

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

LILIAN DANIELY DE OLIVEIRA COSTA

SIGNIFICADO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO:

Um estudo na Gerência de Tecnologia da Informação (GTI) da Companhia de Águas
e Esgotos do Rio Grande do Norte (Caern)

Natal/RN
2016

LILIAN DANIELY DE OLIVEIRA COSTA

SIGNIFICADO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO:

Um estudo na Gerência de Tecnologia da Informação (GTI) da Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte (Caern)

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do curso de graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, com requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Patrícia Whebber Souza de Oliveira

Natal/RN

2016

Catálogo da Publicação na Fonte.
UFRN / Biblioteca Setorial do CCSA

Costa, Lilian Daniely de Oliveira.

Significado e motivação no trabalho: um estudo na Gerência de Tecnologia da Informação (GTI) da Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte (CAERN)/ Lilian Daniely de Oliveira Costa. - Natal, 2016. 69f.: il.

Orientador: Profa. Dra. Patrícia Whebber Souza de Oliveira.

Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Administrativas.

1. Administração – Monografia. 2. Significado do Trabalho – Monografia. 3. Motivação no trabalho - Monografia. 4. Ferramenta IMST. – Monografia. I. Oliveira, Patrícia Whebber Souza de. II. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. III. Título.

RN/BS/CCSA

CDU 658.3

LILIAN DANIELY DE OLIVEIRA COSTA

SIGNIFICADO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: Um estudo na Gerência de Tecnologia da Informação (GTI) da Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte (Caern)

Monografia apresentada e aprovada em 15 / 12 / 2016 pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

Dra. Patrícia Whebber Souza de Oliveira - UFRN
Orientadora

Me. Antônio Carlos Ferreira
Examinador

Me. Lucila Moura Ramos Vasconcelos
Examinador

Natal/RN
2016

Dedico este trabalho à minha família, em especial ao meu tio José Luciano, que sempre será lembrado como um exemplo de filho, pai, irmão e cidadão, pois, nunca mediu esforços para oferecer o seu melhor a todos. (in memoriam)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me guardado e me guiado todos esses anos de minha vida e por ter me ajudado a concluir mais uma etapa da minha jornada.

Agradeço à minha família, que sempre esteve ao meu lado me fortalecendo e me incentivando, em especial a minha mãe Ana Cristina, minha avó Maria da Conceição, minha tia Elielsa Marques e meu tio José Luciano por todo o amor, carinho e dedicação. Pois, na medida do possível eles sempre me ofereceram o melhor, me ensinaram ótimos princípios/valores no qual irei levar para o resto da minha vida. Sem os seus conselhos eu não teria conseguido;

Agradeço ao meu primo Werneck Costa e sua esposa Cícera Moura, por todo carinho e paciência que demonstraram sempre que precisei de ajuda no desenvolvimento deste trabalho;

Agradeço aos meus amigos pelos conselhos e palavras de carinho;

Agradeço a todos os que fazem parte Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) pelo trabalho e ensinamentos depositados nesta jornada que está apenas se iniciando.

Agradeço a minha orientadora professora Patrícia Whebber, pelos conhecimentos que me foram transmitidos, pelo interesse e dedicação ao longo desse árduo trabalho;

Agradeço a empresa CAERN pela ajuda e liberdade para que eu pudesse realizar trabalho;

Agradeço aos profissionais que depuseram do seu tempo para não só responder aos questionários, mas pelo carinho, acolhida e socialização dentro da instituição;

Enfim, todo este trabalho é dedicado a todas as pessoas que, de maneira direta ou indireta, contribuíram significativamente para meu desenvolvimento enquanto aluna e, principalmente, enquanto cidadã.

Seja você quem for, seja qual for à posição social que você tenha na vida, a mais alta ou a mais baixa, tenha sempre como meta muita força, muita determinação e sempre faça tudo com muito amor e com muita fé em Deus, que um dia você chega lá. De alguma maneira você chega lá.

Ayrton Senna

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo verificar o significado e a motivação no trabalho para os funcionários da Gerência de Tecnologia e Informação (GTI) da Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte (Caern). Os significados que os indivíduos atribuem ao seu trabalho estão relacionados às suas motivações, e ambos estão associados às suas ações no ambiente de trabalho e ao modo como se relacionam com a organização empregadora. A metodologia da pesquisa caracteriza-se como sendo do tipo estudo de caso de natureza quantitativa descritiva. Os dados foram coletados através da aplicação de uma adaptação da ferramenta chamada IMST (Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho) que consiste em um questionário que avalia quantitativamente três aspectos: os atributos descritivos, as expectativas e a instrumentalidade. Os questionários foram aplicados com 15 funcionários. Os resultados sugeriram que os funcionários possuem expectativas elevadas em relação ao trabalho, uma vez que, a maioria dos indicadores obteve valores altos, porém, verificou-se uma situação moderada nos atributos descritivos e na instrumentalidade. Desta forma, conclui-se que, os funcionários apresentam uma situação de muita importância no que se referem as suas expectativas, todavia, possuem uma percepção inferior de como realmente ocorre no trabalho, além disso, eles compreendem que seus desempenhos afetam seus resultados.

Palavras-chave: Significado do Trabalho, Motivação no trabalho, ferramenta IMST.

ABSTRACT

This research aims to verify the meaning and the motivation in the work for the employees of the Technology and Information Management (GTI) of Companhia de Águas e Esgotas do Rio Grande do Norte (Caern). The meanings that individuals attribute to their work are related to their motivations, and both are associated with their actions in the work environment and how they relate to the employing organization. The research methodology is characterized as being of the case study type of quantitative descriptive nature. The data were collected through the application of an adaptation of the tool called IMST (Inventory of Motivation and Meaning of Work) that consists of a questionnaire that quantitatively evaluates three aspects: descriptive attributes, expectations and instrumentality. The questionnaires were applied with 15 employees. The results suggested that the employees have high expectations regarding work, since, the majority of the indicators obtained high values, however, there was a moderate situation in the descriptive attributes and the instrumentality. In this way, it is concluded that, employees present a situation of great importance as far as their expectations are concerned, however, they have a lower perception of how they actually occur at work, in addition, they understand that their performance affects their results.

Keywords: Meaning of work, Motivation at work, IMST tool.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Dimensões do significado do trabalho propostas pela equipe MOW.	20
Figura 2 - Hierarquia das Necessidades de Maslow.	27
Figura 3 - Fatores Motivacionais comparados com fatores de manutenção.....	29
Gráfico 1 - Distribuição da população, segundo o sexo	38
Gráfico 2 - Distribuição da população, segundo a faixa etária	39
Gráfico 3 - Distribuição da população, segundo o nível de escolaridade	40
Gráfico 4 - Distribuição da população, segundo o tempo de trabalho na Empresa Caern em anos.....	41
Quadro 1 - Conjuntos não relacionados de fatores no trabalho.	29
Quadro 2 - Algumas combinações entre valência, expectância e instrumentalidade.	33
Quadro 3 - Alinhamento dos objetivos com as questões do questionário.	37
Quadro 4 - Distribuição da população, segundo o sexo	38
Quadro 5 - Distribuição da população, segundo a faixa etária	39
Quadro 6 - Distribuição da população, segundo o nível de escolaridade	40
Quadro 7 - Distribuição da população, segundo o tempo de trabalho na Empresa Caern em anos.....	41
Quadro 8 - Caracterização da população, segundo os indicadores do atributo descritivo	42
Quadro 9 - Caracterização da população, segundo os indicadores do atributo descritivo	43
Quadro 10 - Caracterização da população, segundo os indicadores do atributo descritivo	45
Quadro 11 - Caracterização da população, segundo os indicadores do atributo descritivo	46
Quadro 12 - Caracterização da população segundo, os indicadores de expectativas	47
Quadro 13 - Caracterização da população segundo, os indicadores de expectativas	49

Quadro 14 - Caracterização da população segundo os indicadores de instrumentalidade	52
Quadro 15 - Caracterização da população segundo os indicadores de instrumentalidade	54
Quadro 16 - Caracterização da população, segundo as escalas do IMST	57

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	13
1.2	CONTEXTUALIZAÇÃO	14
1.3	PROBLEMA DA PESQUISA	14
1.4	OBJETIVOS	15
1.4.1	Objetivo Geral	15
1.4.2	Objetivo Específico	15
1.5	JUSTIFICATIVA.....	16
2	REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1	SIGNIFICADO DO TRABALHO.....	17
2.1.1	Instrumentos de mensuração	20
2.2	MOTIVAÇÃO	25
2.2.1	A motivação no ambiente de trabalho	25
2.2.2	A Hierarquia das Necessidades de Maslow	26
2.2.3	Teoria de Dois Fatores de Herzberg	28
2.2.4	Teoria do Reforço	30
2.2.5	Teoria X e Y	31
2.2.6	Teoria da Expectativa de Vroom	32
2.3	PESQUISAS RECENTES	33
3	METODOLOGIA	35
3.1	TIPO DE PESQUISA	35
3.2	UNIVERSO DE PESQUISA.....	35
3.3	COLETA DE DADOS.....	36
3.3.1	Procedimentos	36
3.3.2	Instrumento de coleta de dados	37
4	INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	38
4.1	PERFIL DOS ENTREVISTADOS	38
4.2	MOTIVAÇÃO E DO SIGNIFICADO DO TRABALHO (IMST).....	41
4.2.1	Atributos Descritivos	42
4.2.2	Expectativas	46
4.2.3	Instrumentalidade	51

4.2.4	Comparativo entre as escalas IMST.....	57
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO	58
	REFERÊNCIAS	60
	ANEXO A – Questionário de Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST).....	64

1 INTRODUÇÃO

Não são recentes as questões sobre a importância do trabalho na vida das pessoas ao longo de toda a história da humanidade, tornando-se foco de inúmeros estudos e pesquisas, sob diferentes ângulos e enfoques.

As empresas têm que ser competitivas, e para tal têm que se preocupar com as pessoas, porque é através do comprometimento das pessoas com as propostas da empresa que os resultados serão atingidos (FERNANDES 1996 *apud* NESPECA 2009). Logo, como as organizações possuem práticas e recursos internos que as diferem de outras, os desempenhos entre elas tendem a ser diferentes.

Vale salientar que, cada indivíduo tem suas próprias necessidades, logo, o que motiva uma pessoa, pode não motivar a outra, e saber lidar com essas diferenças tem sido a grande desafio a se resolver pelos gestores.

Atribuir significado é um processo realizado subjetivamente por cada indivíduo, no qual este é sujeito na proporção em que tanto sua intencionalidade quanto suas habilidades cognitivas são implicadas e, ao mesmo tempo, trazem as marcas de sua inserção no mundo (FISKE, 1992 *apud* BORGES, TAMAYO, 2001). Porém Segundo Borges e Tamayo (2001, p. 13) “o trabalho, por sua vez, é rico de sentido individual e social. É meio da produção da vida de cada um, provendo a subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade”.

O significado do termo trabalho apresenta-se sob diferentes concepções, ao longo da história, influenciado pelas idéias e pelas modificações da sociedade (PEREIRA, DEL PRETTE, DEL PRETTE, 2008). Segundo Liedke (1997) *apud* Ribeiro e Léda (2004, p. 77) a noção de trabalho humano “associa-se a um significado simultaneamente penoso, expresso, por exemplo, na formação cultural cristã, pela condenação de Adão no Velho Testamento, e gratificante, expresso pela interpretação humanista do trabalho”. Portanto, constata-se que o termo trabalho retrata duas perspectivas distintas.

Em 1987, a equipe de investigação *Meaning of Work International Research Team* (MOW) passou a conceituar o significado do trabalho como um construto psicológico multidimensional e dinâmico (PRAZERES, 2013). De acordo com esse estudo, o significado do trabalho envolve três grandes domínios: a centralidade do

trabalho, as normas sociais do trabalho, e os resultados e objetivos valorizados do trabalho.

Os significados que os indivíduos atribuem ao seu trabalho estão relacionados às suas motivações e ambos, os significados e as motivações, às suas atividades no ambiente de trabalho e à forma como tais indivíduos se relacionam com esse ambiente e com a organização (BORGES, ALVES FILHO, TAMAYO, 2008).

Desta forma, com intuito de mensurar significado do trabalho e motivação no trabalho, foi desenvolvido o Inventário de Motivação e Significado do Trabalho (IMST) criado por Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008). Esse instrumento de pesquisa busca ampliar a compreensão da relação do funcionário com seu trabalho, uma vez que, ele avalia diretamente quatro pontos, onde duas são referentes ao significado do trabalho: atributos valorativos (como o trabalho deve ser) e atributos descritivos (como o trabalho é concretamente). E duas referentes aos componentes da motivação: expectativas (o que se espera que o trabalho seja) e instrumentalidade (quanto o esforço ou dedicação ao trabalho garante a obtenção de resultados desejáveis ou não).

1.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte (Caern) foi criada em 2 de setembro de 1969 pelo então governador monsenhor Walfredo Gurgel. A empresa incorpora e põe em prática sua missão de atender toda a população do Rio Grande do Norte com água potável, coleta e tratamento de esgotos. O objetivo da empresa é contribuir para a melhoria da qualidade de vida de seus usuários, com postura empresarial adequada e inovadora, integrada aos demais setores de saneamento básico e respeitando os fatores socioeconômicos e ambientais (CAERN, 2016).

O setor escolhido dentro da empresa para a realização da pesquisa foi a Gerência de Tecnologia da Informação (GTI) que é responsável por toda a área de tecnologia informação (TI) da empresa, ou seja, tem atribuições desde a escolha, definição, desenvolvimento/aquisição, implantação e manutenção de sistemas informatizados até suporte a infraestrutura de TI que abrange as áreas de segurança da informação, redes, servidores, manutenção de computadores e suporte de

informática aos usuários. A GTI também é responsável por identificar oportunidades dentro da empresa para aplicação de tecnologias e soluções de informática que tragam resultados positivos para a empresa, bem como faz a gestão de contratos de aquisição de bens e prestação de serviços de TI.

A GTI é composta de duas unidades: Unidade de Desenvolvimento de Sistemas (UDES) e a Unidade de Suporte Técnico (USUT), e possui um total de 25 funcionários.

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO

Devido à globalização ocasionar mudanças constantes, intenso fluxo de informação, busca permanente pela qualidade e produtividade, inovações tecnológicas e competitividade acirrada entre as organizações. Vale destacar que, terão mais chances de sobreviver aquelas empresas que forem capazes de perceber os seus recursos humanos como seres únicos, que possuem diferenças e necessidades diversas. Ou seja, terão mais chances de sobreviver às organizações que busque atender aos anseios, às expectativas e aos objetivos dos funcionários.

É importante entender que, o comportamento do indivíduo é influenciado pelo seu ambiente organizacional, com isso, tudo que acontece no seu dia a dia pode influenciar na motivação ou não com seu trabalho.

A motivação no desenvolvimento de suas atividades diárias, pode facilitar ou dificultar o alcance dos objetivos pessoais, se trazer satisfação o animo para o trabalho será positivo, entretanto se trazer frustração poderá contribuir para o estresse, prejudicando assim o resultado da organização.

1.3 PROBLEMA DA PESQUISA

Partindo do pressuposto que, o homem é um recurso interno da organização, suas ações influenciaram o desempenho da empresa. Assim, um funcionário satisfeito e motivado tende a se dedicar mais para o trabalho.

Se de um lado estão às empresas que visam por resultados e por colaboradores que sejam comprometidos e motivados com suas atividades, do lado temos os indivíduos que buscam realizações profissionais, e motivação, pois querem ser recompensados e valorizados de forma justa.

É importante lembrar que cada pessoa possui características distintas e com isso apresentam necessidades diferentes, ou seja, o que motiva uma pessoa, pode não motivar outra.

Na visão de Silva, Peixoto e Batista (2011, p.196) “a motivação dos seres humanos e a qualidade de vida no trabalho apresentam os desafios enfrentados por uma administração moderna a fim de alcançar objetivos que possam satisfazer essas necessidades”.

No setor público este desafio não é diferente, uma vez que, cada vez mais é necessário que as organizações públicas incorporem valores, crenças e atitudes semelhantes ao setor privado. É necessário que ocorra uma adequação entre os ideais da administração pública e a realidade dos servidores públicos.

Tendo em vista que, atualmente a sociedade tem cobrado cada vez mais os órgãos públicos no que se refere a sua eficiência. A busca pela obtenção e manutenção de um quadro de servidores capacitados e motivados, tem se tornado uma finalidade frequente no setor público.

Portanto, a questão que norteia essa pesquisa é verificar qual o significado e motivação no trabalho, na perspectiva dos funcionários da Unidade Gerência de Tecnologia da Informação (GTI) da Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte (Caern)?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo Geral

Verificar o significado e a motivação no trabalho para os funcionários da Gerência de Tecnologia da Informação (GTI) da Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte (Caern).

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar o perfil dos funcionários
- Verificar qual é a percepção que o trabalhador tem sobre como realmente é o trabalho.
- Verificar as expectativas dos funcionários em relação a seu trabalho.

- Verificar a percepção dos funcionários em relação ao seu desempenho no trabalho.

1.5 JUSTIFICATIVA

As inovações tecnológicas e organizacionais vêm causando importantes mudanças no mundo do trabalho, seja na produção, seja na sociedade como um todo (OLIVEIRA, 1997). Além de Oliveira, outros autores também perpetuam essa ideia, como é o caso de Cavazza (2012, p.20) ao afirmar que: “Nos últimos anos, várias mudanças tecnológicas e comportamentais influenciaram a vida humana em diversas esferas da vida social, dentre elas a interação entre o homem e seu ambiente de trabalho”.

A partir do momento em que o cuidado com o bem-estar das pessoas ganha atenção nas organizações, é possível conquistar melhores resultados na busca de um ambiente de trabalho adequado para o desenvolvimento das atividades profissionais. Segundo Silva, Peixoto e Batista (2011, p.198) “em tempos de mudança, é evidente que o capital humano é um fator decisivo para que as organizações se destaquem e concorram com competência e competitividade”. Isso pelo fato de que conhecer o que realmente motiva as pessoas é fundamental para o sucesso de qualquer organização.

A escolha de desenvolver a pesquisa na equipe que trabalha na GTI ocorreu em razão desse setor está diretamente ligado com as novas tecnologias que causam tantas mudanças na interação do indivíduo com o ambiente do trabalho. Além disso, o setor foi escolhido devido à facilidade na obtenção dos dados.

Do âmbito institucional, esta pesquisa busca auxiliar o gestor do setor GTI com base nos resultados obtidos na aplicação do questionário de Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho, a estimular os funcionários a desempenharem suas tarefas de forma motivada, o que ocasionará em um retorno positivo tanto para a organização quanto para os seus colaboradores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem como propósito abordar os conhecimentos necessários para fundamentar as ideias propostas nesta pesquisa. Com isso, foram apresentadas diversas abordagens a respeito da qualidade de vida no trabalho e a sua importância para o resultado financeiro das organizações.

2.1 SIGNIFICADO DO TRABALHO

Os estudos sobre o significado do trabalho na Psicologia são mais recentes que aqueles sobre a motivação ao trabalho. Eles começaram a surgir na década de 1980, sob a égide do cognitivismo social e/ou de tendências bastante empírica (BORGES, ALVES FILHO, TAMAYO, 2008). Segundo Santos (1999, p. 31) “o trabalho, etimologicamente, tem sua origem no latim vulgar *tripaliare* (martirizar com o *tripaliu*, antigo instrumento de tortura) significa ocupar-se em algum mister, metier, esforçar-se para fazer ou alcançar alguma coisa”.

Para Prazeres (2013, p. 22) “os significados do trabalho são construídos coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social completo. Entende-se como significado do trabalho a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, para o grupo, ou para a interação social”. As atitudes coletivas frente ao trabalho foram submetidas a profundas reviravoltas e o significado do trabalho, assim como a sua importância frente a outras atividades humanas, muda ao longo dos séculos de maneira radical e numerosas vezes (LÉVY-LEBOYER, 1994 *apud* BASTOS, PINHO, COSTA, 1995).

Vale destacar que, segundo Dejours (1987) *apud* Prazeres (2013, p. 22) “a significação profunda do trabalho, para cada indivíduo, é própria, sendo criada a partir das técnicas particulares desenvolvidas pelo próprio sujeito”.

Para Borges, Alves Filho e Tamayo (2008, p. 219) “o trabalho, sua forma de concebê-lo, de executar envolvendo determinados instrumentos e equipamentos, bem como as relações de produção estabelecidas em torno dele são historicamente criados, acompanhando a evolução técnico-científica e cultural de cada sociedade e seus setores”. O trabalho é qualquer atividade humana exercida com certa regularidade e em troca de remuneração, capaz de prover benefícios a pessoas e organizações (REIS 2008 *apud* OLIVEIRA, 1997). Segundo Nespeca (2009, p.20):

Desde os primórdios da humanidade, o homem busca incessantemente, meio e estratégias para vencer os desafios da sobrevivência. Houve tempos que alguns cuidavam da segurança do território, enquanto outros da produção dos alimentos, matérias-primas e artefatos. De maneira geral, um grupo dominando e explorando o outro, em um ritmo dado pela natureza.

Portanto, o intuito e características do trabalho foram se modificando com o passar do tempo, evoluindo de acordo com o modo de produção que o homem desenvolveu ao longo de sua história. De acordo com Roble (2012, p. 27):

Durante muitos anos, o trabalho servia para a manutenção e a reprodução biológica do ser humano e se desempenhou sob a forma de coleta, de trabalho extrativo, quando veio surgir, mais tarde, a pesca, a caça e o pastoreio. Com a agricultura, veio a idéia de que se produzindo um excedente do que se poderia utilizar, seria possível escravizar pessoas. No mundo grego e romano, só ao trabalho de direção das atividades agrícolas se reconhecia dignidade e importância social, totalmente negada ao comércio, artesanato e atividades manuais.

Ou seja, entende-se que, como os surgimentos de novas formas sociais de interação surgem hierarquias que tempos depois veio a se tornar cada vez mais forte.

Como meio de se manter, o trabalho é também o elemento mais importante da produção social. Toda cultura que a humanidade adquiriu, todo o desenvolvimento da medicina e todas as conquistas do homem são resultados de trabalho (ROBLE, 2012). Esta ideia também é confirmada por Schirrmeister (2006, p. 31) ao afirmar que:

O trabalho é uma atividade essencial para a vida humana. Sem ele, o ser humano não poderia sobreviver- alimentar-se, por exemplo. Toda a cultura que a humanidade agregou – obras de pensadores, artistas – e todas as suas conquistas - o desenvolvimento da medicina, as obras arquitetônicas, as viagens a terras distantes e ao espaço – são resultados do trabalho.

Desta forma, os autores compactuam com a ideia de que, por meio do trabalho, a humanidade evoluiu e novos conhecimentos foram adquiridos, possibilitando assim uma melhor condição de vida para os indivíduos.

Para Bastos, Pinho e Costa (1995, p.22) o termo trabalho, na nossa linguagem cotidiana apresenta dois eixos antagônicos em seu significado. “O primeiro eixo, talvez dominante, vincula o trabalho à noção de sacrifício, de esforço incomum, de carga, fardo, algo esgotante para quem o realiza”. Logo, percebe-se que, para os autores este eixo retrata o trabalho como algo que implica esforço, atenção e que causa transtorno ou preocupação ao trabalhador, trazendo assim uma avaliação negativa do trabalho. Ainda segundo Bastos, Pinho e Costa (1995, p.

22) há outra análise, com uma evidente valorização positiva do trabalho, “que vê o trabalho como a aplicação das capacidades humanas para propiciar o domínio da natureza, sendo responsável pela própria condição humana. Acompanha a noção de empenho, esforço para atingir determinado objetivo”.

Portanto, o trabalho também é visto como algo natural. Segundo Trenkle (1998) *apud* Prazeres (2013, p. 23) “o trabalho é para o homem com socialização ocidental, a coisa mais natural do mundo; tão natural que, de um modo geral, ele não desperdiça um pensamento a refletir sobre o que seja realmente trabalho”.

A existência das duas definições do significado do termo trabalho citada por Bastos, Pinho e Costa (1995) é explicada por Ribeiro e Léda (2004, p. 76) ao afirmar que por muito tempo o significado de trabalho foi associado a fardo e sacrifício:

Na Grécia Antiga, o trabalho era desprezado pelos cidadãos livres. Platão considerava o exercício das profissões vil e degradante. Nos primeiros tempos do cristianismo, o trabalho era visto como tarefa penosa e humilhante, como punição para o pecado. Ao ser condenado, Adão teve por expiação trabalhar para ganhar o pão com o suor do seu próprio rosto.

E ainda segundo Ribeiro e Léda (2004, p. 76) a partir do Renascimento, concepção de trabalho passou a ser vista como fonte de identidade e auto-realização humana, já que, “outra visão passou a vigorar, concebendo o trabalho não mais como uma ocupação servil. Longe de escravizar o homem, entende-se que propicia o seu desenvolvimento, preenche a sua vida, transforma-se em condição necessária para a sua liberdade”.

De acordo com Borges e Alves Filho (2001, p. 179) o significado do trabalho, caracteriza-se por inúmeros aspectos que se articulam de diversificadas maneiras:

É subjetiva, apresentando uma variação individual, a qual reflete a história pessoal de cada um. É social, porque além de apresentar aspectos compartilhados por um conjunto de indivíduos, reflete as condições históricas da sociedade, na qual está inserida. É dinâmica, no sentido de que é construto inacabado, em permanente processo de construção. Decorrente disto, sua caracterização varia conforme seu próprio caráter sócio-histórico.

Segundo Bastos, Pinho e Costa (1995, p.22):

Apesar de não existir uma teoria claramente formulada que organize o corpo de conhecimentos existente e da qual possam ser retiradas implicações políticas pertinentes, há uma tentativa importante de sistematizar o conceito de "significado do trabalho" em um estudo desenvolvido por uma equipe de pesquisadores Meaning of WorkingInternational Research Team.

2.1.1 Instrumentos de mensuração

Nos anos oitenta, uma equipe de pesquisadores interessados nas questões relativas ao significado do trabalho e que passou a ser intitulado como Meaning of Working International Research Team (MOW), desenvolveu estudos e uma ampla pesquisa comparativa em oito países, sistematizando o conceito e concebendo um modelo que possibilitaria investigações sobre o tema. Segundo Coda e Fonseca Falcone (2004, p. 10) a pesquisa tinha como principais objetivos:

Identificar os principais padrões de significado atribuídos ao trabalho por indivíduos e grupos; e comparar os significados do trabalho, suas histórias de desenvolvimento e consequências entre os países estudados procurando as diferenças e similaridades para propósito de generalização.

O modelo de investigação está baseado na concepção que o significado do trabalho é determinado pelas escolhas e experiências do indivíduo, tendo, portanto, uma abordagem psicológica e pelo contexto organizacional e ambiental no qual ele vive e trabalha (CODA; FONSECA FALCONE, 2004).

Segundo Bastos, Pinho e Costa (1995, p.22) o referido estudo equipe MOW “envolve três grandes domínios: a centralidade do trabalho, as normas sociais do trabalho, e os resultados e objetivos valorizados do trabalho”. Conforme mostra a figura 1.

Figura 1 - Dimensões do significado do trabalho propostas pela equipe MOW.



Fonte: Prazeres (2013)

A centralidade do trabalho é definida como o grau de importância geral que o trabalho possui na vida de um indivíduo em determinado momento, independentemente das razões às quais se atribui tal importância (BASTOS,

PINHO, COSTA, 1995). Segundo Coda e Fonseca Falcone (2004, p. 12) a centralidade do trabalho apresenta dois componentes principais:

1. Componente Valorativo: Este componente apresenta como propriedade a identificação com o trabalho que é resultado de um processo de consistência cognitiva baseado na comparação entre o trabalho como atividade e a percepção de si mesmo. Outra propriedade é o envolvimento com o trabalho, que consiste na resposta afetiva ao trabalho, indicando o grau em que o trabalho é considerado pelo indivíduo como parte de sua própria vida. O envolvimento inclui também elementos comportamentais, por exemplo, a quantidade de tempo gasto em atividades de trabalho.
2. Componente Comportamental: Baseia-se principalmente na idéia de interesse central de vida. Parte da premissa de que as experiências de uma pessoa são segmentadas em diferentes esferas trabalho, lazer, vida associativa, família, religião e que o indivíduo difere de outro nas suas preferências por uma ou outra delas.

De acordo com Prazeres (2013, p. 28) as normas sociais sobre o trabalho remetem “às normas derivadas de valores morais relacionados com o trabalho, tais como a ética do trabalho e a ética marxista, que atuam como antecedentes dos princípios e condutas sociais associados às crenças sobre as obrigações e os direitos do trabalhador”. Coda e Fonseca Falcone (2004, p. 12) afirmam que as normas sociais sobre o trabalho caracterizam os deveres e direitos conectados ao trabalho os quais são vistos como justos e socialmente legitimados:

1. Deveres – Diz respeito aos padrões sociais ou normas relacionadas às obrigações do indivíduo para com a sociedade.
2. Direitos – Realça as normas subjacentes aos direitos da pessoa e obrigações da sociedade para com o indivíduo. Inclui nesta categoria, a noção de que todo indivíduo tem direito a um trabalho interessante e significante.

Os resultados ou produtos valorizados do trabalho relacionam-se com as finalidades que as atividades de trabalho possuem para o indivíduo, respondendo à indagação acerca de por que o indivíduo trabalha (BASTOS, PINHO, COSTA, 1995). Para Prazeres (2013, p. 29) “compõem-se de variáveis que se referem a valores distintos do trabalho e a motivações do construto do significado do trabalho”. Nesse sentido, Coda e Fonseca Falcone (2004, p. 12) afirmam que o trabalho poderia ter as seguintes funções:

1. Permitir a obtenção de status e prestígio;
2. Obtenção dos rendimentos necessários (função econômica);
3. Manter o indivíduo ocupado, em atividade;
4. Permitir estabelecer relações interpessoais (função de contato social);
5. Sentir-se fazendo algo útil à sociedade;
6. Permitir a auto-realização, valorizando-se o trabalho interessante (função auto-expressiva ou intrínseca).

Desta forma, após os estudos desenvolvidos pela equipe do MOW ocorreu uma popularização dos significados atribuídos ao trabalho. Segundo Borges e Tamayo (2001, p. 15) identificam-se como pontos chaves do significado do trabalho “a centralidade do trabalho, os atributos valorativos, os atributos descritivos e a hierarquia dos atributos”.

A centralidade do trabalho refere-se à importância que o indivíduo atribui ao trabalho, comparando-o às outras esferas de vida: família, lazer, religião e comunidade (BORGES; TAMAYO, 2001). Atributos valorativos referem-se às características atribuídas ao trabalho, as quais oferecem uma definição de como este deve ser (BORGES, 1997, 1998 e 1999 *apud* BORGES; TAMAYO, 2001). Os atributos descritivos designam o que o trabalho é concretamente. E a realidade do trabalho como mentalmente representada ou abstraída por cada pessoa (BORGES, 1997; 1998; 1999 *apud* BORGES; TAMAYO, 2001). Hierarquias de atributos se referem aos arranjos individuais, os quais consistem na organização dos diversos atributos valorativos e descritivos segundo sua ordem de importância (BORGES; TAMAYO, 2001).

Muito tem criticado sobre a multiplicidade de instrumentos de mensuração que se cria em Psicologia Organizacional e do Trabalho como consequência da ambiguidade e interseção dos construtos nos quais se baseiam as pesquisas neste campo do conhecimento (BORGES, 2001; SIQUEIRA, 1999, 2002 *apud* BORGES; ALVES FILHO; TAMAYO, 2008).

Pensando nisso, o Inventário de Motivação e Significado do Trabalho (IMST) foi criado pensando, em melhor equipar os profissionais e pesquisadores com um instrumento confiável sobre os construtos referidos na sua designação (BORGES; ALVES FILHO; TAMAYO, 2008). Segundo Prazeres (2013, p. 64) a construção do IMST ocorreu “a partir da ampliação do Inventário do Significado do Trabalho (IST), também desenvolvido por Borges (1997, 1999), e pela absorção de conceitos da teoria da motivação designada como Teoria das Expectativas (VROOM, 1964, 1969)”.

O IMST é composto de quatro escalas que correspondem, aos atributos valorativos, aos atributos descritivos, às expectativas e à instrumentalidade (PRAZERES, 2013). O qual contém perguntas sobre o trabalho em várias perspectivas: como deve ser (trabalho ideal), suas expectativas (o que você espera

dele), como é na realidade e como você percebe seu desempenho contribuindo para a obtenção de resultados desejados ou não (BORGES; ALVES FILHO, 2008).

Borges, Alves Filho e Tamayo (2008) afirmam que a estrutura dos atributos valorativos consiste na identificação do seguinte conjunto de fatores primários:

- a) Justiça no trabalho: define que o ambiente de trabalho deveria garantir as condições materiais, de assistência, de higiene e de equipamentos adequados às características das atividades e à adoção das medidas de segurança, bem como garantir o retorno econômico compatível, o equilíbrio de esforços e direitos entre os profissionais, o cumprimento das obrigações pela organização.
- b) Auto-expressão e realização pessoal: define que o trabalho deveria oportunizar a expressão da criatividade, da aprendizagem contínua, da capacidade de tomar decisões, do sentimento de produtividade, das habilidades interpessoais e do prazer pela realização das tarefas.
- c) Sobrevivência pessoal e familiar: define que o trabalho deveria garantir as condições econômicas de sobrevivência, de sustento pessoal e de assistência à família, à existência humana, à estabilidade no emprego decorrente do desempenho, o salário e o progresso social.
- d) Desgaste e desumanização: define que o trabalho, na percepção do trabalhador, deveria implicar desgaste, pressa, atarefamento, percepção de si mesmo como máquina ou animal (desumanizado), esforço físico, dedicação e percepção de si mesmo como discriminado.

Ainda segundo Borges, Alves Filho e Tamayo (2008) os atributos descritivos, identificamos na sua estrutura fatorial os seguintes fatores primários:

- a) Auto-expressão: descreve o trabalho como oportunizando a aplicação de opiniões dos participantes e como lugar de influenciar nas decisões, de reconhecimento do que se faz, de expressar criatividade, de aprender e qualificar-se, de sentir-se tratado como pessoa respeitada, de relacionamento de confiança e de crescimento pessoal.
- b) Desgaste e desumanização: descreve o trabalho como associando a desvalorização da condição de ser gente (perceber-se como máquina ou animal) à aceitação da dureza no trabalho, à exigência de rapidez, esforço físico e ritmo acelerado.
- c) Independência e recompensa econômica: descreve o trabalho como garantia da independência econômica, do sustento, da sobrevivência e da assistência para si e para a família e de outras contrapartidas pelo esforço despendido.
- d) Responsabilidade: descreve o trabalho como provendo o sentimento de dignidade associado à necessidade de cumprir com as tarefas e obrigações previstas para com a organização, de ocupar-se, de obedecer, de assumir as próprias decisões, de produzir e de contribuir para o progresso social.
- e) Condições de trabalho: descreve o trabalho exigindo para o desempenho adequado um ambiente higiênico, com equipamentos específicos, conforto material, seguro e com a assistência merecida pelo trabalhador.

Segundo Borges, Alves Filho e Tamayo (2008) estes dois atributos citados anteriormente referem-se ao significado do trabalho, ou seja, eles buscam identificar os padrões do significado do trabalho. Passando, então, a tratar da mensuração dos

componentes da motivação, Borges, Alves Filho e Tamayo (2008) destacam os itens sobre as expectativas e afirmam que eles estão organizados nos seguintes fatores:

- a) Auto-expressão: indica que o indivíduo espera encontrar oportunidades para sentir-se reconhecidas, para expressar sua criatividade, seu bem-estar, a aprendizagem e as habilidades interpessoais, para opinar, para perceber proporcionalidade entre as retribuições das organizações e o que faz, para ser respeitado como gente e merecer a confiança dos superiores.
- b) Desgaste e desumanização: reúne as expectativas de que o trabalho venha resultar em esgotamento, pressa, atarefamento, exigência de rapidez, desproporção entre esforços e recompensas, negação da própria condição humana, discriminação, esforço corporal e repetição de tarefas.
- c) Responsabilidade: expressa as expectativas relativas ao cumprimento das tarefas e das obrigações, à responsabilidade pelas próprias decisões, ao sentimento de dignidade, à apresentação de atitudes de obediência e a manter-se ocupado.
- d) Recompensas e independência econômica: expressa as expectativas de que o trabalho proveja o sustento e a independência econômica, garanta contrapartidas merecidas, estabilidade no emprego, assistências e a própria sobrevivência.
- e) Condições materiais de trabalho: expressa as expectativas que o trabalho proveja uma assistência merecida pelo trabalhador, os equipamentos necessários à execução das tarefas, segurança, higiene e conforto ambiental.

Além desse os autores também destacam a instrumentalidade, e identificaram também cinco fatores:

- a) Envolvimento e reconhecimento: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como necessário para que se sintam reconhecidos, influentes, identificados às tarefas, merecedores de confiança, incluídos no grupo, produtivos e percebam-se como pessoas que buscam a melhor forma de realizar o trabalho e com igualdade de direitos em relação aos colegas.
- b) Condições materiais de trabalho: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como influente para conseguir contar com ambiente higiênico e seguro, equipamentos adequados, conforto, assistência e para que a organização cumpra com suas obrigações.
- c) Desgaste e desumanização: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como responsável por provocar esgotamento, atarefamento, percepção de tornar-se máquina ou um animal, esforço físico, percepção de discriminação e pressa.
- d) Recompensas e independência econômica: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como útil para obter seu auto-sustento, independência, estabilidade e assistência.
- e) Responsabilidade: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como um instrumento capaz de lhe proporcionar sentimento de dignidade associada ao cumprimento das tarefas, à resolução de problemas, a ver as tarefas prontas, assumir suas decisões, a ser acolhido, obediente e produtivo.

Desta forma, pode-se dizer que o IMST é um instrumento capaz de analisar a percepção do trabalhador sobre a motivação e o significado do trabalho.

2.2 MOTIVAÇÃO

2.2.1 A motivação no ambiente de trabalho

Segundo Prazeres (2013, p.31) “a motivação é um assunto importante no estudo da relação do homem com o seu trabalho, porque a pessoa motivada realiza sua atividade com mais qualidade. A motivação está dentro das pessoas, porque tudo que vem de fora pode apenas as estimular”.

Embora existam algumas diferenças quanto ao significado de motivação, para Toledo (1981, p. 34) existe um acordo geral de que “um motivo é um fator interno que dá início, dirige, e integra o comportamento de uma pessoa”. Embora algumas atividades humanas aconteçam sem motivação, praticamente quase todos os comportamentos conscientes são motivados ou possuem uma causa (DAVIS; NEWSTROM, 1992).

Para Werther e Davis (1983, p.300) a motivação é:

Um impulso de uma pessoa para agir porque ela assim o deseja. Se as pessoas forem empurradas, estão meramente reagindo a pressão. Agem porque julgam que têm de fazê-lo. Entretanto, se são motivadas, fazem a escolha positiva para realizar alguma coisa, porque veem este ato como significantes para elas.

Já para Barret (1998, p. 94) “todas as motivações humanas são baseadas no interesse próprio. Somos motivados a fazer algo somente quando isso nos beneficia de alguma forma”. Um indivíduo encontra-se motivado quando este realmente se esforça para alcançar uma meta. Tal esforço deve-se ao desejo de satisfazer alguma necessidade importante para si (DUBRIN, 2003). Robbins (2005, p. 132) define motivação como “o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. Nesse sentido, a motivação pode ser entendida como uma razão que leva as pessoas a uma determinada ação ou comportamento.

Desse modo, Silva, Peixoto e Batista (2011, p.196) afirmam que:

A motivação humana tem sido uma das principais preocupações e desafios da gestão organizacional moderna e várias teorias tentam explicar o sentido dessa força misteriosa que leva as pessoas a agirem de forma a alcançar seus objetivos. O que anteriormente era apenas um instrumento da área de Recursos humanos, agora passa a fazer parte da estratégia das empresas.

A motivação para o trabalho é um estado de espírito positivo, que permite ao indivíduo a realização das tarefas do cargo e de seu pleno potencial (AQUINO, 1980). Motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa, é absolutamente intrínseca, isto é, está dentro de nós, nasce de nossas necessidades interiores (VERGARA, 2003).

As teorias motivacionais têm como ideia central, a tentativa incessante e progressiva para identificar e compreender qual ou quais são as fontes de prazer que o trabalhador encontra ou pode encontrar no seu ambiente de trabalho (PRAZERES, 2013). Para Haak (2000, p. 61) “os indivíduos podem viver vidas plenas de satisfação, caso sejam preenchidas as necessidades pessoais por intermédio das organizações”.

2.2.2 A Hierarquia das Necessidades de Maslow

Abraham Maslow verificou que as necessidades humanas mostravam diferentes níveis de força e partir daí, definiu a hierarquia de necessidades classificando-as em cinco grupos: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto-realização (GIL, 2001). Isso ocorre, pois segundo Werther e Davis (1983, p.300) “as necessidades não podem ser manifestadas de uma só vez, elas tendem a ter alguma prioridade na qual encontram expressão”. Davis e Newstrom (1992, p. 51) afirmam que “as necessidades humanas não possuem forma igual, mas geralmente emergem numa certa prioridade. Na medida em que, as necessidades primárias se acham razoavelmente satisfeitas, a pessoa coloca mais ênfase sobre as necessidades secundárias”.

Segundo Prazeres (2013, p.33) Maslow (1954) “identificou as principais necessidades do ser humano e as classificou conforme uma escala ascendente de hierarquização”.

Sua teoria tem por base a premissa de que os indivíduos têm necessidades psicológicas básicas e necessidades de auto-realização (DUBRIN, 2003). Demonstradas em modelo piramidal, pela figura 2 a seguir.

Figura 2 - Hierarquia das Necessidades de Maslow.



Fonte: Maslow (1985) *apud* Reis (2008).

Segundo Dubrin (2003) as necessidades apresentadas no quadro anterior podem ser entendidas como:

1. Necessidades fisiológicas: as necessidades que dizem respeito à sobrevivência do indivíduo (água, alimento e repouso).
2. Necessidades de segurança: relacionadas à obtenção de um ambiente seguro, livre de ameaças ambientais.
3. Necessidades sociais e de amor: aceitação, afiliar-se às pessoas.
4. Necessidades de estima: auto-imagem positiva, prestígio e reconhecimento.
5. Necessidades de auto-realização: o desenvolvimento da potencialidade individual. As pessoas auto-realizadas são aquelas que se tornam o que são capazes de ser.

Vale destacar que, “o aspecto fundamental dessa teoria baseia-se na suposição de que cada tipo de necessidade deve ser satisfeito suficientemente antes do que os outros colocados nos níveis mais altos na escala proposta” (PRAZERES, 2013). Werther e Davis (1983, p.301) explicam isso ao afirmarem que “à medida que as necessidades de primeiro nível comecem a ser satisfeitas, as de segundo nível se tornam mais importantes e gradualmente tendem a dominar o comportamento de uma pessoa”.

Ao colocar as necessidades humanas numa hierarquia, Maslow sugeriu que as necessidades de níveis mais elevados surgem tão somente após a satisfação daquelas de níveis inferiores (ARAÚJO, 1990).

A hierarquia das necessidades de um indivíduo deve ser vista como um todo para que se possa compreender o seu comportamento. A hierarquia não será necessariamente a mesma para todos os indivíduos ou para as pessoas de diferentes idades, mas subjacente a toda variação possível está o conceito fundamental de que uma necessidade deve ser satisfeita antes

de uma seguinte, e mais elevada, poder emergir. (MURRELL, 1987 *apud* ARAÚJO, 1990)

Ou seja, entende-se que, o modelo da hierarquia de Maslow apresenta uma estrutural piramidal, e é ser seguido de forma sequencial. Indicando que, apenas quando uma necessidade é satisfeita, o indivíduo terá interesse pelo grau acima daquele, e assim por diante, até que atinja o nível de auto-realização.

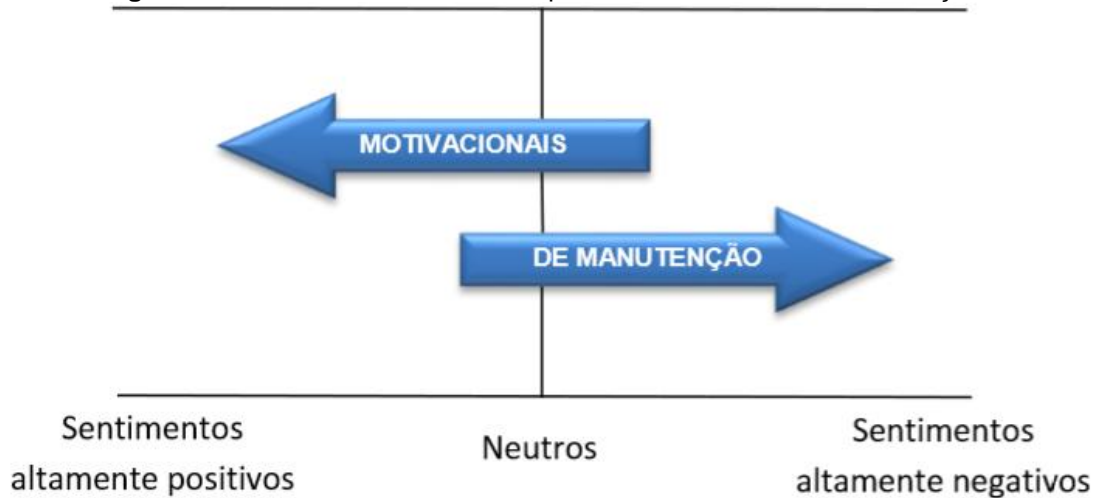
Para Werther e Davis (1983, p.302) a ideia do modelo de prioridades de necessidades é que “as pessoas em diferentes épocas e circunstâncias são dominadas por necessidades diferentes. Pode-se motivar uma pessoa somente quando se sabe o que ela necessita neste lugar e momento específico”. Ainda segundo Werther e Davis (1983, p.300) este modelo indica que “as pessoas são motivadas principalmente pelo o que estão procurando e não pelo o que já realizaram”.

2.2.3 Teoria de Dois Fatores de Herzberg

A pesquisa de Herzberg sugeriu que a motivação é composta de duas dimensões não relacionadas.

De acordo com Werther e Davis (1983, p.302) a teoria de Herzberg afirma que “alguns fatores formam principalmente motivação e satisfação mais altas, porém sua ausência não é fortemente negativa”. Estes fatores são conhecidos como fatores motivacionais ou motivadores, pois são capazes de proporcionar impulsos internos em direção ao melhor desempenho. Ainda de acordo com Werther e Davis (1983, p.303) “outro conjunto de fatores principalmente insatisfaz os empregados quando não se acham presentes, mas sua presença não produz forte motivação”. Estes são chamados fatores de manutenção ou fatores de higiene.

Para Borwditch e Buono (1992, p.43) separam esses fatores como aspectos e atividades do trabalho onde “os que podem impedir a insatisfação, mas que influenciam os empregados a crescerem a se desenvolverem (fatores de higiene) e os relacionados ao trabalho que efetivamente encorajam esse desenvolvimento (motivadores)”. Como explica a figura 3.

Figura 3 - Fatores Motivacionais comparados com fatores de manutenção.

Fonte: Werther e Davis (1983)

Segundo essa teoria “existem dois conjuntos não relacionados de fatores no trabalho: os motivadores, ou satisfatórios, que podem motivar e satisfazer os funcionários; e os fatores de higiene, ou dissatisfatores, apenas evitam a insatisfação” (DUBRIN, 2003).

A teoria concebida por Herzberg (1959), Teoria de Motivação-Higiene, é compatível com as teorias de Maslow, embora ambos os autores apresentem pontos de vistas diferentes (PRAZERES, 2013).

Os elementos motivacionais são intrínsecos, ou seja, são fatores que tornam os cargos emocionantes, englobando a realização pessoal, podendo ser comparados ao quarto e quinto níveis da pirâmide de Maslow. Já os extrínsecos, ou de higiene, são aqueles do contexto dos cargos em si, comparados aos três primeiros níveis da pirâmide (DUBRIN, 2003).

Dubrin selecionou alguns fatores de motivação e higiene no trabalho. Como demonstra a quadro 1.

Quadro 1- Conjuntos não relacionados de fatores no trabalho.

FATORES DE MOTIVAÇÃO (Fontes de satisfação no cargo e motivação)	FATORES DE HIGIENE (Fontes de insatisfação no cargo, Neutros para motivação)
Desafio do trabalho em si; Progresso no cargo e crescimento profissional; Realização; Reconhecimento; Responsabilidade.	Condições físicas de trabalho; Política da empresa; Qualidade da supervisão; Relacionamento com os colegas de trabalho; Salário; Segurança no emprego; Status.

Fonte: adaptado de Dubrin (2003)

A principal implicação dessa teoria é que uma concentração dos fatores de higiene apenas pode impedir a insatisfação no trabalho (BORWDITCH; BUONO 1992).

Todavia vale salientar que, segundo Werther e Davis (1983, p.304) “o modelo de Herzberg tem sido muito criticado, porque numerosos estudiosos não apoiam a ideia de dois fatores separados em motivação”.

2.2.4 Teoria do Reforço

A suposição básica que sustenta a teoria de Skinner do condicionamento operante é que o comportamento humano é determinado e mantido pelo ambiente da pessoa (BORWDITCH; BUONO 1992). Para Dubrin (2003) essa teoria “determina que o comportamento é determinado por suas consequências”.

Para Stoner e Freeman (1995, p.332) a teoria do reforço é uma abordagem à motivação “baseada na lei do efeito, a ideia é que o comportamento com consequências positivas tende a ser repetido, enquanto que o comportamento com consequências negativas tende a não ser repetido”.

Na visão de Dubrin (2003) existem quatro estratégias básicas para reforçar o comportamento individual ou do grupo:

O reforço positivo: é a aplicação de uma consequência prazerosa quando um indivíduo possui comportamento desejado, aumentando a probabilidade de que este se repita.

O reforço negativo: significa recompensar as pessoas pela retirada de consequências desagradáveis.

A extinção: retirar o reforço que faz com que a pessoa apresente ações de forma não desejada.

A punição: apresentação de uma consequência indesejável para determinado comportamento (a retirada de algum privilégio, etc.).

A modificação do comportamento usa a teoria do reforço para mudar o comportamento humano (STONER; FREEMAN, 1995).

Vale destacar que segundo Borwditch e Buono (1992, p.49) “a maioria das críticas dirigidas à teoria do reforço se concentra em preocupações de ordem ética quanto à manipulação de trabalhadores e modificação de comportamento”.

2.2.5 Teoria X e Y

O posicionamento teórico de McGregor representa uma polarização nos estilos de gerência e administração dos recursos humanos utilizados nos ambientes organizacionais (PRAZERES, 2013). Rodrigues (2001) “destaca que o trabalho, quando atende apenas as necessidades básicas do indivíduo e não oferece oportunidades de preencher suas necessidades de auto-estima, pode gerar graves consequências comportamentais”.

Para Toledo (1981, p. 39) a teoria X e Y “descreve dois tipos básicos de crenças (ou convicções) que os gerentes costumam ter sobre a natureza humana e que os influenciam na seleção de práticas de determinado estilo de liderança, modelo organizacional, sistemas de controle e políticas de pessoa da empresa”.

Ou seja, pode-se entender que, essa teoria busca justificar os comportamentos humanos e organizacionais, através de dois grupos que apresentam todas as ideias relacionadas ao indivíduo no trabalho.

A teoria X destaca que o ser humano tem aversão ao trabalho e tenta sempre evitá-lo. Neste sentido, a maioria das pessoas prefere e precisa ser controlada, coagida, para que atinja os objetivos da organização, uma vez que as mesmas evitam responsabilidade e buscam, acima de tudo, determinadas garantias (RODRIGUES, 2001). Para Toledo (1981, p. 39) a teoria X afirma que “as pessoas são intrinsecamente sem motivação e que o trabalho é desagradável para a maioria delas”. Ainda segundo Toledo (1981, p. 39), essa teoria sustenta que “a maioria das pessoas é pouco ambiciosa, pouco criativa e necessita ser supervisionada e fiscalizada de perto”. De acordo com Aquino (1980, p. 243) a teoria X, “classificou as concepções deformadas a respeito da natureza do trabalhador, isto é, de que ele é preguiçoso indolente, e que só trabalha sob supervisão cerrada”.

Já a teoria Y propõe outra forma de observar os indivíduos, ao afirmar que o esforço que se emprega no trabalho é tão natural quanto o descanso, e que o ser humano aprende, sob condições adequadas, a não apenas aceitar, mas também procurar responsabilidades (RODRIGUES, 2001). Para Toledo (1981, p. 39) a teoria Y “expressa à convicção de que o trabalho pode ser tão agradável como jogos recreativos, sempre que as condições sejam favoráveis”. Segundo Aquino (1980, p. 243) a teoria Y, apresenta o “lado positivo da natureza humana, com elevada dose de crença em seu valor”.

O princípio fundamental advindo da Teoria Y é o de integração, ou seja, é a criação de condições que permitam aos funcionários alcançarem seus objetivos, voltando seus esforços para o sucesso da empresa (RODRIGUES, 2001). Toledo (1981, p. 40) afirma que segundo a teoria Y “as pessoas, devidamente estimuladas, podem realizar seu próprio controle; o índice de criatividade é alto na maioria das pessoas e que as pessoas gostam de realizar bons trabalhos e podem ser alvos de confiança”.

2.2.6 Teoria da Expectativa de Vroom

O modelo da expectativa declara que a motivação é a consequência dos resultados que uma pessoa busca e sua estimativa de que a ação conduzirá aos resultados desejados (WERTHER; DAVIS, 1983). Segundo Davis e Newstrom (1992, p. 72) Vroom explica que a motivação é um produto de três fatores: “do quanto uma pessoa deseja uma recompensa (valência), sua estimativa da probabilidade de que o esforço resultará num desempenho bem-sucedido (expectância) e a estimativa de que aquele desempenho resultará no recebimento da recompensa (instrumentalidade)”. Ou seja, Esse relacionamento é representado no na seguinte fórmula: Valência x Expectativa x Instrumentalidade = Motivação. O produto da Valencia, expectativa e instrumentalidade é a motivação. Ela é definida como a força do impulso no sentido da ação (DAVIS; NEWSTROM, 1992).

Borges e Alves Filho (2001, p. 178) definem esses fatores como:

- Valências, que consistem nos valores positivos ou negativos atribuídos pelos trabalhadores aos resultados do trabalho. Refletem preferências. É a intensidade com que o indivíduo deseja ou sente aversão pela obtenção de um resultado do trabalho, que deriva da antecipação da satisfação ou insatisfação associada com outros resultados os quais são esperados.
- Expectativa, que consiste na percepção de quanto o esforço conduz aos resultados esperados. É o grau no qual o indivíduo crê que um resultado específico seja provável. É uma probabilidade subjetiva. Pode ser descrita segundo sua intensidade.
- Instrumentalidade, que consiste no grau de relação percebido entre a execução (total do desempenho) e a obtenção dos resultados.
- Força motivacional, que é a quantidade de esforço ou pressão de uma pessoa para motivar-se.

O quadro 2, mostra oito das infinitas combinações entre os fatores da teoria da expectativa.

Quadro 2 - Algumas combinações entre valência, expectância e instrumentalidade.

SITUAÇÃO	VALÊNCIA	EXPECTÂNCIA	INSTRUMENTALIDADE	MOTIVAÇÃO
1	Alta positiva	Alta	Alta	Motivação forte
2	Alta positiva	Alta	Baixa	Motivação moderada
3	Alta positiva	Baixa	Alta	Motivação moderada
4	Alta positiva	Baixa	Baixa	Fraca motivação
5	Alta negativa	Baixa	Baixa	Fraca motivação
6	Alta negativa	Alta	Baixa	Evitação moderada
7	Alta negativa	Baixa	Alta	Evitação moderada
8	Alta negativa	Alta	Alta	Forte evitação

Fonte: Davis e Newstrom (1992)

O modelo da expectativa sugere que as pessoas usem sua experiência e julgamento para determinarem que espécies de resultados desejados estejam disponíveis, e depois julgam as que têm mais probabilidade de alcançar (WERTHER; DAVIS, 1983). Segundo Muchinsky (1994) *apud* Borges e Alves Filho (2001, p. 179), “a teoria da expectativa proporciona uma base racional e rica para a compreensão da motivação em um determinado trabalho”, Ou seja, é realizada uma espécie de análise custo-benefício com intuito de determinar se uma recompensa vale seus custos.

2.3 PESQUISAS RECENTES

Prazeres (2013) buscou com sua pesquisa identificar e mensurar o significado do trabalho e da motivação no trabalho para os empregados de uma empresa de usinagem mecânica e caldeiraria. A coleta de dados se deu pela aplicação do questionário do Inventário Sobre a Motivação e Significado do Trabalho (IMST) proposto por Borges e Alves-Filho (2001). Após análise dos dados constatou-se que

existe uma correlação entre os construtos Significado do Trabalho e Motivação no Trabalho (PRAZERES, 2013).

Baasch e Laner (2011) analisaram os significados e a satisfação advinda do trabalho de 80 funcionários de UTI de um hospital público catarinense e de um privado fluminense. Para a coleta de dados, utilizaram-se questionários e entrevistas. O instrumento foi traduzido e adaptado do questionário do Meaning of Working, do MOW International Research Team. Além disso, também serviu como base as narrativas de cada um dos sujeitos durante as entrevistas semi-estruturadas, as quais tinham como roteiro algumas perguntas que convidavam os entrevistados a discursarem sobre suas atividades laborais. Com isso verificou-se que a maior parte dos considera o trabalho não como algo negativo, mas como um dos itens mais importantes de suas vidas, ultrapassando até mesmo a ideia de remuneração dele advinda (BAASCH, LANER, 2011).

Coda e Fonseca Falcone (2004) estudaram um grupo de executivos, com objetivo de compreender o significado atribuído ao trabalho para este grupo. A pesquisa foi conduzida segundo a abordagem qualitativa, e os dados foram obtidos por meio de entrevistas individuais. A pesquisa permitiu a identificação de dez categorias de significado, encontrada nos resultados obtidos pelo *Meaning of Working* – MOW (1987). Os resultados obtidos indicaram que o trabalho assume para cada indivíduo, um significado, uma função, relacionada aos seus desejos e necessidades, o que o transforma, portanto, num instrumento para realização dessas pessoas (CODA, FONSECA FALCONE, 2004).

Borges e Tamayo (2001) buscaram demonstrar um modelo de estrutura cognitiva do significado do trabalho, composto de quatro facetas: centralidade do trabalho, atributos valorativos, atributos descritivos e hierarquia dos atributos. O estudo foi desenvolvido com 622 empregados de uma construtora habitacional e de redes de supermercado, através da aplicação questionário estruturado. Para coletar os dados, foram utilizados como instrumentos o Inventário do Significado do Trabalho (IST) que é um questionário desenvolvido especificamente para mensurar os atributos valorativos e descritivos, e questões sobre centralidade do trabalho, baseadas nas questões utilizadas pela equipe MOW (1987). Com isso, o modelo proposto e os resultados encontrados, podem ser úteis na administração de pessoas (BORGES, TAMAYO, 2001).

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa classifica-se como um estudo de caso de natureza quantitativa descritiva. Segundo Vergara (2000) “o estudo de caso como sendo um meio de investigação de determinada organização na qual poderá trazer os resultados esperados na pesquisa”. Segundo Prazeres (2013, p.62) “a pesquisa quantitativa é um método de pesquisa social que utiliza técnicas estatísticas. É mais adequada para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, pois utiliza instrumentos estruturados”. Vergara (2000) também destaca que “a pesquisa descritiva expõe características de determinada população, podendo-se estabelecer correlações entre as variáveis apresentadas”.

3.2 UNIVERSO DE PESQUISA

Segundo Lakatos (2001, p. 223), “universo ou população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”. Para Vergara (2000) “o universo da amostra é a definição de toda população e sua população amostral investigada na pesquisa”. Logo, entende-se população como um conjunto de elementos que possuem características que serão o objeto de estudo, e a população amostral ou amostra como uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade.

Deste modo, o universo dessa pesquisa compreende os funcionários da Gerência de Tecnologia da Informação (GTI) da Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte (Caern) que totaliza 25 funcionários, e a amostra utilizada foi 15 funcionários que responderam o questionário

3.3 COLETA DE DADOS

3.3.1 Procedimentos

O meio utilizado para a coleta de dados da pesquisa será pela aplicação de um questionário. Vergara (2000) apresenta o questionário “como sendo uma série de questões apresentadas ao respondente, por escrito”.

O questionário usado é uma adaptação da ferramenta IMST que foi proposto por Borges e Alves Filho (2001) e envolve questões que sirvam para identificar o perfil, os atributos descritivos, as expectativas e a instrumentalidade dos funcionários da GTI da Caern.

Segundo Siqueira (2008), “o IMST compreende que os significados que os indivíduos atribuem ao seu trabalho estão relacionados às suas motivações, e ambos estão associados às suas ações no ambiente de trabalho e ao modo como se relacionam com a organização empregadora”.

O instrumento utilizado possui quatro seções, onde a primeira possui quatro questões que tem o intuito de identificar o perfil dos funcionários. O restante das seções totalizam cento e cinco questões para as quais os colaboradores atribuíram respostas em escala de 0 a 4. Elas são divididas em três partes, sendo elas: A primeira seção contém trinta questões que busca verificar os atributos descritivos (descrição do trabalho como ele é concretamente), a segunda seção, composta por trinta questões busca verificar expectativas (compreendem o quanto o colaborador espera que o trabalho apresente determinado resultado) e a terceira seção do questionário se refere à instrumentalidade, composta por quarenta e cinco questões (tratando-se do quanto o colaborador considera que obtém do seu trabalho e que dependa de seu desempenho no mesmo).

Tendo em vista que, devido a adaptação só foram utilizadas três seções do IMST, Borges, Alves Filho e Tamayo (2008), dividem estas questões em:

- Atributos descritivos: auto-expressão, desgaste e desumanização, independência e recompensa econômica, responsabilidade, condições de trabalho;
- Expectativas: auto-expressão, desgaste e desumanização, responsabilidade, recompensas e independência econômica, condições matérias de trabalho;

- Instrumentalidade: envolvimento e reconhecimento, condições materiais de trabalho, desgaste e desumanização, recompensa e independência econômica, responsabilidade.

O envio e a aplicação do questionário ocorreram de forma digital, onde o link da página do formulário criado no Drive Google, foi enviado por email a cada funcionário. Após todos os funcionários enviar as respostas, a análise ocorreu de forma quantitativa, desta forma foi utilizado o programa de criação de planilhas eletrônicas Excel. À medida que os questionários que era totalmente respondido na página do formulário, suas questões eram automaticamente tabulada em uma planilha do Excel.

3.3.2 Instrumento de coleta de dados

O questionário está estruturado de uma forma a atender os objetivos da pesquisa, como demonstra o quadro 3:

Quadro 3 - Alinhamento dos objetivos com as questões do questionário.

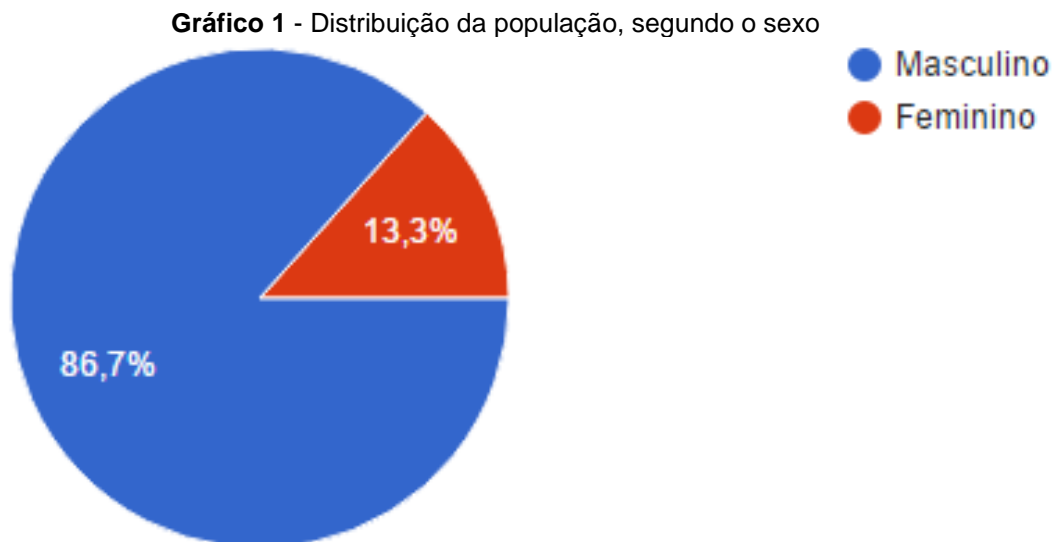
Objetivos	Questões
Identificar o perfil dos funcionários.	Q1 a Q4
Verificar qual é a percepção que o trabalhador tem sobre como realmente é o trabalho.	Q5 a Q34
Verificar se o trabalhador tem expectativas do seu trabalho.	Q35 a Q64
Verificar a percepção que o trabalhador tem do cargo que desempenha.	Q65 a Q109

4 INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Inicialmente, foi realizada uma análise exploratória com o objetivo de caracterizar os funcionários da GIT, sendo, para isso, utilizadas distribuições de frequências para as variáveis demográficas, ocupacionais e gráficos, além de medidas descritivas (média, desvio-padrão, mediana e quartis) para os indicadores referentes às escalas do IMST.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Responderam a pesquisa 15 funcionários do setor GTI. Considerando o gênero, 2 pessoas do sexo feminino (13,3%) e 13 pessoas do sexo masculino (86,7%) responderam o questionário do IMST. Conforme demonstra o gráfico 1 e o quadro 4.



Fonte: Dados da pesquisa

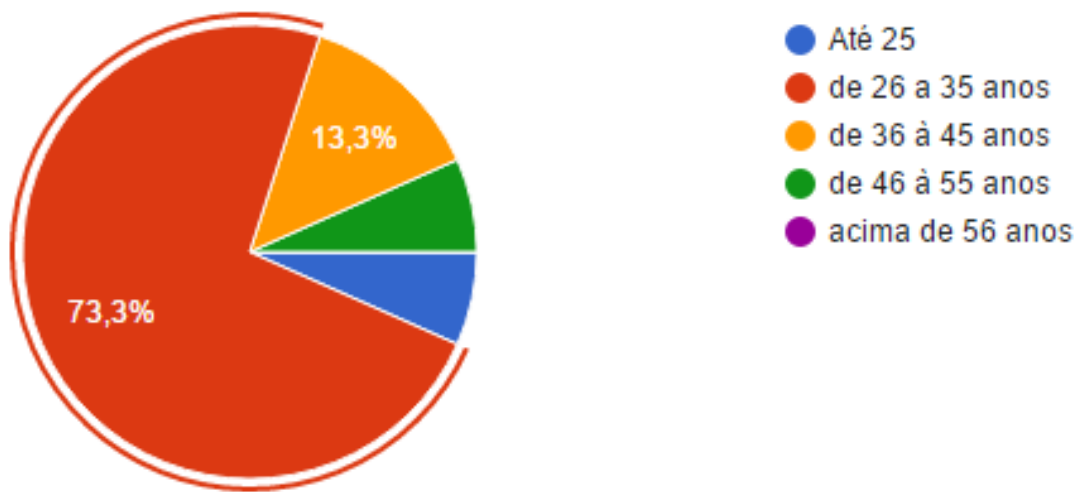
Quadro 4 - Distribuição da população, segundo o sexo

Sexo	Casos	%
Feminino	2	13,3
Masculino	13	86,7
Total	15	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere à faixa etária, o maior percentual dos funcionários pesquisados (11 funcionários), tem idade entre 26 a 35 anos (73,33%). Compõem o percentual restante, 13,3% de funcionários com idade de 36 a 45 anos (2 funcionários), 6,7% de funcionários com idade até 25 anos, 6,7% funcionários com idade de 46 a 55 anos, e nenhum dos funcionários possui idade superior a 56 anos. Como ilustra o gráfico 2 e o quadro 5.

Gráfico 2 - Distribuição da população, segundo a faixa etária



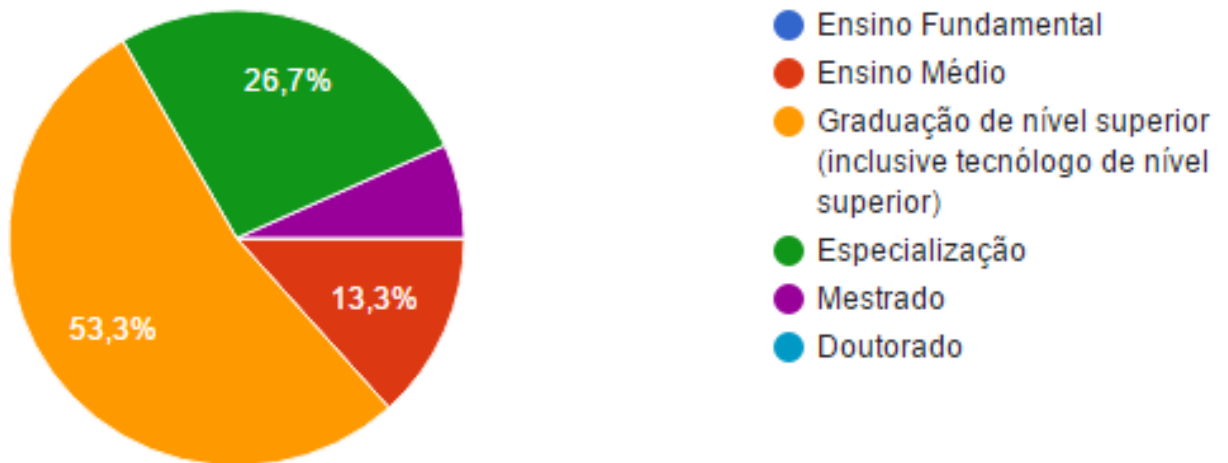
Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 5 - Distribuição da população, segundo a faixa etária

Idade	Casos	%
Até 25	1	6,7
De 26 a 35 anos	11	73,3
De 36 a 45 anos	2	13,3
De 46 a 55 anos	1	6,7
Acima de 56 anos	0	-
Total	15	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Em termos de nível de escolaridade dos respondentes, 53,3% possuem graduação em nível superior (8 funcionários), 26,7% dos funcionários que responderam possuem especialização (4 funcionários), 13,3% dos funcionários representam aqueles com ensino médio (2 funcionários), 6,7% possuem mestrado (1 funcionário), e nenhum dos entrevistados possui apenas o nível fundamental nem doutorado. Conforme o gráfico 3 e o quadro 6.

Gráfico 3 - Distribuição da população, segundo o nível de escolaridade

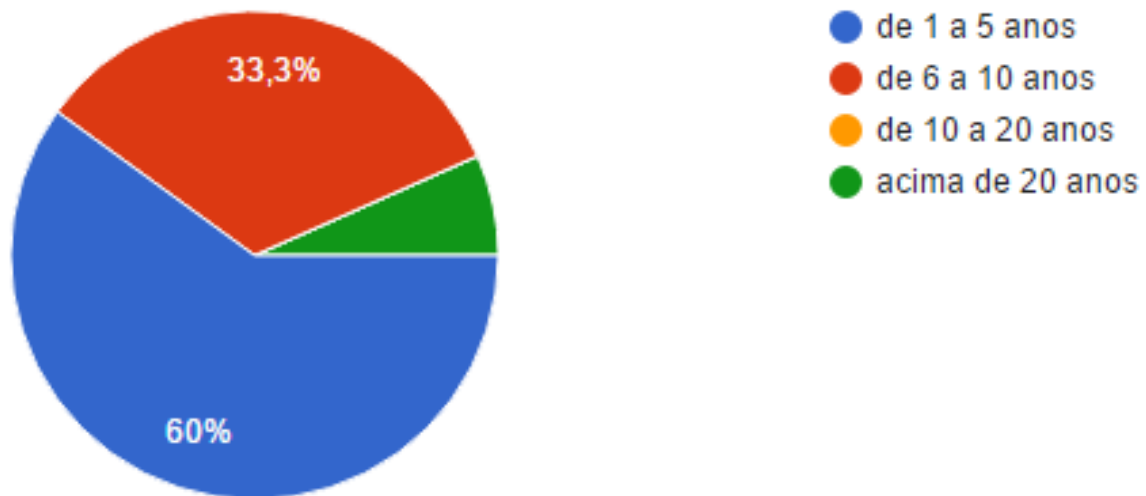
Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 6 - Distribuição da população, segundo o nível de escolaridade

Escolaridade	Casos	%
Ensino Fundamental	0	-
Ensino Médio	2	13,3
Graduação de nível superior	8	53,3
Especialização	4	26,7
Mestrado	1	6,7
Doutorado	0	-
Total	15	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao tempo de trabalho na organização, verifica-se que o maior percentual dos funcionários entrevistados trabalha entre um e cinco anos (60%) na empresa (9 funcionários), seguidos de 33,3% que trabalham na organização por um período compreendido entre seis a dez anos (5 funcionários), 6,7% dos funcionários que responderam estão na empresa mais de vinte anos (1 funcionário) e nenhum dos que responderam trabalham na empresa entre o período de dez a vinte anos, conforme demonstra o gráfico 4 e o quadro 7.

Gráfico 4 - Distribuição da população, segundo o tempo de trabalho na Empresa Caern em anos

Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 7 - Distribuição da população, segundo o tempo de trabalho na Empresa Caern em anos

Tempo de trabalho na organização	Casos	%
De 1 a 5 anos	9	60,0
De 6 a 10 anos	5	33,3
De 10 a 20 anos	0	-
Acima de 20 anos	1	6,7
Total	15	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

4.2 MOTIVAÇÃO E DO SIGNIFICADO DO TRABALHO (IMST)

Agora, serão analisadas as variáveis relacionadas às escalas do Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST), correspondentes seções 2,3 e 4 do questionário. Para melhor entendimento as variáveis foram agrupadas em três grupos: atributos descritivos, expectativas e instrumentalidade.

O instrumento utilizado para a coleta de dados referente às questões sobre IMST que cada funcionário afirma ter com a empresa, foi composto por escalas de resposta do tipo Likert de 5 pontos. Onde o grau de importância nesta escala varia de 0 a 4, logo, as variáveis que estiverem acima de 2,99 indicam uma situação de muita importância e abaixo de 2,0 uma situação pouco desejável.

Para melhor entender as informações de cada pergunta, foi utilizado a média e a mediana como medida de tendência central e, para a medida de dispersão, utilizou-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P25 e P75).

4.2.1 Atributos Descritivos

Este atributo retrata alguns aspectos ou pontos na vida do trabalhador, ou seja, este atributo descreve como realmente ocorre o trabalho.

Existe dois indicadores “*sentimento de ser tratado pelos meus superiores como uma máquina ou um animal*”, e “*preciso fazer algum exercício físico (corporal) para realizar minhas atividades*” que apresentaram mediana e média abaixo de 2 e segundo Borges, Alves Filho e Tamayo (2008) eles estão associados ao fator desgaste e desumanização. Ao analisá-los individualmente é possível compreender essa mediana como algo positivo, uma vez que, quando os funcionários afirmam que não se sentem tratados pelos superiores como uma máquina ou um animal, e ao afirmarem que eles não precisam fazer exercícios físicos para realizar as suas atividades, estes estão concordando com Bastos, Pinho e Costa (1995) que evidenciam a valorização positiva do trabalho, ou seja, o trabalho estar sendo visto como a aplicação das capacidades humanas, além de desvincular o trabalho como algo que implica esforço incomum. Porém, vale destacar que estes indicadores apresentaram um desvio padrão superior a 1, o que indica uma dispersão entre as respostas. O primeiro (P25) e o terceiro quartil (P75) dos dois indicadores obtiveram média de 0 e 2,5 respectivamente. Como demonstra o quadro 8.

Quadro 8 - Caracterização da população, segundo os indicadores do atributo descritivo

ATRIBUTOS DESCRITIVOS	Medidas Descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Sentimento de ser tratado pelos meus superiores como uma máquina ou um animal.	1,47	1,51	0	1	2,5
Preciso fazer algum exercício físico (corporal) para realizar minhas atividades.	1,27	1,33	0	1	2,5

Fonte: Dados da pesquisa

Outros indicadores “*cuidados que a organização tem em relação à higiene no ambiente de trabalho*”, “*percepção de vida corrida, caso tenha outro trabalho/estudo*”, “*a empresa adota todas as medidas de segurança recomendáveis para o meu trabalho*”, “*a organização oferece igualdade de direitos para todos os funcionários*”, “*percepção de que ganho pouco para o esforço que faço*”, “*sentimento de que estou esgotado. Não tenho nada de novo para oferecer ao meu trabalho*”, “*percepção de que tenho muitas tarefas para concluir diariamente*”, “*sou reconhecido*”

pelos indicadores “*o que faço para empresa*”, e “*meu ambiente de trabalho é limpo*” apresentaram medianas iguais a 2, e nenhum destes indicadores obteve média superior a 2,5. O primeiro quartil (P25) destes indicadores varia entre 0,5 e 2 e o terceiro quartil (P75) está entre 2 e 3. Como demonstra o quadro 9.

Dentre estes indicadores, podemos destacar três que segundo Borges, Alves Filho e Tamayo (2008) estão relacionados ao fator condições de trabalho a higiene no ambiente de trabalho: cuidados que a organização tem em relação à higiene no ambiente de trabalho; a empresa adota todas as medidas de segurança recomendáveis para o meu trabalho; e meu ambiente de trabalho é limpo. Obtendo uma situação pouco desejável, uma vez que, o desvio padrão encontrado é inferior a 1, indicando uma pequena dispersão entre as opiniões dos funcionários que responderam o questionário, concluindo assim que, os funcionários possuem opiniões semelhantes sobre estes pontos. Como demonstra o quadro 9.

Vale destacar a hierarquia de necessidades de Maslow, segundo Prazeres (2013) estas necessidades dos seres humanos estão classificadas conforme uma escala ascendente de hierarquização. Analisando Dubrin (2003) verifica-se que, o fator condições de trabalho a higiene no ambiente de trabalho citado anteriormente está relacionado com as necessidades de segurança da hierarquia de Maslow, ou seja, relacionadas à obtenção de um ambiente seguro, livre de ameaças ambientais. Para Prazeres (2013) a teoria concebida por Herzberg (Teoria de Motivação-Higiene) é compatível com as teorias de Maslow e pensando nisso, Werther e Davis (1983) ao explicarem a teoria de Herzberg (teoria dos dois fatores), afirmaram que os fatores higiênicos insatisfaz os empregados quando não se acham presentes.

Quadro 9- Caracterização da população, segundo os indicadores do atributo descritivo

ATRIBUTOS DESCRITIVOS	Medidas Descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Cuidados que a organização tem em relação a higiene no ambiente de trabalho.	2,27	0,70	2	2	3
Percepção de vida corrida, caso tenha outro trabalho/estudo.	1,93	1,10	1,5	2	2,5
A empresa adota todas as medidas de segurança recomendáveis para o meu trabalho.	1,73	0,88	1,5	2	2
A organização oferece igualdade de direitos para todos os funcionários.	1,33	0,98	0,5	2	2
Percepção de que ganho pouco para o esforço que faço.	2,07	0,96	2	2	3

Sentimento de que estou esgotado. Não tenho nada de novo para oferecer ao meu trabalho.	1,80	0,94	1	2	2,5
Percepção de que tenho muitas tarefas para concluir diariamente.	2,20	0,68	2	2	3
Sou reconhecido pelo o que faço para empresa.	2,27	1,22	1,5	2	3
Meu ambiente de trabalho é limpo.	2,27	0,80	2	2	3

Fonte: Dados da pesquisa

Todavia, a maioria dos indicadores obtiveram medianas igual a 3, *“utilização de toda jornada de trabalho para realização de suas atividades diárias (ocupação de meu tempo)”*, *“a organização oferece boas condições de higiene, disponibilidade de materiais e equipamentos adequados”*, *“facilidade em receber ordens (obediência aos superiores)”*, *“realização de tarefas repetitivas diariamente”*, *“percepção de estar ocupado com algo importante ao realizar suas tarefas”*, *“costumo cumprir todas as minhas tarefas diariamente”*, *“a organização costuma tratar seus funcionários com respeito (tenho um sentimento de ser tratado como gente)”*, *“pelos tarefas que faço, mereço ganhar mais.”*, *“atualmente tenho a sensação de estar bem de cabeça (mentalmente)”*, *“minhas tarefas exigem rapidez em sua realização”*, *“a organização disponibiliza os equipamentos necessários e adequados para a realização das minhas tarefas”*, *“o trabalho oferece a assistência que mereço”*, *“costumo ter pressa em fazer e terminar minhas tarefas”*, *“ao realizar minhas tarefas tenho a percepção de ser produtivo”*, *“o trabalho me possibilita desenvolver minhas habilidades interpessoais”*, *“costumo influenciar nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões)”*, *“a organização cumpre as normas e obrigações para comigo”*, e *“estou satisfeito com o meu salário”* o que indica uma situação de muita importância. Estes indicadores apresentaram médias entre 2,40 a 3,5. Nestes indicadores, vale destacar que, os valores de todos os primeiros quartis (P25), apresentaram valores igual ou superior a 2, que indica uma situação positiva, e terceiro quartil entre 2 e 3. Como demonstra o quadro 10.

Dentre os indicadores que obtiveram medianas igual a 3, quatro indicadores: *pelos tarefas que faço, mereço ganhar mais*; *atualmente tenho a sensação de estar bem de cabeça (mentalmente)*; *a organização disponibiliza os equipamentos necessários e adequados para a realização das minhas tarefas*; e *o trabalho me possibilita desenvolver minhas habilidades interpessoais*, apresentaram desvio padrão superior a 1, o que indica uma dispersão entre as respostas. Vale salientar

que, segundo Borges, Alves Filho e Tamayo (2008) estes indicadores estão relacionados com fator: independência e recompensa econômica, que descreve o trabalho como garantia da independência econômica, obtida através do pelo esforço despendido; auto expressão que descreve o trabalho como forma de oportunizar a aplicação de opiniões dos participantes e como lugar de influenciar nas decisões; e condições de trabalho que descreve que o trabalho necessita de um ambiente higiênico, com equipamentos específicos, conforto material para obtenção de desempenho adequado. Como demonstra o quadro 10.

Quadro 10 - Caracterização da população, segundo os indicadores do atributo descritivo

ATRIBUTOS DESCRITIVOS	Medidas Descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Utilização de toda jornada de trabalho para realização de suas atividades diárias. (Ocupação de meu tempo.)	3,07	0,70	3	3	3,5
A organização oferece boas condições de higiene, disponibilidade de materiais e equipamentos adequados.	2,47	0,64	2	3	3
Facilidade em receber ordens. (Obediência aos superiores.)	3,20	0,86	3	3	4
Realização de tarefas repetitivas diariamente.	2,73	0,70	2	3	3
Percepção de estar ocupado com algo importante ao realizar suas tarefas.	2,67	0,82	2	3	3
Costumo cumprir todas as minhas tarefas diariamente.	3,33	0,62	3	3	4
A organização costuma tratar seus funcionários com respeito. (tenho um sentimento de ser tratado como gente.)	2,73	0,88	2	3	3
Pelas tarefas que faço, mereço ganhar mais.	2,40	1,06	2	3	3
Atualmente tenho a sensação de estar bem de cabeça (mentalmente).	2,60	1,12	2	3	3,5
Minhas tarefas exigem rapidez em sua realização.	3,07	0,70	3	3	3,5
A organização disponibiliza os equipamentos necessários e adequados para a realização das minhas tarefas.	2,93	1,03	3	3	3,5
O trabalho oferece a assistência que mereço.	2,93	0,70	2,5	3	3
Costumo ter pressa em fazer e terminar minhas tarefas.	3,07	0,88	3	3	4
Ao realizar minhas tarefas tenho a percepção de ser produtivo.	3,20	0,68	3	3	4
O trabalho me possibilita desenvolver minhas habilidades interpessoais.	2,87	1,06	2	3	4

Costumo influenciar nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões).	2,67	0,90	2	3	3
A organização cumpre as normas e obrigações para comigo.	3,00	0,93	2	3	4
Estou satisfeito com o meu salário	2,67	0,90	2	3	3

Fonte: Dados da pesquisa

Os valores obtidos nesses indicadores demonstraram ter uma alta importância. Vale destacar que, segundo Schirrmester (2006), o trabalho é uma atividade essencial para o homem, uma vez que, sem ele o ser humano não poderia sobreviver. Para Ribeiro e Léda (2004) afirma que o trabalho é visto como de identidade e auto-realização humana.

Apenas um indicador obteve mediana igual a 4 “*minhas tarefas e obrigações estão de acordo com minhas possibilidades*”, o importante é que de acordo com o desvio padrão (0,82) não ocorreu uma dispersão entre as respostas o que indica que os funcionários apresentam uma opinião semelhante entre esse indicador. O primeiro quartil (P25) e o terceiro quartil (P75) obtido foi de 3 e 4 respectivamente. Como demonstra o quadro 11.

Segundo Borges, Alves Filho e Tamayo (2008) este indicador estar relacionado com o fator responsabilidade, que descreve o trabalho como forma de promover a dignidade associado à necessidade de cumprir com as tarefas e obrigações previstas para com a organização. Para Toledo (1981), o trabalho pode ser tão agradável como jogos recreativos, sempre que as condições sejam favoráveis.

Quadro 11 - Caracterização da população, segundo os indicadores do atributo descritivo

ATRIBUTOS DESCRITIVOS	Medidas Descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Minhas tarefas e obrigações estão de acordo com minhas possibilidades.	3,33	0,82	3	4	4

Fonte: Dados da pesquisa

4.2.2 Expectativas

Estes indicadores retratam alguns aspectos ou pontos que o trabalhador espera do trabalho, ou seja, este atributo descreve como os funcionários imaginam

que seria o trabalho. Vale ressaltar que, ao explicar o modelo da expectativa de Vroom, Werther e Davis (1983) declararam que, a motivação é a consequência dos resultados que uma pessoa busca e sua estimativa de que a ação conduzirá aos resultados desejados.

Dentre os indicadores desse atributo apenas três “*espero repetição diária de tarefas no trabalho*”, “*espero ter esforço físico (corporal) na execução do meu trabalho*” e “*espero dureza, pela exigência de meu esforço, dedicação e luta na realização das minhas tarefas*”, obtiveram mediana igual ou inferior a 2. Vale destacar que o desvio padrão do indicador de expectativa de repetição diária de tarefas no trabalho, obteve um valor inferior a 1, o que indica uma pequena dispersão entre as opiniões dos funcionários que responderam o questionário, seu primeiro quartil (P25) foi de 2 e seu terceiro quartil (P75) obteve média de 2,5. Entretanto, o desvio padrão do indicador de expectativa de esforço físico na execução do meu trabalho, e dureza, pela exigência de meu esforço, dedicação e luta na realização das minhas tarefas obtiveram um valor superior a 1, indicando assim, uma dispersão entre as respostas, estes indicadores apresentou (P25) entre 1 e 1,5 e terceiro quartil (P75) entre 2,5 e 3. Como demonstra o quadro 12.

Quadro 12 - Caracterização da população segundo, os indicadores de expectativas

EXPECTATIVAS	Medidas Descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Espero repetição diária de tarefas no trabalho.	2,27	0,88	2	2	2,5
Espero ter esforço físico (corporal) na execução do meu trabalho	1,60	1,24	1	1	2,5
Espero dureza, pela exigência de meu esforço, dedicação e luta na realização das minhas tarefas.	2,13	1,25	1,5	2	3

Fonte: Dados da pesquisa

Estes indicadores compactuam com Toledo (1981), ao afirmar que segundo a teoria X a maioria das pessoas é pouco ambiciosa, pouco criativa e necessita ser supervisionada e fiscalizada de perto. Segundo Rodrigues (2001), a maioria das pessoas prefere e precisa ser controlada, coagida, para que atinja os objetivos da organização, uma vez que as mesmas evitam responsabilidade.

A maioria dos indicadores de expectativas, obtiveram medianas superiores ou igual a 3 “*espero sentir prazer ao realizar minhas tarefas*”, “*espero oportunidades no trabalho, e com isso me tornar mais profissionalizado (qualificado)*”, “*espero*

reconhecimento da importância do que faço do meu trabalho eu consiga independência para assumir minhas despesas pessoais”, “no trabalho”, “espero ter uma boa comunicação com os chefes”, “espero que com a realização do meu trabalho eu consiga o meu sustento financeiro”, “espero que com a realização espero estabilidade no emprego”, “espero que meu trabalho ofereça benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral)”, “espero retorno econômico merecido”, “espero que ao realizar minhas tarefas eu possa usar meu lado intelectual (pensamento)”, “espero ser tratado com respeito no meu trabalho”, “espero que minhas opiniões no trabalho sejam levadas em conta”, “espero que meus chefes confiem em mim”, “espero ter crescimento pessoal na vida”, “espero ter independência para decidir o que compro para mim”, “espero que com meu trabalho eu tenha assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc”, “espero reconhecer a autoridade dos meus superiores”, “espero ser exigido a sempre tentar fazer o melhor na realização de minhas tarefas”, “espero ter a percepção de ganhar o suficiente e de acordo com meu esforço”, “espero que com o meu trabalho eu me sinta uma pessoa digna”, “espero ter em meu trabalho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas”, “espero que com o meu trabalho eu tenha responsabilidade por minhas decisões”, “espero que o trabalho possibilite minha sobrevivência”, “espero permanecer no emprego devido a qualidade do que faço”, “espero que meu trabalho possibilite assistência para mim e para minha família”, “espero que o trabalho ofereça contribuição para o progresso da sociedade”, e “espero ter oportunidades de expressão de minha criatividade no trabalho”, demonstrando assim, que os funcionários da GTI possuem uma grande expectativa do trabalho.

Logo, tendem a estar motivados e segundo Werther e Davis (1983) quando os indivíduos estão motivados, eles fazem a escolha positiva para realizar alguma coisa, porque veem este ato como significantes para elas. Barret (1998) afirma que as pessoas são motivadas a fazer algo somente quando isso as beneficia de alguma forma.

É importante salientar que segundo Vergara (2013) a motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa. Vale destacar que, entre estes indicadores o primeiro quartil (P25) obtido foi superior ou igual a 3, e o terceiro quartil (P75) foi superior ou igual a 3,5. Como demonstra o quadro 13.

Quadro 13 - Caracterização da população segundo, os indicadores de expectativas

EXPECTATIVAS	Medidas Descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Espero sentir prazer ao realizar minhas tarefas.	3,07	0,70	3	3	3,5
Espero oportunidades no trabalho, e com isso me tornar mais profissionalizado (qualificado).	2,93	1,16	3	3	4
Espero reconhecimento da importância do que faço no trabalho.	3,40	0,63	3	3	4
Espero ter uma boa comunicação com os chefes.	3,40	0,63	3	3	4
Espero que com a realização do meu trabalho eu consiga o meu sustento financeiro.	3,53	0,64	3	4	4
Espero que com a realização do meu trabalho eu consiga independência para assumir minhas despesas pessoais.	3,53	0,83	3	4	4
Espero estabilidade no emprego.	3,60	0,63	3	4	4
Espero que meu trabalho ofereça benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).	3,80	0,41	4	4	4
Espero retorno econômico merecido.	3,53	0,64	3	4	4
Espero que ao realizar minhas tarefas eu possa usar meu lado intelectual. (pensamento)	3,60	0,63	3	4	4
Espero ser tratado com respeito no meu trabalho.	3,73	0,46	3,5	4	4
Espero que minhas opiniões no trabalho sejam levadas em conta.	3,53	0,52	3	4	4
Espero que meus chefes confiem em mim.	3,73	0,46	3,5	4	4
Espero ter crescimento pessoal na vida.	3,80	0,41	4	4	4
Espero ter independência para decidir o que compro para mim.	3,67	0,62	3,5	4	4
Espero que com meu trabalho eu tenha assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.	3,80	0,41	4	4	4
Espero reconhecer a autoridade dos meus superiores.	3,53	0,64	3	4	4
Espero ser exigido a sempre tentar fazer o melhor na realização de minhas tarefas.	2,93	1,03	3	3	3,5
Espero ter a percepção de ganhar o suficiente e de acordo com meu esforço.	3,33	0,72	3	3	4
Espero que com o meu trabalho eu me sinta uma pessoa digna.	3,40	0,51	3	3	4
Espero ter em meu trabalho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.	3,33	0,72	3	3	4
Espero que com o meu trabalho eu tenha responsabilidade por minhas decisões.	3,53	0,64	3	4	4

Espero que o trabalho possibilite minha sobrevivência.	3,73	0,46	3,5	4	4
Espero permanecer no emprego devido a qualidade do que faço.	3,53	0,64	3	4	4
Espero que meu trabalho possibilite assistência para mim e para minha família.	3,80	0,41	4	4	4
Espero que o trabalho ofereça contribuição para o progresso da sociedade.	3,60	0,51	3	4	4
Espero ter oportunidades de expressão de minha criatividade no trabalho.	3,47	0,74	3	4	4

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os indicadores que obtiveram mediana igual ou superior a 3, apenas dois: espero oportunidades no trabalho, e com isso me tornar mais profissionalizado (qualificado), que segundo Borges, Alves Filho e Tamayo (2008) estar relacionado com o fator auto expressão; e espero ser exigido a sempre tentar fazer o melhor na realização de minhas tarefas, que ainda segundo Borges, Alves Filho e Tamayo (2008) estar relacionado ao fator desgaste e desumanização, apresentaram desvio padrão superior a 1, que indica dispersão entre as opiniões dos funcionários que responderam ao questionário. Estes também obtiveram média inferior a 3. Como demonstrou o quadro 13.

Todos os demais indicadores que obtiveram mediana igual ou superior a 3 e desvio padrão inferior a 1: espero sentir prazer ao realizar minhas tarefas, espero reconhecimento da importância do que faço do meu trabalho eu consiga independência para assumir minhas despesas pessoais, no trabalho, espero ter uma boa comunicação com os chefes, espero que com a realização do meu trabalho eu consiga o meu sustento financeiro, espero que com a realização espero estabilidade no emprego, espero que meu trabalho ofereça benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral), espero retorno econômico merecido, espero que ao realizar minhas tarefas eu possa usar meu lado intelectual (pensamento), espero ser tratado com respeito no meu trabalho, espero que minhas opiniões no trabalho sejam levadas em conta, espero que meus chefes confiem em mim, espero ter crescimento pessoal na vida, espero ter independência para decidir o que compro para mim, espero que com meu trabalho eu tenha assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, espero reconhecer a autoridade dos meus superiores, espero ter a percepção de ganhar o suficiente e de acordo com meu esforço, espero que com o meu trabalho eu me sinta uma pessoa digna, espero

ter em meu trabalho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas, espero que com o meu trabalho eu tenha responsabilidade por minhas decisões, espero que o trabalho possibilite minha sobrevivência, espero permanecer no emprego devido a qualidade do que faço, espero que meu trabalho possibilite assistência para mim e para minha família, espero que o trabalho ofereça contribuição para o progresso da sociedade, e espero ter oportunidades de expressão de minha criatividade no trabalho, obtiveram média superior a 3. Como demonstrou o quadro 13.

4.2.3 Instrumentalidade

Estes indicadores retratam alguns aspectos ou pontos sobre a percepção que o trabalhador tem do cargo que desempenha.

Dentre os indicadores, doze obtiveram mediana igual ou inferior a 2 *“não me preocupo com meu desempenho pois tenho estabilidade no emprego (emprego garantido)”*, *“o quanto as amizades feitas no trabalho afetam o seu desempenho”*, *“a realização de esforço físico (corporal) na execução do trabalho tem alguma interferência em meu desempenho no trabalho”*, *“o sentimento de ser querido pelos colegas de trabalho interfere em meu desempenho”*, *“a minha permanência no emprego está relacionada à qualidade do que faço”*, *“a obediência aos superiores influencia na obtenção do meu desempenho”*, *“a correria da vida acaba interferindo em meu desempenho no trabalho”*, *“a igualdade de esforços entre todos os funcionários tem influência no desempenho do meu trabalho”*, *“ao não ser valorizado, tenho a sensação de ser tratado como máquina ou um animal e isso interfere um meu desempenho”*, *“a igualdade de direitos para todos os funcionários, interfere no meu desempenho”*, *“o sentimento de que estou esgotado e que não tenho mais nada a oferecer a organização afeta meu desempenho no trabalho”*, e *“meu salário tem influencia em meu desempenho no trabalho”*, indicando uma situação pouco desejável. Os primeiros quartis (P25) são iguais ou inferiores a 2, e os terceiros quartis (P75) são iguais ou inferiores a 3. Como demonstra o quadro 14.

Quadro 14 - Caracterização da população segundo os indicadores de instrumentalidade

INSTRUMENTALIDADE	Medidas Descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Não me preocupo com meu desempenho pois tenho estabilidade no emprego (emprego garantido).	1,00	1,00	0	1	2
O quanto as amizades feitas no trabalho afetam o seu desempenho.	2,20	1,15	2	2	3
A realização de esforço físico (corporal) na execução do trabalho tem alguma interferência em meu desempenho no trabalho.	1,20	1,15	0	1	2
O sentimento de ser querido pelos colegas de trabalho interfere em meu desempenho.	2,33	1,05	1,5	2	3
A minha permanência no emprego está relacionada à qualidade do que faço.	1,93	0,96	1	2	3
A obediência aos superiores influencia na obtenção do meu desempenho.	2,33	0,98	2	2	3
A correria da vida acaba interferindo em meu desempenho no trabalho.	2,27	1,16	1	2	3
A igualdade de esforços entre todos os funcionários tem influência no desempenho do meu trabalho.	2,47	0,92	2	2	3
Ao não ser valorizado, tenho a sensação de ser tratado como máquina ou um animal e isso interfere um meu desempenho.	1,87	1,25	1	2	2,5
A igualdade de direitos para todos os funcionários, interfere no meu desempenho.	2,27	1,03	2	2	3
O sentimento de que estou esgotado e que não tenho mais nada a oferecer a organização afeta meu desempenho no trabalho.	1,80	1,42	1	2	2,5
Meu salário tem influencia em meu desempenho no trabalho.	2,47	1,13	2	2	3

Fonte: Dados da pesquisa

É importante lembrar que de acordo com Bowditch e Buono (1992) e Dubrin (2003) ao se referirem à teoria de dois fatores de Herzberg, classificaram os fatores de higiene como os que podem impedir a insatisfação do indivíduo, ou seja, caso o funcionário não encontre esses fatores eles podem ficar insatisfeitos com o trabalho.

Vale salientar que, destes doze indicadores que obtiveram mediana igual ou inferior a 2, apenas quatro: não me preocupo com meu desempenho pois tenho estabilidade no emprego (emprego garantido); a minha permanência no emprego

está relacionada à qualidade do que faço; a obediência aos superiores influencia na obtenção do meu desempenho; e a igualdade de esforços entre todos os funcionários tem influência no desempenho do meu trabalho, apresentaram desvio padrão igual ou inferior a 1, que indica pouca dispersão entre as opiniões dos funcionários que responderam o questionário. Como demonstrou o quadro 14.

Todavia a maioria dos indicadores de instrumentalidade obtiveram mediana igual ou superior a 3 *“prazer ao me dedicar na realização de minhas tarefas”, “ao me dedicar no trabalho, tenho oportunidades de me tornar mais profissionalizado (qualificado)”, “devido ao meu desempenho sou reconhecido pela importância do que faço”, “tenho boa comunicação com chefes”, “devido ao meu desempenho no trabalho sou capaz de manter o meu sustento financeiro”, “me considero independente, porque assumo minhas despesas pessoais”, “meu desempenho influencia nos benefícios dos outros (usuários, clientes e pessoas em geral)”, “sou tratado com respeito em meu trabalho”, “me dedico para ver minhas tarefas prontas”, “no trabalho minhas opiniões são levadas em conta”, “a confiança dos chefes em mim, me possibilita um melhor desempenho”, “a assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, oferecida pela organização afeta o meu desempenho no trabalho”, “ao reconhecer a autoridade dos meus superiores, busco me dedicar a obter sempre um melhor desempenho”, “ocupo meu tempo da melhor forma para obter um melhor desempenho no trabalho”, “a exigência de tentar fazer o melhor, afeta diretamente meu desempenho no trabalho”, “a percepção de que ganho o suficiente de acordo com meu esforço, está relacionado com meu desempenho no trabalho”, “devido ao meu desempenho no trabalho me sinto uma pessoa digna”, “as condições de higiene, disponibilidade de materiais e equipamentos adequados oferecidas no trabalho influencia meu desempenho em minhas atividades”, “oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas, me motiva a buscar um melhor desempenho”, “meu desempenho está relacionado com a responsabilidades que tenho por minhas decisões”, “a assistência que a organização oferece para mim e minha família me motiva em buscar um melhor desempenho em minhas atividades”, “meu desempenho em minhas tarefas contribui para o progresso da sociedade”, “busco um bom desempenho em minhas tarefas e com isso obtenho a sensação de tarefa cumprida”, “a adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho, me possibilita um melhor desempenho”, “ao ser tratado bem no ambiente de trabalho, meu desempenho*

tende a ser melhor”, “a percepção de que estou atarefado interfere em meu desempenho”, “a limpeza no ambiente de trabalho interfere em meu desempenho nas tarefas”, “os equipamentos necessários e adequados me possibilita um melhor desempenho em minhas atividades”, “ao saber que tenho assistência que mereço, o desempenho em minhas atividades tende a ser melhor”, “meu desempenho no trabalho me cria uma percepção de ser produtivo”, “ao desenvolver as minhas habilidades interpessoais meu desempenho em minhas tarefas melhora”, “ao ter influência nas decisões meu desempenho em minhas tarefas melhora”, e “o cumprimento das normas e obrigações da organização para comigo influencia em meu desempenho”, ou seja, a maioria dos indicadores de instrumentalidade foram classificados como situação de muita importância. Os primeiros quartil (P25) são iguais ou superiores a 2, e os terceiros quartil (P75) são iguais ou superiores a 3. Como demonstra o quadro 15.

Quadro 15 - Caracterização da população segundo os indicadores de instrumentalidade

INSTRUMENTALIDADE	Medidas Descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Prazer ao me dedicar na realização de minhas tarefas. (quanto mais dedicação tiver, melhor é o resultado da tarefa).	3,33	0,62	3	3	4
Ao me dedicar no trabalho, tenho oportunidades de me tornar mais profissionalizado (qualificado).	3,07	0,59	3	3	3
Devido ao meu desempenho sou reconhecido pela importância do que faço.	2,60	0,99	2	3	3
Tenho boa comunicação com chefes.	3,20	0,94	3	3	4
Devido ao meu desempenho no trabalho sou capaz de manter o meu sustento financeiro.	2,80	0,86	2	3	3,5
Me considero independente, porque assumo minhas despesas pessoais.	3,27	0,59	3	3	4
Meu desempenho influencia nos benefício dos outros (usuários, clientes e pessoas em geral).	3,00	0,65	3	3	3
Sou tratado com respeito em meu trabalho.	3,20	0,56	3	3	3,5
Me dedico para ver minhas tarefas prontas.	3,60	0,63	3	4	4

No trabalho minhas opiniões são levadas em conta.	2,73	0,80	2	3	3
A confiança dos chefes em mim, me possibilita um melhor desempenho.	3,13	0,92	3	3	4
A assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc oferecida pela organização afeta o meu desempenho no trabalho.	2,60	0,91	2	3	3
Ao reconhecer a autoridade dos meus superiores, busco me dedicar a obter sempre um melhor desempenho.	2,93	0,96	2	3	4
Ocupo meu tempo da melhor forma para obter um melhor desempenho no trabalho.	2,93	0,80	3	3	3
A exigência de tentar fazer o melhor, afeta diretamente meu desempenho no trabalho.	2,67	0,98	2	3	3
A percepção de que ganho o suficiente de acordo com meu esforço, está relacionado com meu desempenho no trabalho.	2,40	1,18	2	3	3
Devido ao meu desempenho no trabalho me sinto uma pessoa digna.	3,13	0,83	3	3	4
As condições de higiene, disponibilidade de materiais e equipamentos adequados oferecidas no trabalho influencia meu desempenho em minhas atividades.	2,93	0,70	2,5	3	3
Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas, me motiva a buscar um melhor desempenho.	3,13	0,74	3	3	4
Meu desempenho está relacionado com a responsabilidades que tenho por minhas decisões.	2,80	0,86	2	3	3
A assistência que a organização oferece para mim e minha família me motiva em buscar um melhor desempenho em minhas atividades.	2,47	1,36	2	3	3,5
Meu desempenho em minhas tarefas contribui para o progresso da sociedade.	2,93	0,70	2,5	3	3
Busco um bom desempenho em minhas tarefas e com isso obtenho a sensação de tarefa cumprida.	3,27	0,59	3	3	4
A adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho, me possibilita um melhor desempenho.	2,93	0,88	2	3	4
Ao ser tratado bem no ambiente de trabalho, meu desempenho tende a ser melhor.	3,53	0,52	3	4	4
A percepção de que estou atarefado interfere em meu desempenho.	2,73	0,88	2	3	3

A limpeza no ambiente de trabalho interfere em meu desempenho nas tarefas.	2,73	0,96	2	3	3,5
Os equipamentos necessários e adequados me possibilita um melhor desempenho em minhas atividades.	3,73	0,59	4	4	4
Ao saber que tenho assistência que mereço, o desempenho em minhas atividades tende a ser melhor.	3,27	0,80	3	3	4
Meu desempenho no trabalho me cria uma percepção de ser produtivo.	3,33	0,90	3	4	4
Ao desenvolver as minhas habilidades interpessoais meu desempenho em minhas tarefas melhora.	3,07	0,96	2,5	3	4
Ao ter influência nas decisões meu desempenho em minhas tarefas melhora.	2,73	1,39	2,5	3	4
O cumprimento das normas e obrigações da organização (empresa) para comigo influencia em meu desempenho.	2,87	0,92	2	3	3,5

Fonte: Dados da pesquisa

Apenas três dos indicadores que obtiveram mediana igual ou superior a 3: a percepção de que ganho o suficiente de acordo com meu esforço, está relacionado com meu desempenho no trabalho; a assistência que a organização oferece para mim e minha família me motiva em buscar um melhor desempenho em minhas atividades; ao ter influência nas decisões meu desempenho em minhas tarefas melhora, apresentaram desvio padrão superior a 1, indicando uma dispersão entre as opiniões dos funcionários. Como demonstrou o quadro 15.

Vale salientar que de acordo com Aquino (1980), a motivação para o trabalho é um estado de espírito positivo, que possibilita ao funcionário a realização das tarefas do cargo e de seu pleno potencial, ou seja, funcionários motivados tendem a obter um melhor desempenho. Para Rodrigues (2001) o esforço que se emprega no trabalho é tão natural quanto o descanso, e que o ser humano aprende, sob condições adequadas, a não apenas aceitar, mas também procurar responsabilidades.

4.2.4 Comparativo entre as escalas IMST

No que diz respeito às três escalas pesquisadas do IMST em relação à população examinada, constatou-se uma situação moderada nos atributos descritivos e na instrumentalidade, uma vez que, os valores obtidos apresentaram média e mediana entre 2 e 2,99. Vale destacar que, nestas duas escalas do IMST o primeiro quartil (P25) obteve valor entre 2 e 2,99 e o terceiro quartil (P75) apresentaram valores entre 3 e 3,5. Já a escala de expectativa, apresentou uma situação de muita importância, pois, os valores obtiveram média e mediana entre 3 e 4. O primeiro quartil (P25) e terceiro quartil (P75) também obteve valor entre 3 e 4. Como demonstra o quadro 16.

É importante observar que em todas as escalas do IMST o desvio padrão foi inferior a 1, o que significa uma pequena dispersão entre as opiniões dos funcionários que responderam o questionário. Como demonstra o quadro 16.

Pensando nisso, vale salientar que segundo Haak (2000) os indivíduos podem viver vidas plenas de satisfação, caso sejam preenchidas as necessidades pessoais por intermédio das organizações. Siqueira (2008) afirma que, a ferramenta IMST compreende que os significados que os indivíduos atribuem ao seu trabalho estão relacionados às suas motivações, e ambos estão associados às suas ações no ambiente de trabalho e ao modo como se relacionam com a organização empregadora.

Ou seja, Davis e Newstrom (1992) ao explicar o modelo da expectativa de Vroom, afirmam que a motivação de um indivíduo depende do quanto ela deseja uma recompensa, da sua estimativa da probabilidade de que o esforço resultará num desempenho bem-sucedido e da estimativa de que aquele desempenho resultará no recebimento da recompensa.

Quadro 16 - Caracterização da população, segundo as escalas do IMST

Escalas do IMST	Medidas Descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Atributos descritivos	2,52	0,90	2,02	2,60	3,17
Expectativas	3,36	0,67	3,05	3,50	3,83
Instrumentalidade	2,74	0,91	2,23	2,78	3,34

Fonte: Dados da pesquisa

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

A pesquisa foi direcionada aos funcionários da Gerência de Tecnologia da Informação (GTI) da Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte (Caern), na qual analisou o significado e motivação no trabalho com auxílio da ferramenta IMST. Para a realização do trabalho, 15 funcionários responderam ao questionário de forma digital.

Considerando os objetivos propostos, os resultados obtidos permitem identificar o perfil dos funcionários deste setor. A maioria é do sexo masculino, com idade de 26 a 35 anos, que possui nível de escolaridade de graduação de nível superior, e com tempo de trabalho na organização de 1 a 5 anos.

No que se refere às três escalas pesquisadas do Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST), a maioria dos indicadores equivalentes aos atributos descritivos que compõem o significado do trabalho, indicam uma alta relevância de acordo com a percepção dos funcionários da GTI. Quanto às escalas expectativas e instrumentalidade, que compõem a motivação no trabalho, a amostra pesquisada manifestou, através dos indicadores, uma situação de alta importância para esses dois atributos.

Ao analisar as três escalas (atributos descritivos, expectativas e instrumentalidade) verificou-se uma situação moderada nos atributos descritivos e na instrumentalidade, entretanto, a expectativa apresentou uma situação de muita importância.

Vale destacar que, ao indicar uma alta relevância na maioria dos indicadores dos atributos descritivos os funcionários da GTI demonstraram a percepção deles do significado do trabalho como sendo positivo e natural, que possibilita a aplicação das capacidades humanas. Todavia, vale salientar que, segundo as escalas do IMST a amostra demonstrou uma expectativa do trabalho maior do que o que percebem no ambiente de trabalho, logo, é necessário que os gestores do setor GTI ofereçam um maior estímulo no trabalho, para que assim os funcionários não desenvolvam um sentimento de insatisfação no trabalho.

Portanto, esta pesquisa possibilitou verificar alguns fatores com o auxílio da ferramenta IMST, que contribuíram para a identificação de aspectos que melhoram a motivação dos funcionários da GTI da Caern. Os resultados servem de auxílio para os gestores do setor, estimular os funcionários a desempenharem suas tarefas de

forma motivada, o que ocasionará em um retorno positivo tanto para a organização quanto para os seus colaboradores, uma vez que, segundo os indicadores os funcionários da GTI compreendem que seus desempenhos afetam seus resultados.

Como sugestão para estudos futuros propõe-se que os questionários sejam aplicados a todos os membros do setor pesquisado, para maior precisão no resultado e se possível em um momento em que o participante possa se dedicar unicamente a respondê-lo. Além disso, o questionário poderá ser aplicado para os demais setores da organização.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Cléber Pinheiro de. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. São Paulo: Atlas, 1980.

ARAÚJO, Antônio de Pádua. **Motivação e satisfação no trabalho**. Fortaleza: BNB, 1990. 176 p.

BAASCH, Davi; LANER, Aline dos Santos. Os significados do trabalho em unidades de terapia intensiva de dois hospitais brasileiros. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 16, p. 1097-1105. 2011.

Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232011000700041> Acesso em: 26 nov. 2016.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE- Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29. 1995. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a04v35n6.pdf>> Acesso em: 26 nov. 2016.

BARRET, Richard. **Libertando a alma da empresa: como transformar a organização numa entidade viva**. Ed. Cultrix. São Paulo. 1998.

BORGES, L. O.; ALVES-FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudo da Psicologia**. Natal, v. 6, n. 2, p. 177-194, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2001000200006>. Acesso em: 26 nov. 2016

BORGES, L. O.; ALVES-FILHO, A. **Inventario da motivação e significado do trabalho -IMST**. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 335-344.

BORGES, L. O.; ALVES-FILHO, A.; TAMAYO, A. **Motivação e significado do trabalho**. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 217-240.

BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Rev. Psi: Org e Trab R. Eletr. Psico**. Brasília, 2001.

BORWDITCH, James L; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. Tradução de José Henrique Lamendorf. Pioneira, São Paulo, 1992.

CAERN - COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTO DO RIO GRANDE DO NORTE. **História da companhia**. 2016. Disponível em:

<<http://www.caern.rn.gov.br/Conteudo.asp?TRAN=ITEM&TARG=496&ACT=&PAGE=0&PARM=&LBL=A+Caern>> Acesso em: 26 nov. 2016.

CAVAZZA, Jean Fuzetti. **Avaliação da saúde global, fatores de risco para doenças crônicas não transmissíveis e qualidade de vida em trabalhadores.** Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2012.

CODA, Roberto; FONSECA FALCONE, Glaucia. Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios.** São Paulo, vol. 6, n. 14, p. 7-18. 2004. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94761402>> Acesso em: 26 nov. 2016.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: Uma abordagem psicológica.** Tradução Cecília Whitaker Bergamini; Roberto Coda. São Paulo: Pioneira, 1992.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning Ltda, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

HAAK, Marianne Kellner. Programas de qualidade e a motivação para o trabalho: um estudo exploratório no setor de serviços. **Revista de Administração,** São Paulo, v. 35, n.3, p. 60-70, 2000.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 4º Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NESPECA, Milena. **Determinantes da qualidade de vida no trabalho dos funcionários não docentes da universidade de São Paulo (USP): o papel da nutrição e da qualidade de vida geral.** Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, 2009. Disponível em:<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/89/89131/tde-15122009-142609/pt-br.php>> Acesso em: 02 set. 2016.

OLIVEIRA, Simone. A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. **Cad. Saúde Pública,** Rio de Janeiro , v. 13, n. 4, p. 625-634, out. 1997. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1997000400006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 set. 2016.

PRAZERES, Abelar F. **Significado e motivação no trabalho: Estudo de Caso em uma Empresa de Usinagem Mecânica e Caldeiraria da Região dos Inconfidentes de MG.** Programa de Pós-graduação em Administração Mestrado. Faculdade Novo Horizontes. Belo Horizonte, 2013.

PEREIRA, Camila de S.; DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física?. **Psico-USF.** Itatiba, v. 13, n. 1, p. 105-114, jun. 2008. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712008000100013> Acesso em 26 nov. 2016.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, dez. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006>. Acessos em: 26 nov. 2016.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2005.

ROBLE, Gilmara Lima de Alua. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo em empresas que publicam balanço gri**. Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP. São Paulo, 2012. Disponível em: <<http://www.progep.org.br/MelhoresEmpresas/InfoDocs/QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO%20UM%20ESTUDO%20EM%20EMPRESAS%20QUE%20PUBLICAM%20BALAN%C3%87O%20GRI.pdf>> Acesso em: 02 set. 2016.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

SANTOS, M. S. **Um mundo sem emprego ou desemprego: Relações possíveis entre o homem e trabalho para o século XXI**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, 1999. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/80667>> Acesso em: 05 set. 2016.

SCHIRRMESTER, Renata. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Economia, Administração e Contábeis. São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30012007-164910/pt-br.php>> Acesso em: 03 set. 2016.

SILVA, Caroline Machado Castilhos da; PEIXOTO, Roberta Ramalho; BATISTA, José Mauro Ruiz. A influência da liderança na motivação da equipe. **Revista Eletrônica Novo Enfoque**, v. 13, n. 13, 2011.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico de gestão**. Porto alegre: Ed. Artmed, 2008.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Tradução Alves Calado. 5 ed. Rio de Janeiro: Ed. Prentice Hall do Brasil, 1995.

TOLEDO, Flávio de. **Administração de pessoal: desenvolvimento de recursos humanos**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 1981.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

WERTHER, William B.; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. Tradução Auriphebo Berrance Simões. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

ANEXO A – Questionário de Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST)

Prezado participante,

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa cujo resultado será utilizado exclusivamente para fins acadêmicos. Tenho o prazer de apresentá-lo ao inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST). Este inventário tem o objetivo de ampliar a compreensão de suas relações com seu trabalho.

O questionário está dividido em três partes: a primeira aborda a percepção do trabalho concreto; a segunda, suas expectativas e a terceira, sua percepção sobre seu desempenho.

Talvez você sinta certa repetição, mas o que ocorre é que é necessário que opine sobre o mesmo aspecto do trabalho em todas as perspectivas de análise previstas.

O questionário ora apresentado não requer a sua identificação, de forma a garantir que os resultados sejam sigilosos e que sua identidade seja resguardada. Os dados coletados serão tratados estatisticamente em conjunto com todos os questionários respondidos, pelos demais funcionários, determinando os resultados quantitativos desta pesquisa.

Favor preencher os dados abaixo, que auxiliarão na delimitação da amostra dos participantes da pesquisa:

- 1- Sexo: Feminino ()
 Masculino ()
- 2- Idade: Até 25 anos ()
 de 26 a 35 anos ()
 de 36 à 45 anos ()
 de 46 à 55 anos ()
 acima de 56 anos ()
- 3- Escolaridade: Ensino Fundamental ()
 Ensino Médio ()
 Graduação de nível superior (inclusive tecnólogo de nível superior) ()
 Especialização ()
 Mestrado ()
 Doutorado ()

- 4- Tempo de trabalho na organização: de 1 a 5 anos ()
 de 6 a 10 anos ()
 de 10 a 20 anos ()
 acima de 20 anos ()

Atributos Descritivos

Atribuindo pontos de 0 a 4, sendo o "0" a pior percepção e "4" a melhor, a cada item da lista que se segue, escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz sobre COMO O TRABALHO REALMENTE É:

ITENS	FATORES				
	0	1	2	3	4
Cuidados que a organização tem em relação a higiene no ambiente de trabalho.					
Utilização de toda jornada de trabalho para realização de suas atividades diárias. (Ocupação de meu tempo.)					
A organização oferece boas condições de higiene, disponibilidade de materiais e equipamentos adequados.					
Facilidade em receber ordens. (Obediência aos superiores.)					
Realização de tarefas repetitivas diariamente.					
Percepção de estar ocupado com algo importante ao realizar suas tarefas.					
Percepção de vida corrida, caso tenha outro trabalho/estudo.					
Costumo cumprir todas as minhas tarefas diariamente.					
Minhas tarefas e obrigações estão de acordo com minhas possibilidades.					
Sentimento de ser tratado pelos meus superiores como uma máquina ou um animal.					
A empresa adota todas as medidas de segurança recomendáveis para o meu trabalho.					
A organização oferece igualdade de direitos para todos os funcionários.					
Percepção de que ganho pouco para o esforço que faço.					
Sentimento de que estou esgotado. Não tenho nada de novo para oferecer ao meu trabalho.					
A organização costuma tratar seus funcionários com respeito. (tenho um sentimento de ser tratado como gente.)					
Percepção de que tenho muitas tarefas para concluir diariamente.					
Sou reconhecido pelo o que faço para empresa.					
Meu ambiente de trabalho é limpo.					
Pelas tarefas que faço, mereço ganhar mais.					

Atualmente tenho a sensação de estar bem de cabeça (mentalmente).					
Minhas tarefas exigem rapidez em sua realização.					
A organização disponibiliza os equipamentos necessários e adequados para a realização das minhas tarefas.					
O trabalho oferece a assistência que mereço.					
Preciso fazer algum exercício físico (corporal) para realizar minhas atividades.					
Costumo ter pressa em fazer e terminar minhas tarefas.					
Ao realizar minhas tarefas tenho a percepção de ser produtivo.					
O trabalho me possibilita desenvolver minhas habilidades interpessoais.					
Costumo influenciar nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões).					
A organização cumpre as normas e obrigações para comigo.					
Estou satisfeito com o meu salário					

Expectativas

Atribuindo pontos de 0 a 4, sendo o "0" a pior percepção e "4" a melhor, a cada item da lista que se segue, escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz sobre O QUE VOCÊ ESPERA DO TRABALHO:

ITENS	FATORES				
	0	1	2	3	4
Espero sentir prazer ao realizar minhas tarefas.					
Espero oportunidades no trabalho, e com isso me tornar mais profissionalizado (qualificado).					
Espero reconhecimento da importância do que faço no trabalho.					
Espero ter uma boa comunicação com os chefes.					
Espero que com a realização do meu trabalho eu consiga o meu sustento financeiro.					
Espero que com a realização do meu trabalho eu consiga independência para assumir minhas despesas pessoais.					
Espero estabilidade no emprego.					
Espero que meu trabalho ofereça benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).					
Espero retorno econômico merecido.					
Espero repetição diária de tarefas no trabalho.					
Espero que ao realizar minhas tarefas eu possa usar meu lado intelectual. (pensamento)					
Espero ser tratado com respeito no meu trabalho.					

Espero que minhas opiniões no trabalho sejam levadas em conta.					
Espero que meus chefes confiem em mim.					
Espero ter crescimento pessoal na vida.					
Espero ter independência para decidir o que compro para mim.					
Espero que com meu trabalho eu tenha assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.					
Espero reconhecer a autoridade dos meus superiores.					
Espero ter esforço físico (corporal) na execução do meu trabalho					
Espero dureza, pela exigência de meu esforço, dedicação e luta na realização das minhas tarefas.					
Espero ser exigido a sempre tentar fazer o melhor na realização de minhas tarefas.					
Espero ter a percepção de ganhar o suficiente e de acordo com meu esforço.					
Espero que com o meu trabalho eu me sinta uma pessoa digna.					
Espero ter em meu trabalho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.					
Espero que com o meu trabalho eu tenha responsabilidade por minhas decisões.					
Espero que o trabalho possibilite minha sobrevivência.					
Espero permanecer no emprego devido a qualidade do que faço.					
Espero que meu trabalho possibilite assistência para mim e para minha família.					
Espero que o trabalho ofereça contribuição para o progresso da sociedade.					
Espero ter oportunidades de expressão de minha criatividade no trabalho.					

Instrumentalidade

Atribuindo pontos de 0 a 4, sendo o "0" a pior percepção e "4" a melhor, a cada item da lista que se segue, escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz sobre SUA PERCEPÇÃO SOBRE O SEU DESEMPENHO.

ITENS	FATORES				
	0	1	2	3	4
Prazer ao me dedicar na realização de minhas tarefas. (quanto mais dedicação tiver, melhor é o resultado da tarefa).					
Ao me dedicar no trabalho, tenho oportunidades de me tornar mais profissionalizado (qualificado).					
Devido ao meu desempenho sou reconhecido pela importância do que faço.					
Tenho boa comunicação com chefes.					
Devido ao meu desempenho no trabalho sou capaz de manter o meu sustento financeiro.					
Me considero independente, porque assumo minhas despesas pessoais.					

Não me preocupo com meu desempenho pois tenho estabilidade no emprego (emprego garantido).					
Meu desempenho influencia nos benefício dos outros (usuários, clientes e pessoas em geral).					
Sou tratado com respeito em meu trabalho.					
Me dedico para ver minhas tarefas prontas.					
No trabalho minhas opiniões são levadas em conta.					
O quanto as amizades feitas no trabalho afetam o seu desempenho.					
A confiança dos chefes em mim, me possibilita um melhor desempenho.					
A assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc oferecida pela organização afeta o meu desempenho no trabalho.					
Ao reconhecer a autoridade dos meus superiores, busco me dedicar a obter sempre um melhor desempenho.					
Ocupo meu tempo da melhor forma para obter um melhor desempenho no trabalho.					
A realização de esforço físico (corporal) na execução do trabalho tem alguma interferência em meu desempenho no trabalho.					
A exigência de tentar fazer o melhor, afeta diretamente meu desempenho no trabalho.					
A percepção de que ganho o suficiente de acordo com meu esforço, está relacionado com meu desempenho no trabalho.					
Devido ao meu desempenho no trabalho me sinto uma pessoa digna.					
As condições de higiene, disponibilidade de materiais e equipamentos adequados oferecidas no trabalho influencia meu desempenho em minhas atividades.					
Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas, me motiva a buscar um melhor desempenho.					
Meu desempenho está relacionado com a responsabilidades que tenho por minhas decisões.					
O sentimento de ser querido pelos colegas de trabalho interfere em meu desempenho.					
A minha permanência no emprego está relacionada à qualidade do que faço.					
A assistência que a organização oferece para mim e minha família me motiva em buscar um melhor desempenho em minhas atividades.					
Meu desempenho em minhas tarefas contribui para o progresso da sociedade.					
A obediência aos superiores influencia na obtenção do meu desempenho.					
A correria da vida acaba interferindo em meu desempenho no trabalho.					
Busco um bom desempenho em minhas tarefas e com isso obtenho a sensação de tarefa cumprida.					
A igualdade de esforços entre todos os funcionários tem influência no desempenho do meu trabalho.					
Ao não ser valorizado, tenho a sensação de ser tratado como máquina ou um animal e isso interfere um meu desempenho.					
A adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho, me possibilita um melhor desempenho.					
A igualdade de direitos para todos os funcionários, interfere no meu desempenho.					
O sentimento de que estou esgotado e que não tenho mais nada a oferecer a organização afeta meu desempenho no trabalho.					

Ao ser tratado bem no ambiente de trabalho, meu desempenho tende a ser melhor.					
A percepção de que estou atarefado interfere em meu desempenho.					
A limpeza no ambiente de trabalho interfere em meu desempenho nas tarefas.					
Os equipamentos necessários e adequados me possibilita um melhor desempenho em minhas atividades.					
Ao saber que tenho assistência que mereço, o desempenho em minhas atividades tende a ser melhor.					
Meu desempenho no trabalho me cria uma percepção de ser produtivo.					
Ao desenvolver as minhas habilidades interpessoais meu desempenho em minhas tarefas melhora.					
Ao ter influência nas decisões meu desempenho em minhas tarefas melhora.					
O cumprimento das normas e obrigações da organização (empresa) para comigo influencia em meu desempenho.					
Meu salário tem influencia em meu desempenho no trabalho.					