor e de vantagem competitiva para a organização. A presente pesquisa se caracterizou como uma pesquisa bibliográfica e um estudo de caso, no qual foram aplicados questionários a vinte colaboradores de uma empresa no ramo da construção civil na região oeste de Londrina. Como resultado da pesquisa, concluiu-se que o atendimento das necessidades levantadas pelas teorias de Maslow e Herzberg é extremamente importante, e ao final do estudo, foi proposto, como sugestão de melhoria, a adoção de um programa de benefícios simples, mas que melhore a insatisfação dos colaboradores em relação ao baixo salário recebido.

Palavras-Chave: Teorias Motivacionais. Motivação. Benefícios. Salário.

ABSTRACT

This article defines the role of motivation in the performance of organizations, especially in times of economic crisis. The overall objective of this study is to determine in what ways these theories can promote a good level of organizational motivation. The specific objectives, they have: Set motivation in the business context, analyze the main characteristics of motivational theories, check the main similarities and differences between the theories of Maslow and Herzberg and assess the level of employee motivation and propose suggestions for improvements through research with 20 employees applying questionnaire based on motivational theories. It justified this study because, with the strong increase in competitiveness that most businesses face today, employee motivation is an aggregator of value and important competitive advantage for the organization. This research was characterized as a literature review and a case study in which questionnaires were applied to twenty employees of a company in the construction industry in the western region of Londrina. As a result of the research, it was concluded that meet the needs raised by the theories of Maslow and Herzberg is extremely important, and at the end of the study, it was proposed as a suggestion for improvement, the adoption of a simple benefit program, but to improve the dissatisfaction of employees in relation to the low wages received.

Keywords: Motivational Theory. Motivation. Benefits. Salary.

¹ Especialista em Administração de Empresas, Consultora, Palestrante e Professora e Coordenadora do Ensino Superior de Londrina-FACULDADE INESUL e de Cursos Técnicos, ² Mestrando em Administração, Especialista em Gestão de Pessoas, Graduado em Administração, ³ Acadêmica do Curso de Tecnologia em Gestão em Recursos Humanos pela Faculdade Inesul.

INTRODUÇÃO

A complexidade existente em relação ao comportamento humano está no desejo de atingir algum objetivo e estar satisfeito interiormente, profissionalmente e reconhecido socialmente, para que se sinta motivado.

A motivação é constituída de diversos fatores, onde o campo de conhecimento do ser humano e a explicação do seu comportamento, é necessário para a compreensão das pessoas como um todo. Sendo muito difícil definir exato o que seria a motivação em si. De forma geral seria algo que impulsiona uma pessoa, que faz com que ela haja de determinada maneira, um impulso que pode ser interno ou externo.

Por isso, podemos afirmar que as pessoas sendo diferentes, suas necessidades também são diferentes, e obviamente o que irá motivar uma pessoa não será o mesmo motivo para outra. A motivação é algo que dispõe a cada indivíduo suas necessidades, onde cada um tem a sua, sem afirmação concreta do que será um fator motivacional para o mesmo.

Diante disso, o objetivo geral do presente estudo foi o de verificar de que formas as teorias motivacionais podem ser usada para promover um bom nível de motivação organizacional. Como objetivos específicos, têm-se: Definir motivação no contexto empresarial, analisar as principais características das teorias motivacionais, verificar as principais semelhanças e diferenças entre as teorias de Maslow e Herzberg e, avaliar o nível de motivação dos colaboradores e propor sugestões de melhorias através de pesquisa com 20 colaboradores aplicando questionário baseado nas teorias motivacionais.

A relevância do presente estudo está no fato de que, com o forte aumento da competitividade que a maioria das empresas enfrentam atualmente, a motivação dos funcionários representa um importante agregador de valor e de vantagem competitiva para a organização. Além disso, é extremamente importante, do ponto de vista humano, buscar formas de tornar o ambiente de trabalho mais agradável, eficiente e harmonioso, e a teoria de Maslow oferece cuidados simples que podem garantir isto sem onerar a empresa.

DESENVOLVIMENTO

Definição e Evolução da Motivação

Pode-se dizer que a motivação é constituída de diversos fatores, onde o campo de conhecimento do ser humano e a explicação do seu comportamento são necessários para a compreensão das pessoas como um todo. Sendo muito difícil definir exato o que seria a motivação em si. Conforme Maximiano(2006) a motivação é um termo que aponta as razões ou motivos que causam determinado comportamento. Para o autor, motivação é a força que move a pessoa a se comportar de alguma maneira e possui três características: Direção: finalidade do comportamento motivado; Intensidade: dimensão da motivação e Permanência: duração da motivação.

Segundo Montana e Charnov, (2006), “motivação é o procedimento para instigar um individuo a agir de uma forma que atinja uma necessidade ou alcance um objetivo desejado”.

No campo da administração, dizer que uma pessoa está motivada significa dizer que essa pessoa demonstra muita disposição para executar uma atividade. Entretanto, é importante observar que um indivíduo também se motiva a ter atitudes que vão à direção contrária do esperado pela organização, o que pode ser potencialmente ruim.

Para Robbins,(2002), “as empresas utilizam-se de vários artifícios de motivação com o intuito de aumentar a eficiência e eficácia em seus funcionários. Isto ocorre porque empresários se deram conta da importância do elemento humano em suas organizações, e compreenderam que a motivação tem uma relação direta com a produtividade e o lucro”.

Ainda conforme o autor, mesmo não se podendo afirmar que algo poderia motivar igualmente todos os colaboradores de uma organização, alguns fatores têm um poder muito grande de interferirem direta ou indiretamente no grau de motivação da maioria das pessoas como: Salários; Autoestima e reconhecimento; Relacionamento entre os colaboradores; Promoções, treinamentos e

capacitações; Benefícios; Segurança e Condições de estrutura física e ferramentas nos locais de trabalho.

Deste modo, Robbins (2002) “afirma que a motivação é o processo que tem compromisso com a intensidade, controle e persistência dos esforços de um indivíduo para atingir um determinado objetivo. O autor observa ainda que motivação é o procedimento responsável pela dimensão do esforço, pela direção que estes esforços serão designados, e pelo tempo com que as pessoas conseguem mantê-los. Deste modo, a motivação é considerada uma força interna ou externa, designando o modo e desejo do colaborador de atingir suas metas”.

Já Chiavenato (2002), “define motivação como um dos inúmeros elementos que colaboram para o bom funcionamento do trabalho, e afirma que em termos organizacionais, este é um tema de extrema relevância porque interfere diretamente em todos os processos realizados dentro de uma empresa”.

Maximiano (2006) “afirma que as teorias de motivação que explicam o comportamento dos indivíduos em situações de trabalho, são distribuídas em dois grupos. Um dos grupos busca explicar como funciona o mecanismo da motivação, reunindo as chamadas teorias de processo”.

O outro grupo pretende explicar quais os motivos específicos que fazem os indivíduos agir, compondo as chamadas teorias de conteúdo. As teorias motivacionais surgiram com o intuito de explicar e compreender o desempenho de cada pessoa no ambiente organizacional.

Chiavenato (2004) “afirma que existem várias teorias que podem explicar os motivos pelos quais um funcionário pode se sentir motivado ou não dentro de seu trabalho. Abaixo, serão analisadas duas importantes teorias motivacionais aplicadas no meio organizacional, a teoria de Maslow e o modelo de Herzberg; suas principais características, enfoques e diferenças”.

Teoria das Hierarquias das Necessidades de Maslow

A Hierarquia de Necessidades de Maslow, também conhecida como pirâmide de Maslow, foi uma teoria criada por Abraham Maslow, que segundo

Bergamini (1994) é uma divisão hierárquica, em que se devem satisfazer primeiramente as necessidades de nível baixo (as necessidades mais básicas de um indivíduo) e posteriormente as de nível mais alto (as necessidades mais complexas e de âmbito emocional). Segundo Chiavenato (2004), Maslow explica que cada indivíduo deve alcançar uma hierarquia de necessidades para obter sua auto realização.

Assim, compreende-se que Maslow, (1954) determina cinco necessidades divididas hierarquicamente, sendo as necessidades fisiológicas que são as necessidades mais básicas do indivíduo, como: ar, fome, sede, sexo, sono e outros. Após serem supridas essas necessidades, a pessoa começa a se preocupar em atingir as outras necessidades que por sua vez são as necessidades de segurança onde as preocupações são estabilidade, proteção contra violência, saúde, entre outros.

As necessidades sociais: Encontra-se no terceiro nível hierárquico as necessidades de aceitação, associação com outros grupos, de ser amado, entre outros. Necessidades que surgem após as necessidades básicas e de segurança serem satisfeitas.

Já as necessidades de estima são aquelas que envolvem diretamente o próprio indivíduo, o quanto você gosta, acredita e da valora si mesmo. Tais necessidades são: autoconfiança, reconhecimento, conquista respeito dos outros, confiança. As necessidades de auto realização: No topo da Hierarquia de Maslow encontra-se as necessidades de auto realização. São elas as necessidades de crescimento, e de auto desenvolvimento, de atingir todo seu potencial.

Ainda o mesmo autor enfatiza que a teoria de Maslow procura explicar por que as pessoas sentem-se motivadas através de uma análise de suas necessidades particulares, desde as mais básicas até a mais complexas, de modo que para que uma necessidade mais complexa surja, é preciso que antes outra mais básica tenha sido sanada.

Conforme visualização da figura 01 abaixo:

Figura 01: Visualização da Teoria de Maslow



Fonte: www.relacoeshumanaseadm.blogspot.com.br acessado em 13/03/2016
Chiavenato, 2004

TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

De acordo com Chiavenato (2005), a teoria de Herzberg tem como base o ambiente externo e o trabalho do indivíduo. Segundo o autor, Herzberg (1923) analisou dois elementos que se julgavam determinantes no contentamento do cargo. São eles: os motivacionais ou satisfacientes os higiênicos ou insatisfacientes. Onde os fatores higiênicos ou insatisfacientes são fatores representados em condições nas quais os colaboradores estão sujeitos na hora de

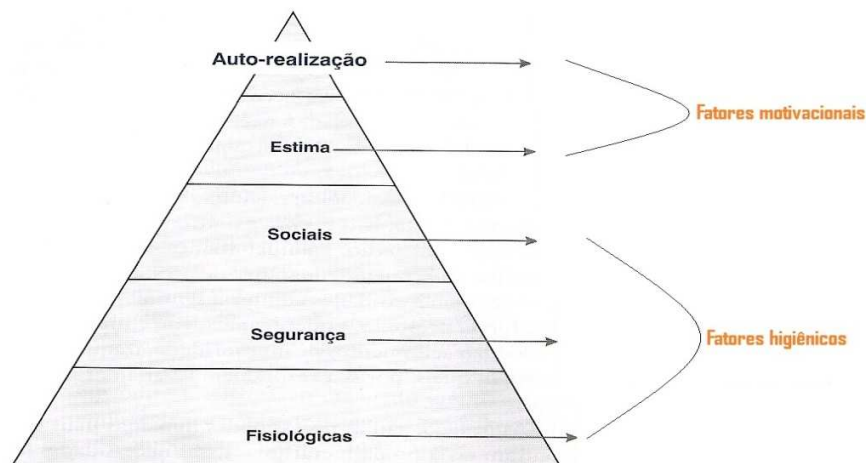
exercer suas obrigações.

Neste campo, incluem-se condições físicas e ambientais do trabalho, salários, gratificações, administração da empresa, modo de supervisão, modo de convivência entre funcionários e diretoria da empresa, as regras internas, e as possíveis chances de promoção existentes.

Já os fatores motivacionais ou satisfacientes são fatores que dizem respeito diretamente ao cargo de cada funcionário, suas funções e obrigações. Os fatores motivacionais dependem das tarefas que o indivíduo realiza, e que definem a satisfação e o aumento da produtividade.

O mesmo autor argumenta que o estudo feito por Herzberg destaca a natureza das obrigações existentes em cada cargo, elaborado para satisfazer os princípios de eficiência. Deste modo, pode-se comparar a teoria de Herzberg com a Teoria de Maslow da seguinte maneira:

Figura 2 – Visualização da teoria dos dois fatores de Herzberg baseada na hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: Chiavenato, 2009

Pode-se observar ao analisar a figura acima, que no topo da pirâmide da teoria de Maslow, encontra-se aquilo que Herzberg chama de Fatores motivacionais. Sendo assim Chiavenato afirma que a visão de Herzberg, as maneiras que possibilitam os fatores motivadores estão relacionadas à: Habilidade

de atribuir as responsabilidades; Autonomia para exercer discricção; Promoção ou possibilidades futuras; Desempenho absoluto das atividades e capacidades pessoais; Realização das metas; Atuar com facilidade a função ocupada; Desenvolvimento e melhoria da função.

Neste contexto, Limongi-França (2002) observa que é essencial que se verifiquem os elementos desfavoráveis e contraditórios chamados por Herzberg de fatores insatisfacientes ou higiênicos, que causam descontentamento quando tais fatores não alcançam o nível desejado em relação à expectativa dos empregados, e ainda o autor coloca o ponto de vista de Herzberg, estes fatores possuem relações com as necessidades básicas, aquelas de níveis baixos, de acordo com a hierarquia das necessidades de Maslow.

Destacando ainda que alguns fatores insatisfacientes existentes no ambiente são: Condição de trabalho e conforto; Normas e regime da empresa; Relacionamento com o supervisor; Habilidade técnica do supervisor; Gratificação e auxílios da empresa; Segurança no cargo; Convivência com a equipe.

Analisando as observações do autor, nota-se que Herzberg chegou à conclusão em sua teoria de que os fatores responsáveis pelo entusiasmo profissional são totalmente opostos dos fatores que causam o descontentamento do mesmo.

Maslow e Herzberg possuem uma visão contrária no que se diz respeito aos fatores higiênicos, para Herzberg tais fatores não podem ser apontados como fatores de motivação positivos, pois segundo ele, apenas poupam a carência de motivação.

Conforme Chiavenato (2005), Herzberg sugere o melhoramento de funções para aumentar a motivação nos colaboradores, ampliar as responsabilidades, as finalidades, e desafios nas atividades do cargo.

Assim, Limongi-França (2002) verifica que o estudo de Herzberg conclui que um ambiente organizacional enriquecido em fatores motivacionais conduz ao desenvolvimento, mas em um ambiente escasso de oportunidades, leva a uma preocupação com os elementos não motivacionais.

Análise Comparativa entre a Hierarquia das Necessidades de Maslow e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

Ainda o mesmo autor, afirma que se encontra muita semelhança entre as conclusões adquiridas com os estudos feitos da teoria de Herzberg e da teoria de Maslow em se tratando do fato de que os níveis inferiores das necessidades humanas possuem relativamente um efeito motivacional baixo quando o indivíduo tem um padrão de vida alto.

Contudo, Chiavenato evidencia que enquanto Maslow confirma que seja qual for a necessidade desde que seja satisfeita pode motivar o comportamento do indivíduo, Herzberg afirma que somente as necessidades de níveis altos podem motivar as pessoas.

Segundo ele, por vários anos o conceito de motivação dentro das empresas formais tiveram como base as teorias de Maslow e Herzberg. Porém, no ponto de vista do autor, tais teorias, apesar de serem muito aceitas entre as organizações, necessitam de comprovação experimental. Ainda conforme o autor, através de pesquisas aplicadas atualmente, certifica que a Teoria das necessidades de Maslow apresenta comprovação experimental moderada, enquanto a teoria dos dois fatores de Herzberg apresenta muitas contradições.

Limongi-França (2002) reforça esta ideia, afirmando que através da Teoria Comportamental, desenvolveram-se as teorias de motivação que induziram a teoria administrativa. Não se pode dizer que as Teorias de Maslow e Herzberg são absolutas, pois na verdade são teorias relativas.

Segundo Chiavenato (2005), foram obtidos resultados suspeitos quanto a sua legitimidade, através de pesquisas recentes. Mesmo não sendo absolutas, o mesmo observa que as teorias de motivação contribuíram para a Teoria Geral da Administração de tais formas que os indivíduos possuem necessidades e motivos que estão organizados por grau de importância; as necessidades que os indivíduos possuem influenciam de forma direta seus comportamentos; o comportamento do homem é causado por necessidades e razões e ocorre um

desentendimento entre os objetivos de cada individuo e os objetivos das organizações.

Segundo o autor é possível resolver esses conflitos através de mudanças comportamentais e de mudanças estruturais na organização; A empresa pode aprimorar as maneiras de satisfazer as necessidades de cada um por meio de grupos de trabalho estáveis e envolvimento da equipe nas tomadas de decisões, comunicações eficazes, estruturas não burocráticas que atuem mais pelo estabelecimento dos objetivos do que pela classificação formal de autoridade.

É possível compreender que mesmo sendo teorias de valor e com reconhecimento perante o meio organizacional, precisam de mais estudos e experiências para que possa haver melhorias em alguns pontos. Desta forma, percebe-se que as teorias de Maslow e Herzberg trabalham sobre conceitos extremamente parecidos, e ambos podem contribuir de forma significativa para a promoção da motivação dentro do meio organizacional.

A diferença de abordagem entre ambos os autores sobre os fatores higiênicos, apesar de representar um ponto de divergência crucial nas duas teorias, não tira a validade ou credibilidade de nenhuma delas. O que se faz necessário, na verdade, é apenas uma maior comprovação prática dos resultados de cada uma das teorias.

METODOLOGIA

Quanto à abordagem, foi feita uma pesquisa qualitativa e quantitativa. Considerando através da pesquisa aplicada e com base nas teorias estudadas as qualitativas estimulam os envolvidos a refletir e pensar, fazendo emergir aspectos subjetivos, atingindo motivações não explícitas ou mesmo não conscientes de forma espontânea. As pesquisas quantitativas são mais adequadas para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, pois utilizam instrumentos padronizados de coleta de dados, como questionários, por exemplo.

Em relação aos objetivos, a presente pesquisa é descritiva, busca pesquisar, analisar e descrever fenômenos existentes em um determinado ambiente sem que seja exercida influência sobre os mesmos. Quanto aos procedimentos, a presente pesquisa é bibliográfica, pois busca explorar o tema no sentido de validar teoricamente os resultados pretendidos.

A presente pesquisa se caracterizou também como um estudo de caso. O universo da presente pesquisa se caracterizou por uma empresa do ramo construção civil na cidade de Londrina na Zona Oeste. A coleta de dados foi feita através da aplicação de um questionário com 10 perguntas, aplicado aos 20 funcionários da empresa.

Análise e Interpretação da Pesquisa

O presente tópico apresenta os principais resultados relacionados a pesquisa aplicada. Sendo que as cinco primeiras questões apresentadas na pesquisa tratam basicamente das hierarquias das necessidades levantadas por Maslow em seu estudo. Conforme informado pela grande maioria dos entrevistados, 35% dos mesmos se consideram motivados e 30% muito motivados em relação à satisfação de suas necessidades fisiológicas, de segurança, estima e clima organizacional.

Estes achados de pesquisa ajudam a comprovar que, de fato, se as necessidades mais básicas são devidamente supridas, abre-se o caminho que o funcionário se sinta motivado, ou ao menos, evite a desmotivação, dentro do ambiente de trabalho. Contudo, a pesquisa evidenciou que a satisfação destas necessidades não garante por si só a motivação dos colaboradores da empresa.

Conforme os dados coletados na questão nove, 38% dos colaboradores considera o salário recebido como o principal fator de desmotivação. Em segundo plano, 17% a falta de empatia e amizade entre os colaboradores e a falta de benefícios. O estilo de liderança foi considerado 14% e a função exercida com 7% obteve um destaque significativo. Em sua minoria a falta de segurança com 4%

e a pressão constante com 3% como fator que desmotiva.

Deste modo, percebe-se que é importante as empresas trabalharem bem seu clima organizacional através de uma participação mais atuante e positiva do gestor no sentido de incentivar uma melhor convivência, comunicação e trabalho em equipe entre os funcionários.

Levando em conta a rotatividade e absenteísmo existentes nas construções, dificulta o investimento em motivação dos colaboradores, já que muitas vezes o ciclo para um bom treinamento ou até a mudança e investimento nos colaboradores, não tem a possibilidade de acontecer de forma completa.

Apesar do atendimento das necessidades levantadas por Maslow, o que realmente ajuda a gerar motivação nos funcionários de uma empresa e se fazem necessárias garantir um bom nível motivacional na organização. Entre elas, podem-se destacar programas de benefícios e um salário mais atrativo, mesmo que por meio de remuneração indireta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral do presente estudo foi o verificar de que formas as teorias motivacionais podem ser usadas para promover um bom nível de motivação organizacional. Respondendo aos objetivos propostos no presente artigo, evidenciou-se que a empresa tem dificuldades no engajamento dos colaboradores, pois o mesmo acontece no momento de sua contratação e logo é feita sua integração.

Em se tratando do canteiro de obras estarem sempre em outras cidades e outros estados, o tempo de permanência vai variar de acordo com o tamanho da obra a ser feita. Basicamente a imposição de rotatividade acontece devido a esse fator dominante da construção ser fora da localidade da empresa.

Na análise do estudo de caso aplicado, percebe-se que, o atendimento das

necessidades levantadas por Maslow realmente ajuda a gerar motivação nos funcionários de uma empresa, e a evitar desmotivação generalizada. No entanto, a pesquisa evidenciou que outras medidas são necessárias para garantir um bom nível motivacional na organização.

Assim, apesar da satisfação das necessidades fisiológicas, de segurança, estima e sociais serem importantes, elas por si só não bastam. É preciso algo a mais, que foi estabelecido pelos dados levantado na pesquisa a consideração em relação ao salário recebido prevalece para que o mesmo estejam satisfeitos.

Neste contexto, como sugestão de melhoria propõe-se que a empresa estudada articule algum tipo de programa de benefícios conforme suas disposições possíveis. Benefícios como plano de saúde participativo, vale refeição ou subsídio para estudos são boas alternativas. Outro ponto importante nesse sentido é a adoção de bonificações por produtividade, que ajudarão a reduzir a desmotivação por conta dos salários recebidos.

Como ferramenta de apoio sugere-se um plano estratégico como a análise SWOT, onde a empresa estará averiguando suas forças, oportunidades, fraquezas e ameaças contínuas, considerando que no momento a empresa não pode dispor financeiramente de alguma implantação de benefício diretamente.

Levantar as despesas para os próximos seis meses, conhecer as necessidades de mudanças, as ameaças que estão acontecendo para poder medir as forças e oportunidades que poderão ser utilizadas, assim implantar com o recurso disponível um plano participativo, e melhorias que se fizerem necessárias no decorrer do processo.

Deste modo, conclui-se que as teorias motivacionais existentes, especialmente a de Maslow e Herzberg, podem ajudar significativamente no processo de estimular a motivação e combater a desmotivação nas organizações. No entanto, ficou claro que outros fatores, ligados a benefícios e remuneração, também são muito importantes.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. **Liderança, Administração do Sentido**. 1ª Edição. São Paulo: Atlas, 1994.

—————, C. W. **Liderança, Administração do Sentido**. 4ª Edição. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 2º Edição. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

—————, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 3º Edição. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 6º Edição. São Paulo: Atlas S.A, 2010.

MONTANA, Patrick J; CHARNOV, Bruce H. **Administração**. 2ª Edição. São Paulo, Saraiva, 2006.

APÊNDICES

Apêndice 01: Questionário Aplicado aos Colaboradores da Construção Civil



INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE LONDRINA
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO, SUAS CONTRIBUIÇÕES E ESTRATÉGIAS DE SOBREVIVÊNCIA EM TEMPOS DE CRISE

Este questionário se dedica exclusivamente para fins acadêmicos, para conclusão do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

QUESTIONÁRIO

01) Em sua opinião, a empresa apresenta preocupação em relação ao nível de motivação de seus funcionários?

- () Sim, claramente.
- () Parcialmente.
- () Apenas um pouco.
- () Não, preocupação nenhuma.

02) Em relação ao atendimento de suas necessidades mais básicas (repouso, alimentação, liberdade para usar o banheiro...) como você descreve sua satisfação com a empresa?

- () Muito satisfeito
- () Satisfeito
- () Considero na média do mercado
- () Insatisfeito

03) Em relação a sua segurança física e psicológica, como você descreve sua satisfação com a empresa?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Considero na média do mercado
- Insatisfeito

04) Em relação a sua segurança psicológica (certeza de que será respeitado, que pode confiar nas pessoas do seu trabalho), como você descreve sua satisfação com a empresa?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Considero na média do mercado
- Insatisfeito

05) Em relação ao clima organizacional, que representa seu relacionamento com seus colegas de trabalho, como você se descreve?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Considero na média do mercado
- Insatisfeito

06) Em relação à questão de estima, da valorização de bons funcionários, como você descreveria o posicionamento da empresa?

- Muito bom
- Bom
- Médio
- Ruim

07) Você se sente realizado com a função que desenvolve atualmente em sua empresa?

-) Sim, me sinto muito realizado
-) Sim, me sinto realizado
-) Me sinto razoavelmente realizado
-) Não me sinto realizado com a função que desempenho no momento

08) Em sua opinião, problemas em que área podem deixar um funcionário mais desmotivado?(você pode escolher mais de uma alternativa)

-) O salário recebido
-) Falta de empatia/ amizade entre os funcionários
-) Exercer uma função que não aprecia e que não o faz sentir realizado
-) Falta de segurança
-) Pressão constante
-) Estilo de liderança ruim
-) Falta de benefícios

Outros: _____

09) Dentro de sua empresa, qual dos problemas abaixo é o que mais desmotiva os funcionários em sua opinião?

-) O salário recebido
-) Falta de empatia/ amizade entre os funcionários
-) Exercer uma função que não aprecia e que não o faz sentir realizado.
-) Falta de segurança
-) Pressão constante.
-) Estilo de liderança ruim.
-) Falta de benefícios

Outros: _____

10) Considerando todos os fatores abordados nesta pesquisa como você descreveria seu nível de motivação?

() Muito bom

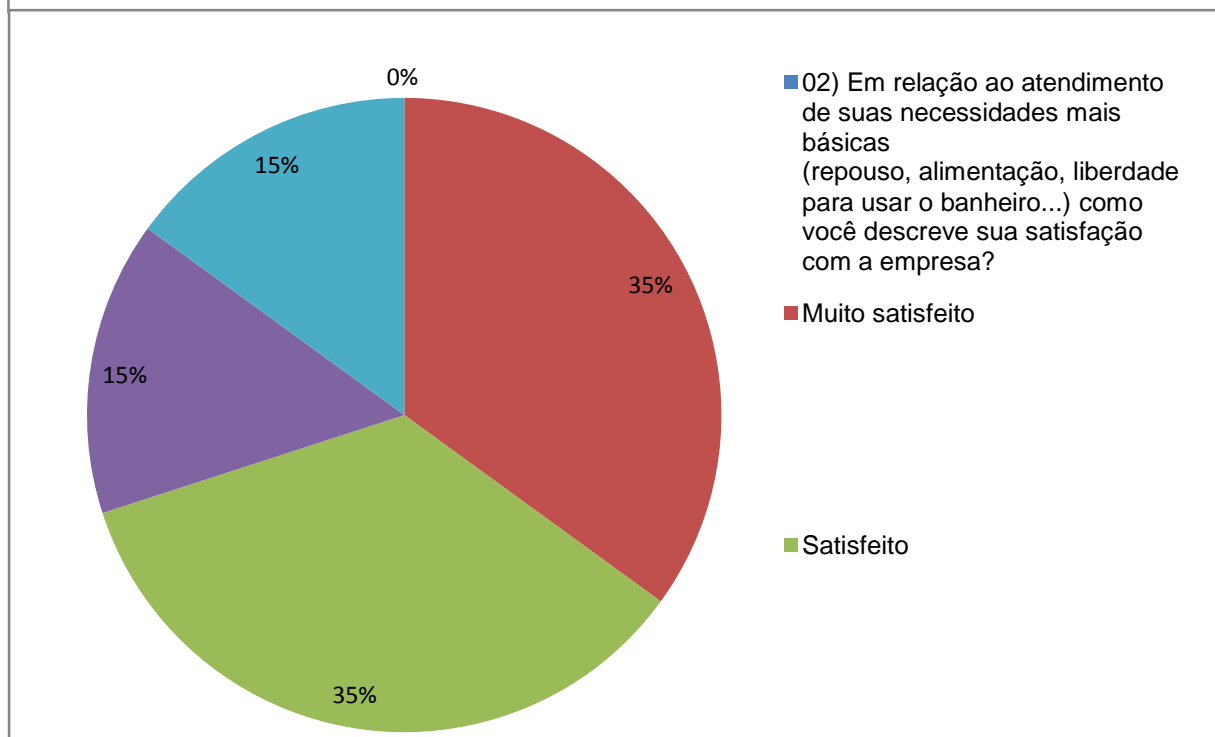
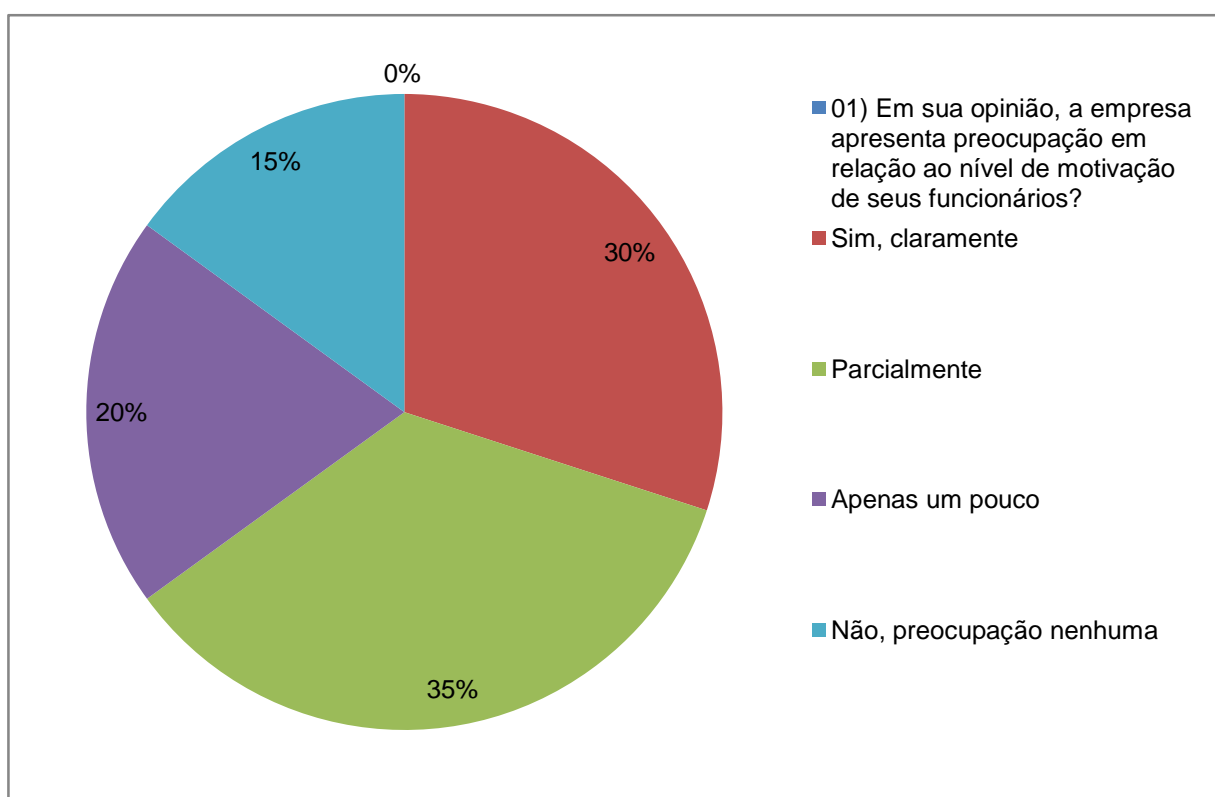
() Bom

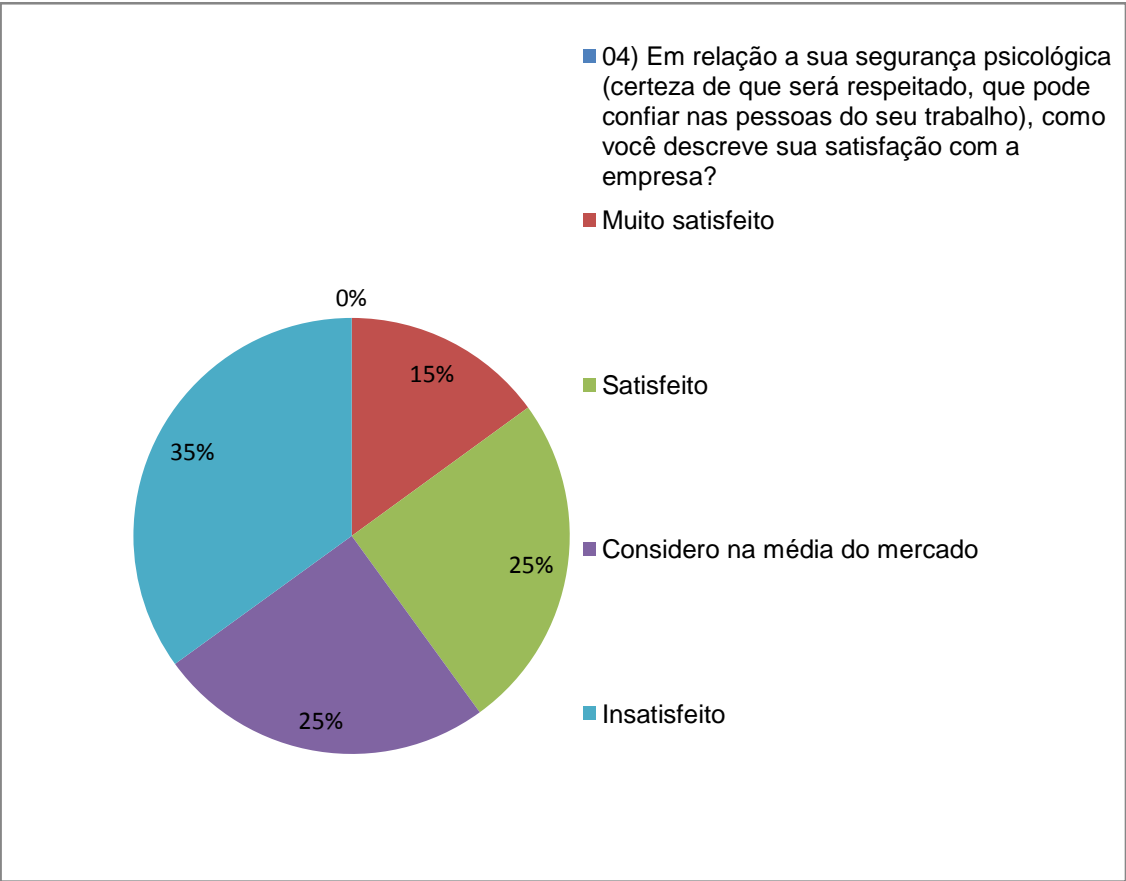
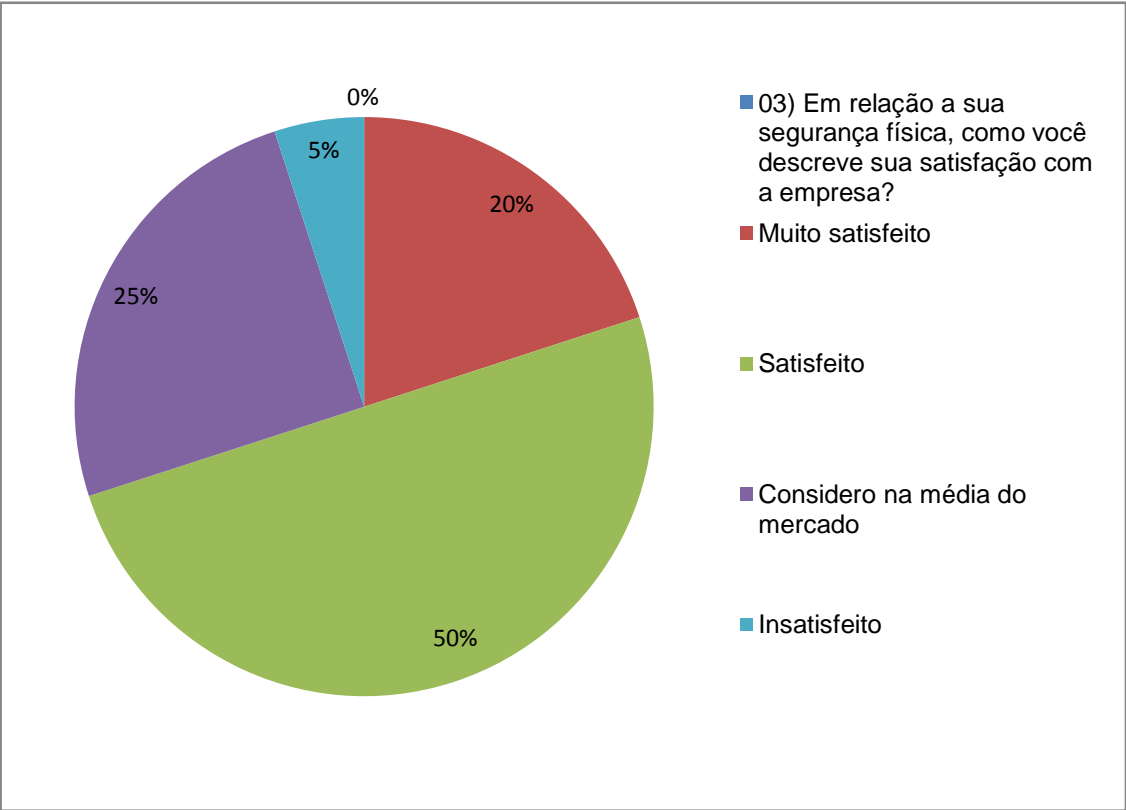
() Médio

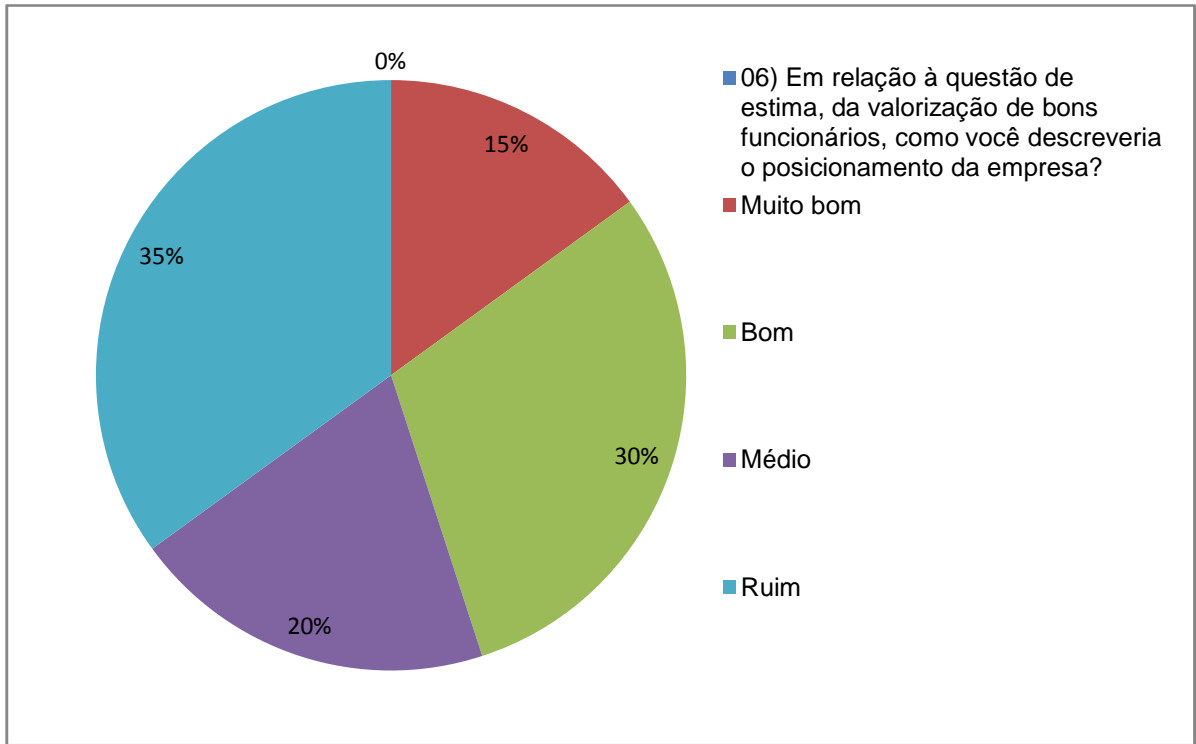
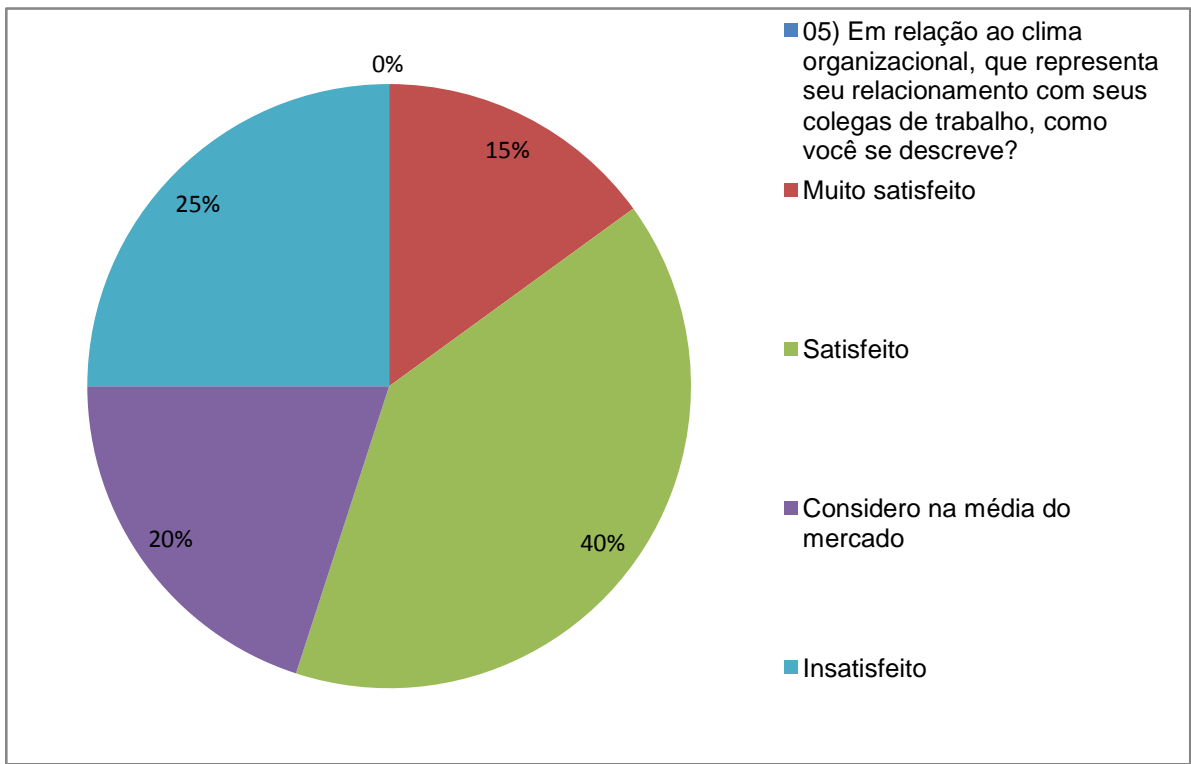
() Ruim

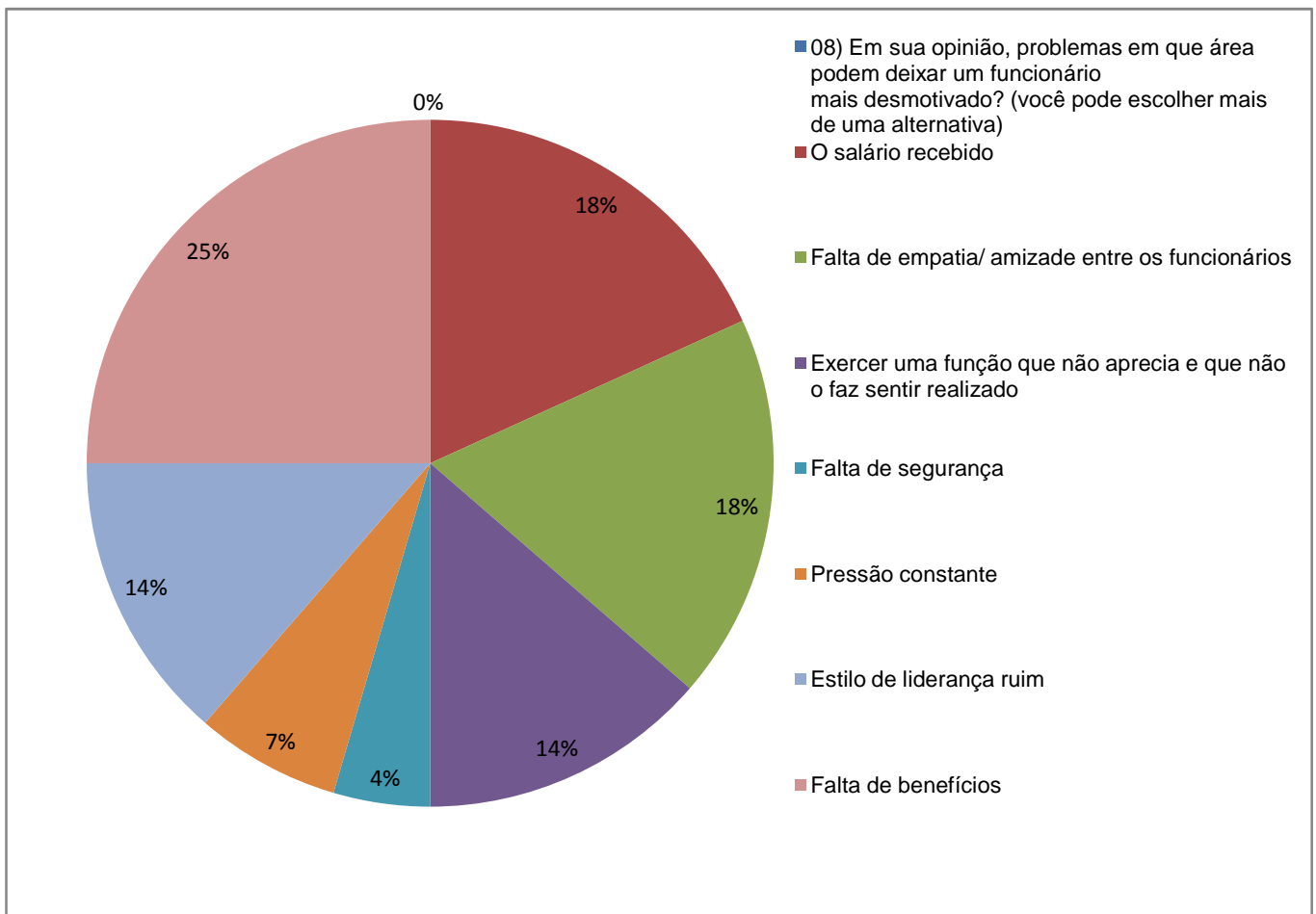
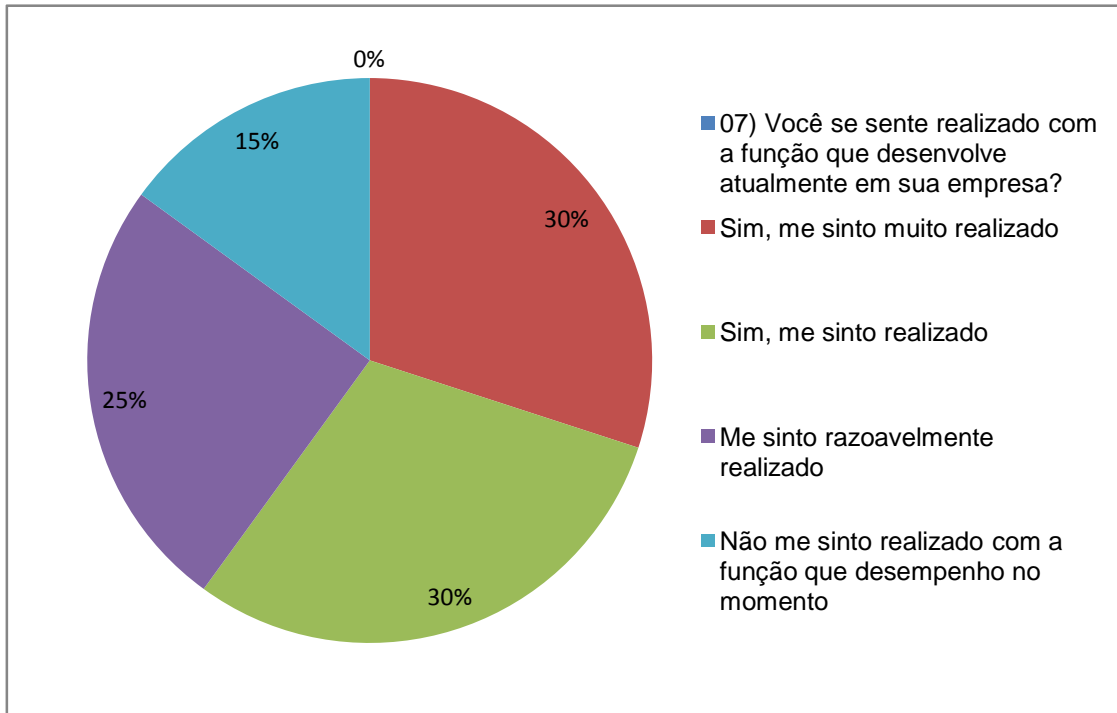
Apêndice 02: Gráficos Referente Pesquisa Aplicada

Gráficos:

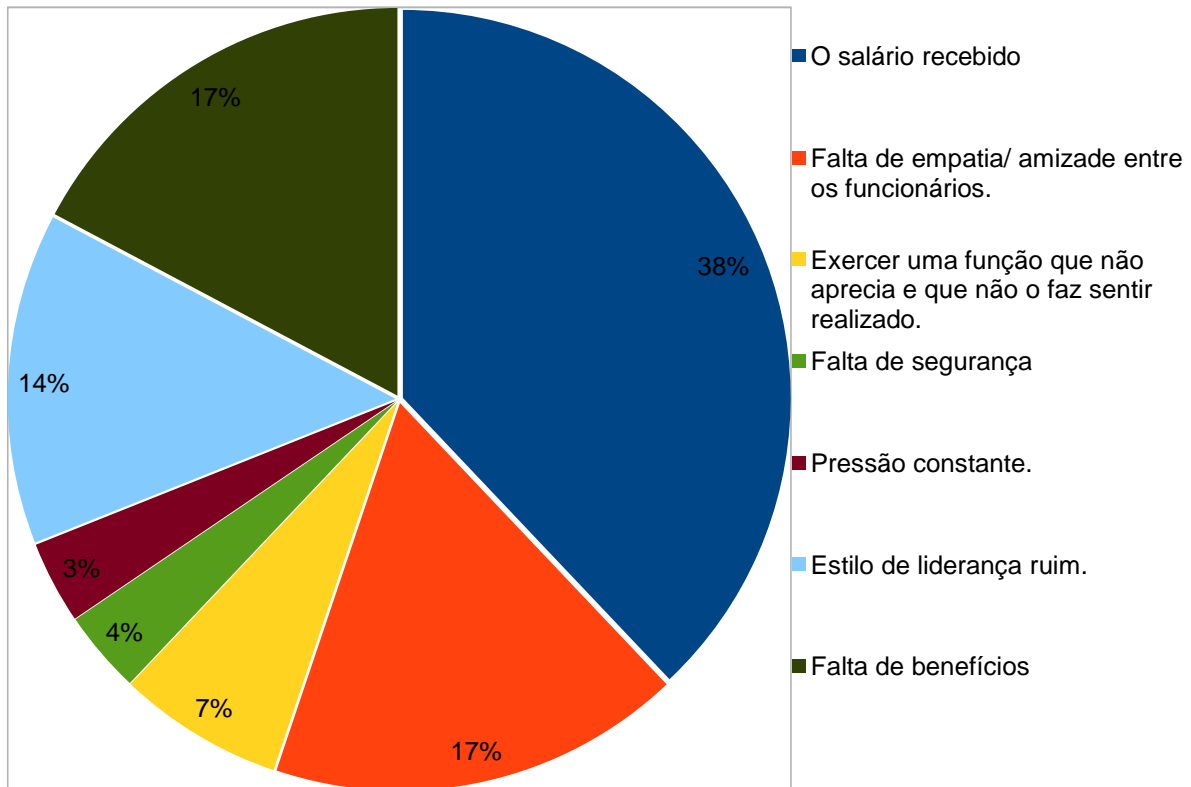








9)Dentro de sua empresa, qual dos problemas abaixo é o que mais desmotiva os funcionários em sua opinião?



10)Considerando todos os fatores abordados nesta pesquisa, como você descreveria seu nível de motivação?

