



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Curso de Graduação em Administração a distância

GLÁUCIO GONÇALVES SOARES

**A INFLUÊNCIA DO PERFIL DA SITUAÇÃO FUNCIONAL
SOBRE O NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES
DE UM ÓRGÃO PÚBLICO**

Brasília – DF

2011

GLÁUCIO GONÇALVES SOARES

**A INFLUÊNCIA DO PERFIL DA SITUAÇÃO FUNCIONAL
SOBRE O NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES
DE UM ÓRGÃO PÚBLICO**

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Prof. Msc. Alexandre Domanico da Cunha

Brasília – DF

2011

Soares, Gláucio Gonçalves.

A Influência do Perfil da Situação Funcional Sobre o Nível de Motivação dos Trabalhadores de um órgão público / Gláucio Gonçalves Soares. – Brasília, 2011.

77 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração - EaD, 2011.

Orientador: Prof. Msc. Alexandre Domanico da Cunha, Departamento de Administração.

1. Motivação. 2. Satisfação. 3. Significado do Trabalho. I. Título.

GLÁUCIO GONÇALVES SOARES

**A INFLUÊNCIA DO PERFIL DA SITUAÇÃO FUNCIONAL
SOBRE O NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES
DE UM ÓRGÃO PÚBLICO**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do aluno

Gláucio Gonçalves Soares

Prof. Msc, Alexandre Domanico da Cunha
Professor-Orientador

Profa. Dra, Juliana Barreiros Porto
Professor-Examinador

Brasília, 09 de abril de 2011

Dedico este estudo a Deus, por ter me dado perseverança e força de vontade para sua consecução e a minha família, em especial, a minha esposa por ter me dado apoio durante todo o longo processo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha esposa por ter compreendido pacientemente e ficado ao meu lado me apoiando.

Agradeço a Sra. Giane Siqueira de Lima, gerente da instituição pesquisada, por ter autorizado a realização da pesquisa.

Agradeço a Profa Dr. Livia de Oliveira Borges por, mesmo sem obrigação, ter tirado dúvidas minhas a respeito do instrumento de pesquisa, inclusive me dando dicas.

Agradeço ao meu professor orientador, Alexandre Domanico da Cunha pelas orientações sobre o trabalho.

E, por fim, agradeço ao meu amigo Sérgio Faria de Sousa por ter disponibilizado tempo para ler meus textos e apontar sugestões.

RESUMO

O objetivo principal deste estudo é averiguar se o nível de motivação dos trabalhadores de um órgão público sofre influência decorrente da situação funcional. Foram abordados conteúdos relacionados ao objetivo da pesquisa, motivação e significado do trabalho. A instituição escolhida apresenta um quantitativo de 95 trabalhadores, com uma distribuição igualitária entre os sexos feminino e masculino, além de apresentarem os mais diversos níveis escolares, idades, renda e tempo de serviço. A pesquisa caracteriza-se como explicativa e quantitativa e para sua realização foi utilizado como instrumento um questionário fechado o Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST). Apesar de o questionário ter sido distribuído entre todos os trabalhadores possíveis, obteve-se um total de apenas 64 questionários válidos para análise. Para a análise da pesquisa os participantes da pesquisa foram divididos em grupos de acordo com a situação funcional (vínculo) identificados: Militares, Servidores Efetivos, Servidores Comissionados, Empregados Públicos e Terceirizados. Inicialmente esperava-se encontrar um nível de motivação entre médio baixo e médio alto e que o perfil da situação funcional influenciaria esses níveis, porém os resultados apontaram um nível motivacional com maior concentração nos níveis médio alto e alto e que o perfil da situação funcional não influenciava significativamente o nível motivacional.

Palavras-chave: Motivação. Satisfação. Significado do Trabalho.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores:	27
Tabela 2 – Participantes da pesquisa:	27
Tabela 3 – Grau de instrução:	28
Tabela 4 – Faixas etárias:	28
Tabela 5 – Tempo de serviço público:.....	29
Tabela 6 – Tempo de serviço no órgão:.....	29
Tabela 7 – Renda:.....	30
Tabela 8 – Fatores Valorativos:.....	33
Tabela 9 – Fatores Descritivos:.....	34
Tabela 10 – Expectativas:	35
Tabela 11 – Instrumentalidade:	36
Tabela 12 – Força Motivacional:	37
Tabela 13 – Força Motivacional - Frequência:	38

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	Formulação do problema.....	11
1.2	Objetivo Geral.....	11
1.3	Objetivos Específicos.....	11
1.4	Justificativa.....	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1	Motivação.....	14
2.1.1	Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow.....	15
2.1.2	Teoria da motivação-higiene de Herzberg.....	16
2.1.3	Teoria das necessidades socialmente adquiridas de McClelland.....	17
2.1.4	Teoria da expectativa de Vroom.....	17
2.1.5	Abordagem atual segundo Bergamini.....	19
2.1.6	Considerações a respeito das teorias.....	20
2.2	Significado do trabalho.....	21
2.2.1	Entendendo o termo trabalho.....	21
2.2.2	Entendendo o termo significado.....	22
2.2.3	Definição do conceito.....	22
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	24
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa.....	24
3.2	Caracterização da organização, setor ou área.....	25
3.3	População e amostra.....	27
3.4	Caracterização dos instrumentos de pesquisa.....	30
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	31
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	32
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	40

REFERÊNCIAS.....	43
APÊNDICES.....	45
Apêndice A – Resumo ANOVA Valorativos.....	45
Apêndice B – Resumo ANOVA Descritivos.....	48
Apêndice C – Resumo ANOVA Expectativas.....	52
Apêndice D – Resumo ANOVA Instrumentalidade.....	56
Apêndice E – Resumo ANOVA Força Motivacional.....	60
ANEXOS.....	63
Anexo A – Inventário da Motivação e Significado do Trabalho – IMST.....	63
Anexo B – Composição dos Atributos das Estruturas Fatoriais por item do IMST....	73

1 INTRODUÇÃO

Atualmente as organizações públicas e privadas se deparam com exigências cada vez maiores de desempenho para se manterem no mercado ou atenderem as demandas da população com efetividade, tornando-se essencial o estudo de fatores que podem afetar o trabalho.

A área de gestão de pessoas tem evoluído ao longo dos anos, buscando cada vez mais formas eficazes de se coordenar as pessoas, tendendo ao alinhamento das expectativas da organização com a de seus colaboradores, de forma a se obter o melhor rendimento possível.

A motivação no trabalho é um assunto em foco de diversos estudos, pois se trata do impulso que objetiva a realização de certo comportamento, capaz de fazer com que a pessoa seja persistente até a consecução do objetivo previamente esperado.

O fator motivacional do trabalhador possui uma relação com os resultados da organização, pois aqueles com níveis de motivação mais elevados tendem a executar o trabalho com maior produtividade e qualidade. Amabile e Kramer (2007 apud Bergamini, 2008, p. 191) citam que “desempenho será melhor quando aquilo que a pessoa vive no dia de trabalho inclui mais emoções positivas, motivação intrínseca mais forte e percepções mais favoráveis da ocupação”.

Ao se realizar a análise do nível motivacional em uma instituição é importante se atentar para o perfil motivacional, tendo em vista que ele varia entre as pessoas, cabendo ao gestor identificar os perfis dos grupos dentro da organização, a fim de descobrir quais são os fatores que estimulam mais os trabalhadores para a realização do trabalho.

Esta pesquisa tem como tema o “DIAGNÓSTICO DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES DE UM ÓRGÃO PÚBLICO”, visando identificar se o nível motivacional dos trabalhadores sofre variações de acordo com o perfil da situação funcional.

1.1 Formulação do problema

Como o perfil da situação funcional dos servidores de um órgão público interfere no grau de motivação para o trabalho?

1.2 Objetivo Geral

- Verificar se o nível de motivação dos trabalhadores varia de acordo com situação funcional dos trabalhadores.

1.3 Objetivos Específicos

- Identificar os fatores que influenciam o nível de motivação dos trabalhadores de um órgão público.
- Identificar o perfil dos trabalhadores de acordo com a situação funcional.
- Identificar o significado do trabalho segundo a percepção dos trabalhadores.
- Identificar se os perfis identificados influenciam o nível de motivação.

1.4 Justificativa

Ao longo do curso de administração foi observado que as empresas que desejam sobreviver ao mercado competitivo da atualidade devem agregar valor aos seus produtos/serviços com o intuito de se destacarem frente aos concorrentes, tornando-se assim competitivas.

Tendo em vista que a gestão de pessoas moderna está preocupada com o aspecto da motivação dos trabalhadores, já que ela é um fator que tem implicação no desempenho, tornam-se extremamente relevantes pesquisas na área a fim de buscarem ações positivas e negativas para o assunto em foco.

Na administração pública não deixam de ser importantes os estudos que buscam efetividade nos serviços prestados a população, uma vez que a demanda

populacional se torna cada vez maior por serviços de qualidade, cabendo ao gestor público atender a essas demandas.

Matias-Pereira (2007, p. 26) descreve:

À medida que se elevam os padrões de educação, uma crescente parte da população acostuma-se com padrões mais altos de serviço no setor privado e torna-se cada vez menos inclinada a aceitar respostas inflexíveis e burocráticas dos serviços públicos. Assim, tanto a qualidade do serviço quanto o aumento da produtividade têm sido metas amplamente defendidas.

A instituição estudada é um programa do Governo do Distrito Federal que reúne vários serviços públicos em um só local físico, facilitando o acesso ao cidadão. O órgão prima pela qualidade no atendimento prestado ao Cidadão. Veja missão da instituição: “Prestar ao cidadão serviços diversos, de forma articulada, com atendimento imediato e de excelência em busca da realização da cidadania plena”.

Tomando como base as informações acima é possível perceber que é de fundamental importância que a organização citada mantenha sempre elevado o nível de motivação, evitando que o padrão do serviço prestado por ela decaia, tendo em vista que o atendimento prestado a população é desempenhado diretamente pelos trabalhadores.

De acordo com Chiavenato (1999, p. 265) “um plano de incentivos é interessante quando... existe uma clara relação entre o esforço do funcionário e a quantidade de resultados”.

Assim é possível perceber a importância de se buscarem meios capazes de tornar a produtividade dos trabalhadores da instituição satisfatória frente aos anseios da população, buscando realmente fazer a diferença em meio ao serviço público tão mal visto pelos cidadãos.

“Produtividade é um conceito que tem similaridade com o da eficiência, e refere-se à relação entre o resultado obtido e o esforço despendido. Ou seja: quanto menor o esforço, o custo ou a quantidade de recursos despendidos para alcançar um mesmo resultado, maior a produtividade. Ou ainda: quanto melhor a qualidade, o volume ou o valor do resultado alcançado com o mesmo custo, maior a produtividade” (<http://www.efetividade.net/about/> apud Oliveira e Medeiros, 2008, p. 217).

Partindo do princípio que a motivação tem uma relação com a produtividade, ou seja, o trabalhador motivado apresentará um maior desempenho se comparado a um trabalhador desmotivado, é de extrema relevância a pesquisa

de fatores que influenciam a produtividade/desempenho, dos trabalhadores para os gestores de organizações que objetivam levar a empresa a alcançar maiores lucros e retornos para os acionistas, ou atender com efetividade as demandas cada vez mais exigentes da sociedade pela prestação de serviços públicos de qualidade.

Não menos importante o tema da pesquisa é para os trabalhadores, pois possibilitará estratégias para elevar o nível motivacional, tornando a execução do serviço mais prazerosa. Assim, também é significativa para o meio acadêmico, que ao esclarecer o assunto foco da pesquisa, será gerada uma contribuição para o desenvolvimento do conhecimento, além de contribuir para a educação de universitários da área de administração.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para uma melhor compreensão da pesquisa primeiramente será feito um levantamento dos conceitos objetos desta investigação, situando no campo teórico a contextualização dos termos. Esse capítulo está estruturado em dois subtítulos: Motivação, contendo seis subtítulos de terceiro nível e Significado do Trabalho, contendo três subtítulos de terceiro nível.

2.1 Motivação

A motivação encontra-se situada no campo de estudo do comportamento humano, Chiavenato (2004, p. 63) descreve que “para se compreender o comportamento das pessoas, torna-se necessário um mínimo conhecimento da motivação humana”. Segundo autores da área é um estado psicológico no qual a pessoa se encontra, mostrando-se mais ou menos inclinada para a realização de um ato. Pode ser vista como a predisposição da pessoa sobre determinado ato, ou seja, o quanto ela está disposta a realizá-lo e persistir em sua execução até a sua consecução. De acordo com Tamayo e Paschoal (2003, p. 35) “a maioria dos autores considera a motivação humana como um processo psicológico estreitamente relacionado com o impulso ou com a tendência a realizar com persistência determinados comportamentos”.

Para os teóricos a motivação está relacionada à satisfação de uma necessidade, ou seja, o que move o indivíduo a realização de um certo comportamento (meio) é a realização de uma necessidade (objetivo). Assim, a ação desprendida é o modo pelo qual a pessoa acredita ser capaz de por meio dela satisfazer sua necessidade. Nascimento (2007, p. 29) descreve: “a motivação é a força, a energia, o esforço para a realização de alguma ação que se origina em motivo, ou seja, uma necessidade”.

No meio organizacional há uma tendência de os líderes buscarem uma forma de fazer com que os colaboradores tenham crença de que um bom

desempenho e uma boa produtividade na execução de suas atribuições seja um meio para a satisfação de suas necessidades. Uma maneira de se conseguir com que o trabalhador se sinta motivado é fazendo com que ele entenda o sentido de seu trabalho. De acordo com Bergamini (2002 a 2003, p. 66):

Sendo o desenrolar do processo motivacional uma dinâmica de caráter interior, o aspecto mais importante, neste caso, é entender o sentido que as pessoas atribuem àquilo que fazem. Referencial que conecta cada indivíduo a seu “mundo real”, o trabalho tem a propriedade de oferecer parâmetros para as expectativas e os ideais de cada ser humano. Quando se tem conhecimento desses parâmetros, torna-se possível entender que tipo de impulso está em jogo e aguardar, a partir desse marco inicial, o momento mais conveniente para oferecer os fatores que permitem chegar à recompensadora satisfação motivacional.

A motivação é algo intrínseco a pessoa, ou seja, é um fator pessoal relacionado a cada indivíduo. Assim o aspecto motivacional é algo muito subjetivo e singular ao indivíduo, fazendo com que cada pessoa tenha sentimentos diferentes sobre questões que os motivam. Um fator motivador para um pode ser algo desmotivador para outro. Cavalcanti, Carpilovsky, Lund e Lago (2006, p. 108) citam que “motivação é um fator intrínseco a cada indivíduo”.

O entendimento sobre o que é motivação tem evoluído com o passar do tempo. De acordo com Tamayo (2003) antes o processo motivacional era ligado a punições e recompensas e atualmente os autores o reconhece como sendo proveniente da satisfação e bem estar da pessoa, estando relacionado a fatores internos do indivíduo.

Segundo Chiavenato (2004) compreender o que vem a ser motivação é difícil, tendo em vista que o termo tem sido empregado com sentidos diversos.

Existem diversas teorias sobre o assunto, a seguir serão realizadas pequenas abordagens sobre as principais delas.

2.1.1 Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow

A teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham H. Maslow, baseia-se em uma pirâmide composta por cinco necessidades, onde as de nível mais alto (topo da pirâmide) só serão objetos de realização do indivíduo, após satisfeita a necessidade do nível inferior.

Lopes (apud Faller, 2004, p. 33-34) descreve:

Em ordem ascendente as necessidades humanas básicas, de acordo com a pirâmide de Maslow, são as seguintes:

- **funções fisiológicas** – é o mais básico nível de hierarquia das necessidades. Em geral, corresponde aos motivos primários não aprendidos ou naturais. São as necessidades inatas, como as de alimentação, de sono e repouso, de abrigo ou desejo sexual;
- **segurança** – constitui o segundo nível das necessidades humanas. Refere-se às necessidades de segurança contra perigos, ameaças, privações, doenças, instabilidade no emprego, inadequada retribuição salarial, etc.;
- **sociais** – este nível, de maneira aproximada, está relacionado com a vida associada do indivíduo junto a outras pessoas; nasce da natureza gregária do homem;
- **auto-estima** – diz respeito à necessidade de estimar a si próprio, de como a pessoa se vê e se avalia, de estimar e respeitar outras pessoas e de fazer-se respeitar e estimar por outras pessoas;
- **auto-realização** – são as necessidades humanas mais elevadas e que se encontram no topo da hierarquia. Representam a culminância das necessidades de todos os níveis. Significa a motivação de um indivíduo para transformar sua percepção de si próprio em realidade, em pleno desenvolvimento de todas as potencialidades de uma pessoa, inclusive da oportunidade de usar o pensamento criativo.

2.1.2 Teoria da motivação-higiene de Herzberg

A teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg diferencia os fatores que levam a satisfação no trabalho dos que levam a insatisfação. Aos fatores que levam a satisfação chamou de fatores motivadores e aos que levam a insatisfação, chamou de fatores higiênicos.

De acordo com Cavalcanti, Carpilovsky, Lund e Lago (2006, p. 94) os fatores motivadores, “são fatores de crescimento e relacionam-se ao trabalho em si, como execução da atividade, reconhecimento recebido, conteúdo do trabalho, responsabilidade e desenvolvimento”, enquanto os higiênicos, “são externos à atividade, como política e administração da empresa, supervisão, relacionamentos interpessoais, condições de trabalho, salário, status e segurança”.

Segundo Herzberg os fatores higiênicos não são capazes de promoverem a satisfação no trabalho, eles apenas impedem a insatisfação. Para promover a satisfação há a necessidade de utilização de fatores motivadores.

2.1.3 Teoria das necessidades socialmente adquiridas de McClelland

Para McClelland a motivação está relacionada a três tipos de necessidade: realização, afiliação e poder. Assim a necessidade de realização está ligada a questões como atingir metas; afiliação ao pertencimento aos grupos; e poder à capacidade de por meio da tomada de decisão causar impacto ou influenciar diretamente pessoas, organizações, etc.

Ainda segundo a teoria de McClelland cada indivíduo, em momentos diferentes, possui uma maior tendência para um dos tipos de necessidade, influenciado por sua experiência de vida e os meios aos quais pertence. Segundo Cavalcanti, Carpilovsky, Lund e Lago (2006, p. 92) “tais necessidades, mesmo no adulto, não são fixas e imutáveis, podendo ser aprendidas”.

2.1.4 Teoria da expectativa de Vroom

A teoria de Victor H. Vroom se difere das anteriormente citadas pelo fato de considerar que não existe uma maneira ideal de se motivar as pessoas, pois partiu da premissa de evidências de que as diferentes pessoas reagem de modo diferente de acordo com cada situação. Assim, o autor reconhece as diferenças individuais e a subjetividade da motivação.

Segundo Borges e Alves Filho (2001) Vroom partiu de dois conceitos iniciais para formular proposições e acrescentou mais dois conceitos ao seu modelo. Os conceitos iniciais são:

- Valências – corresponde aos valores positivos ou negativos que o indivíduo atribui aos resultados do trabalho, assim se deseja obter algo a valência será positiva e se deseja fugir ou evitar algo a valência será negativa.

- Instrumentalidade – é a percepção que o indivíduo tem sobre o quanto seu desempenho influencia a consecução do resultado. É a relação que os resultados intermediários, ou seja, o aumento da produtividade, mantém com os resultados fins, consecução do objetivo.

Partindo desses pressupostos Vroom acrescentou os conceitos:

- Expectativa – refere-se ao quanto o indivíduo espera que seu desempenho influencie na consecução do resultado.
- Força Motivacional – é a quantidade de esforço ou pressão de uma pessoa para motivar-se (Vroom, 1964/1995 apud Borges e Alves Filho, 2001, p. 179)

O modelo de Vroom preconiza que a motivação para produzir é função de três fatores subjetivos individuais:

- força do desejo de alcançar objetivos individuais;
- relação percebida entre produtividade e alcance de objetivos individuais, ou seja se o aumento da produtividade resultará na obtenção do objetivo individual; e
- capacidade percebida de influenciar seu próprio nível de produtividade, assim se o indivíduo perceber que mesmo despendendo um grande esforço o resultado obtido não sofrer variação significativa, tenderá a não se esforçar muito.

Para Vroom a motivação está diretamente relacionada à consecução de um objetivo, que pode ser vista como uma necessidade, mas levará em conta a percepção que o indivíduo tem a respeito do aumento da produtividade poder gerar a obtenção desse objetivo e se ele percebe que tem poder de influenciar a produtividade apenas despendendo seus esforços.

Chiavenato (2004, p. 72) descreve que:

a teoria de Vroom é denominada Modelo Contingencial de Motivação, porque enfatiza as diferenças entre as pessoas e os cargos. O nível de motivação de uma pessoa é contingente sob duas forças que atuam em uma situação de trabalho: as diferenças individuais e as maneiras de operacionalizá-las. A teoria de Vroom é uma teoria da motivação e não do comportamento.

2.1.5 Abordagem atual segundo Bergamini

Para Bergamini (2002 a 2003) embora as teorias advindas das descobertas de Pavlov, conhecidas como comportamentalistas, como a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, apresentem pontos possíveis de aplicação, não condizem com a realidade sobre o processo motivacional do indivíduo. A autora cita que “em 1978, o pesquisador Ernest Archer desmistificou muitas das falsas interpretações do comportamento motivado” (p. 64).

Para a autora o enfoque atual sobre motivação “se trata de um desencadeamento de momentos interiormente experimentados, que levam o indivíduo a mobilizar a sinergia ou as forças já existentes em seu interior” (p. 65).

Bergamini (2002 a 2003) descreve que a motivação é oriunda dos próprios indivíduos, o que difere da idéia de ser capaz de motivar através da indução comportamental por prêmios e punições. Assim, constitui-se numa fonte de energia autônoma que não responde aos estímulos do mundo exterior. “A motivação nasce somente das necessidades humanas e não das coisas que satisfazem essas necessidades” (p. 64).

O ser humano possuiria, portanto, necessidades interiores que representam a fonte de energia de seu comportamento. Ele agiria em busca de fatores de satisfação capazes de evitar a sujeição a graus desagradáveis e ameaçadores de tensão (BERGAMINI, 2002 a 2003, p. 64).

Assim, a autora entende que ninguém motiva ninguém, pois a motivação é um potencial pré-existente em cada indivíduo, oriundo de suas necessidades e caberá ao administrador detectar e satisfazer tais necessidades. Uma vez que não seja capaz de satisfazer as necessidades do indivíduo será gerado um problema motivacional.

Bergamini (2002 a 2003) chama a atenção para a complexidade em administrar o potencial motivacional dos indivíduos, tendo em vista que muitas das vezes nem mesmo a própria pessoa é capaz de reconhecer suas reais necessidades. Aponta, ainda, um erro que ocorre com freqüência, onde os administradores tendem a projetar suas próprias motivações em seus liderados.

Assim “para trabalhar a favor do potencial de motivação é necessário abordar o comportamento humano a partir de uma perspectiva mais profunda, uma

perspectiva baseada em pesquisas desenvolvidas segundo parâmetros científicos” (p. 67).

A autora conclui dizendo que:

seria difícil, senão impossível, encontrar a fórmula ideal para motivar pessoas. Aqueles que perseguem esse tipo de resultado em curto prazo devem ser considerados fortes candidatos ao desapontamento. Como todos os outros assuntos relativos ao comportamento humano, o da motivação guarda sutilezas e complexidades que não podem ser menosprezadas. Esse parece constituir o principal desafio ao qual poucos líderes têm conseguido responder adequadamente (BERGAMINI, 2002 a 2003, p. 67).

2.1.6 Considerações a respeito das teorias

De acordo com Cavalcanti, Carpilovsky, Lund e Lago (2006) existem dois campos de teorias motivacionais: as de conteúdo e as de processo. Situam-se no campo das teorias de conteúdo as três primeiras abordadas nesse capítulo e a quarta no das teorias de processo.

Como visto o tema relacionado à motivação tem sido objeto de estudo de diversos pesquisadores. É possível notar que nenhum dos métodos corresponde a uma verdade absoluta, mas sim que todos eles apresentam suas contribuições passíveis de aplicação, de forma a um complementar o outro. Cavalcanti, Carpilovsky, Lund e Lago (2006, p. 87) citam que “as duas abordagens fornecem visões importantes e complementares para a compreensão da motivação”.

Concluindo, para a realização e interpretação da pesquisa será adotada a teoria da expectativa de Vroom, pois a motivação está intimamente ligada a expectativas do sujeito em relação a determinado fato, que determinarão seu comportamento. Outro motivo para a adoção da teoria recai sobre o fato de ser a mais adequada ao instrumento de pesquisa escolhido, o Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST).

2.2 Significado do trabalho

O significado do trabalho é um tema bastante amplo, que é objeto de estudos sob vários enfoques e com diversas metodologias, principalmente na área do comportamento organizacional.

Para Siqueira et al (2008), a compreensão do significado do trabalho implica no entendimento dos dois termos componentes do conceito a ser definido, são eles: trabalho e significado.

2.2.1 Entendendo o termo trabalho

Borges (1998) descreve que como o trabalho faz parte de estudos de diversas ciências, há várias definições científicas para ele, além da existência de várias definições populares do uso cotidiano.

Segundo Siqueira et al (2008) trabalho é entendido na forma de emprego, ou seja, onde está presente uma relação de troca, atividade X salário, por meio de um contrato.

Borges (1998) preferiu por não acatar o termo emprego, pois existe uma distinção popular no Brasil, onde esse representa apenas um vínculo empregatício, não implicando em execução de atividades e tarefas e responsabilização. Assim, para a autora o termo trabalho pode ser utilizado tanto para definir produção que exige esforço físico, quanto intelectual e/ou mental.

Com base nesses argumentos, entende-se que o termo trabalho está diretamente ligado a execução de uma atividade, seja ela física, mental e/ou intelectual, em troca de um retorno desejado e esperado pelo indivíduo, que poderá ser o dinheiro.

2.2.2 Entendendo o termo significado

De acordo com o dicionário Aurélio significado representa significação, que por sua vez expressa “o que as coisas querem dizer ou representam” e “o sentido da palavra; significado”.

Para Bruner (1997) o significado é tido como um componente afetivo-cognitivo, que se dá nas inter-relações entre os indivíduos e a sociedade na qual estão inseridos, “constituindo-se em elementos da cultura e, por consequência, em componentes fundantes da própria condição humana” (apud Siqueira et al, 2008, p. 217).

Borges (1998, p. 41) define o termo significado como:

as atribuições elaboradas ativamente e subjetivamente pelo indivíduo na sua inserção e interação com o mundo, supondo os processos de compreensão e intencionalidade bem como a socialização, assumindo um caráter dinâmico e sempre inacabado ou em permanente transformação.

2.2.3 Definição do conceito

Definidos o que realmente expressa os dois termos, parte-se para a definição do que representa o significado do trabalho. De acordo com Bastos, Costa e Pinho (1995) pode ser conceituado como sendo uma estrutura cognitiva e subjetiva.

Borges (1998) acrescenta que o significado do trabalho é dinâmico e histórico, pois o indivíduo ao longo de sua trajetória histórica, por meio da socialização, “recombina elementos da realidade social e material, bem como das concepções do trabalho oriundas das diversas formas de conhecimento do seu tempo histórico” (p.41).

Assim o significado do trabalho é a forma como o sujeito percebe o trabalho atribuindo valores a ele nos diferentes momentos de sua vida. Borges (1998) considera o significado do trabalho, no seu caráter histórico, dinâmico e subjetivo, como conceito multifacetado, entendendo por faceta os diversos aspectos que o compõe.

A autora descreve que há divergências sobre a conceituação e nomenclatura das facetas e adotou as seguintes: centralidade, atributos descritivos, atributos valorativos e hierarquia dos atributos. Essas facetas serão definidas, nesta pesquisa, pois foram elas que permitiram o desenvolvimento e a validação do Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST), instrumento de pesquisa adotado para realização da pesquisa.

Segundo Bastos, Costa e Pinho (1995) a centralidade no trabalho diz respeito ao grau de importância que o indivíduo atribui a ele entre as demais esferas da vida (família, lazer, religião ou vida comunitária), em determinado momento. Siqueira et al (2008, p. 218) chama a atenção para o fato de que “a centralidade do trabalho supõe uma hierarquização das esferas de vida (família, trabalho, religião, lazer e comunidade)”.

Os atributos descritivos segundo Borges (1998) correspondem a percepção que o indivíduo tem a respeito do trabalho da forma que ele realmente é. “É a própria realidade do trabalho como mentalmente representada ou abstraída por cada pessoa” (p.44). Os atributos valorativos, ainda segundo a autora, é como o trabalho deve ser sob a visão do indivíduo, ou seja, o trabalho ideal.

Com relação à hierarquia dos atributos Rokeach (apud Borges, 1998, p. 45) define “hierarquia de valores como uma classificação ordenada de valores ao longo de um contínuo de importância”. Borges (1998) acrescenta que a hierarquia dos atributos é dinâmica, pois constantemente os valores de cada atributo variam de acordo com a percepção de cada um.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Este capítulo tratará da metodologia de pesquisa utilizada para sua consecução. Segundo Acevedo e Nohara (2004, p. 50) “o método científico caracteriza o estudo científico. Ou seja, se não houver utilização do método científico, a monografia ou artigo não será considerado científico”.

A pesquisa tem o propósito de identificar as diferenças motivacionais entre os tipos de trabalhadores da entidade escolhida, levando-se em conta para isso a espécie de vínculo que o trabalhador tem com o Governo do Distrito Federal, mantenedor da instituição. Sua fundamentação teórica será embasada na teoria da expectativa de Vroom para a análise dos dados coletados. A seguir serão abordados os métodos e técnicas de pesquisa utilizados.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

Existem classificações com nomenclaturas diferentes adotadas por diversos autores, com relação ao nível de pesquisa. Serão adotados nesta parte os conceitos de Acevedo e Nohara (2004). O presente estudo classifica-se como uma pesquisa explicativa, pois:

tem a finalidade de explicar por que o fenômeno ocorre, quais os fatores que causam ou contribuem para ocorrência, ou qual é a explicação para a relação entre dois ou mais fenômenos. Esse tipo de pesquisa é essencial para a ciência, pois o verdadeiro objetivo da ciência é explicar os fenômenos da realidade (ACEVEDO; NOHARA, 2004, p. 52).

A forma como os dados são coletados e controlados no processo de investigação Acevedo e Nohara (2004) dão o nome de delineamento de pesquisa. Os autores (p. 52) citam que “a literatura apresenta várias classificações de delineamentos”, e identificam dois grandes grupos: “os que utilizam dados secundários e os que utilizam dados primários”.

Segundo Acevedo e Nohara:

Entre os delineamentos com dados secundários estão aqueles que se valem de pesquisas bibliográficas, documentais e estatísticas. A pesquisa bibliográfica vale-se, de modo geral, de livros e artigos

científicos. Livros ou artigos não científicos podem ser usados na introdução para situar o leitor sobre o assunto. O referencial teórico, contudo, deve ser formatado por material científico. Os outros tipos de delineamento, como o próprio nome diz, são pesquisas realizadas com base em documentos, estatísticas governamentais.

Sendo assim, o estudo utiliza dados primários, quanto ao próprio levantamento dos dados da pesquisa.

O delineamento com utilização de dados primários dá-se em pesquisa experimental, levantamentos, pesquisa ex post facto e nos estudos de caso.

A presente pesquisa situa-se no conceito de pesquisa quantitativa, que para Zanella (2006, p.31 - 32):

tem como finalidade medir relações entre as variáveis. No estudo quantitativo, o pesquisador parte de um plano preestabelecido, com hipóteses e variáveis claramente definidas, e procura medir e quantificar os resultados da investigação, elaborando-os em dados estatísticos.

Concluindo, a pesquisa classifica-se quanto ao nível em explicativa e quanto ao delineamento em quantitativa, utilizando-se de dados primários no levantamento dos dados.

3.2 Caracterização da organização, setor ou área

A instituição objeto de estudo dessa pesquisa, é um serviço do Governo do Distrito Federal, atualmente vinculado a Secretaria de Estado de Justiça, Direitos Humanos e Cidadania do Distrito Federal. Foi criado em 2001, através do Decreto nº 22.125, de 11 de maio de 2001.

É resultado de um programa que visa a centralização de vários serviços públicos em um só lugar de forma a facilitar o acesso do cidadão. A instituição conta com serviços de órgãos como:

- CEB;
- CAESB;
- DETRAN;
- SEJUS;
- Defensoria Pública;

- PROCON;
- SEF;
- Ouvidoria da Polícia Militar;
- Ouvidoria do Corpo de Bombeiros Militar;
- Justiça Federal;
- Instituto de Identificação;
- Secretaria do Trabalho;
- INSS;
- TRE;
- Polícia Federal (Passaporte).

Atualmente a instituição estudada conta com cinco unidades presenciais de atendimento, sendo que apenas uma foi objeto de estudo da presente pesquisa.

A unidade estudada, na semana de aplicação do questionário contava com um quadro de 95 trabalhadores, composto por Servidores Públicos efetivos e comissionados, Militares, Empregados Públicos e Terceirizados.

O único setor que possui trabalhadores, que não tem vínculo direto com o GDF é a recepção, composta integralmente por trabalhadores de uma empresa terceirizada, incluindo seu supervisor.

A estrutura da instituição é composta da seguinte forma: 01 supervisor para cada órgão, que exercem a chefia imediata dos atendentes dos órgãos, sendo que a supervisão dos postos da PM e do CBM dá-se pelo militar de patente ou posto mais alto; 01 supervisor de RH, 01 supervisor de Logística, 01 supervisor de recepção e 01 Gerente da unidade, subordinado diretamente a Diretoria. A Diretoria é composta por 04 diretores subordinados ao Diretor Geral.

3.3 População e amostra

A Unidade estudada na data da aplicação do questionário contava com 95 trabalhadores conforme tabela 1.

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES			
SITUAÇÃO FUNCIONAL	QUANTITATIVO	SEXO MASCULINO	SEXO FEMININO
Servidores Efetivos	42	25	17
Militares	12	9	3
Servidores Comissionados	5	0	5
Empregados Públicos	17	13	4
Terceirizados (Sem vínculo)	19	4	15
TOTAL	95	51	44

Tabela 1 – Distribuição dos Trabalhadores

Conforme a tabela 1 percebe-se que os trabalhadores do sexo masculino correspondem a 53,7% do total, enquanto os do sexo feminino correspondem a 46,3%, o que mostra uma forte participação das mulheres no corpo funcional da instituição. O Grupo que apresenta maior percentual de mulheres é o de Terceirizados, compreendendo 79% do total do grupo, enquanto que o grupo de Empregados Públicos apresenta predominância do sexo masculino com 76,5% de homens.

Buscando uma maior confiabilidade a pesquisa foi realizada com o maior número de trabalhadores da unidade em estudo possível, o que gerou um retorno de 64 questionários válidos para análise, representando 67,4% do quantitativo.

PARTICIPANTES DA PESQUISA			
SITUAÇÃO FUNCIONAL	QUANTITATIVO	SEXO MASCULINO	SEXO FEMININO
Servidores Efetivos	31	14	17
Militares	9	5	4
Servidores Comissionados	3	0	3
Empregados Públicos	9	8	1
Terceirizados (Sem vínculo)	12	2	10
TOTAL	64	29	35

Tabela 2 – Participantes da Pesquisa

Apesar de o quantitativo de trabalhadores do sexo masculino ser um pouco maior que o do sexo feminino, as mulheres tiveram um cuidado maior em responder ao questionário, representando 54,7% do total de respondidos válidos.

GRAU DE INSTRUÇÃO							
SITUAÇÃO FUNCIONAL	EMI	EMC	ESI	ESC	EI	EC	MC
Servidores Efetivos	-	8	10	5	1	6	1
Militares		3	1	5	-	-	-
Servidores Comissionados	-	1	1	1	-	-	-
Empregados Públicos	-	7	-	2	-	-	-
Terceirizados (Sem vínculo)	1	8	2	-	-	1	-
TOTAL	1	27	14	13	1	7	1

Tabela 3 – Grau de Instrução

Legenda tab.2:

EMI -> Ensino Médio Incompleto

EMC -> Ensino Médio Concluído

ESI -> Ensino Superior Incompleto

ESC -> Ensino Superior Concluído

EI -> Especialização Incompleta

EC -> Especialização Concluída

MC -> Mestrado Concluído

A tabela 3 mostra que o grau de instrução com maior número de trabalhadores é o Ensino Médio Completo, sendo que o grupo com maior porcentagem nesse grau de instrução é o de Terceirizados, com 66,7%. Verifica-se também, que o grupo de Servidores Públicos Efetivos é aquele que apresenta trabalhadores com mais instrução.

FAIXAS ETÁRIAS						
SITUAÇÃO FUNCIONAL	18 – 24 anos	25 – 31 anos	32 – 38 anos	39 – 45 anos	46 – 52 anos	53 – 59 anos
Servidores Efetivos	-	8	5	8	7	3
Militares	-	-	5	3	1	-
Servidores Comissionados	-	-	2	1	-	-
Empregados Públicos	1	-	-	3	3	2
Terceirizados (Sem vínculo)	3	3	4	1	1	-
TOTAL	4	11	16	16	12	5

Tabela 4 – Faixas Etárias

Os participantes da pesquisa apresentam uma faixa etária entre 18 e 59 anos, sendo que as faixas etárias de maior predominância são as de 32 – 38 anos e a de 39 – 45 anos, apresentando 25% do total cada.

TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO							
SITUAÇÃO FUNCIONAL	Até 5 anos	6 - 10 anos	11 - 15 anos	16 - 20 anos	21 - 25 anos	26 – 30 anos	+ de 30 anos
Servidores Efetivos	6	6	3	8	4	3	1
Militares	-	1	6	-	2	-	-
Servidores Comissionados	3	-	-	-	-	-	-
Empregados Públicos	1	-	3	1	2	1	1
Terceirizados (Sem vínculo)	12	-	-	-	-	-	-
TOTAL	22	7	12	9	8	4	2

Tabela 5 – Tempo de Serviço Público

Analisando a tabela 5 percebe-se que o grupo que apresenta menor tempo no serviço público é o Terceirizados e as faixas etárias nos grupos Servidores Públicos Efetivos e Empregados Públicos estão bem distribuídas nos agrupamentos de tempo.

TEMPO DE SERVIÇO NO ÓRGÃO										
SITUAÇÃO FUNCIONAL	Até 1 ano	1 – 2 anos	2 – 3 anos	3 – 4 anos	4 – 5 anos	5 – 6 anos	6 – 7 anos	7 - 8 anos	8 - 9 anos	9 - 10 anos
Servidores Efetivos	6	9	4	1	3	6	0	1	-	1
Militares	3	4	-	1	1	-	-	-	-	-
Servidores Comissionados	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Empregados Públicos	1	1	2	2	1	-	1	-	-	1
Terceirizados (Sem vínculo)	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	23	16	6	4	5	6	1	1	-	2

Tabela 6 – Tempo de Serviço no Órgão

A tabela 6 mostra que a predominância de pessoas ocorre na faixa de até 01 ano de serviço no órgão, com 35,4% de pessoas e o grupo Terceirizados se apresenta concentrado na faixa até 01 ano, presumindo que a experiência no serviço público desse grupo se deu apenas no órgão estudado, pois se encontra concentrado, também, na faixa de tempo mais baixa no serviço público. Aqui,

também, verifica que os grupos Servidores Públicos Efetivos e Empregados Públicos se encontram mais distribuídos nos agrupamentos de tempo.

RENDA					
SITUAÇÃO FUNCIONAL	Até 3 salários	3 – 6 salários	6 – 9 salários	9 – 12 salários	+ de 12 salários
Servidores Efetivos	-	6	14	7	4
Militares	-	1	5	3	-
Servidores Comissionados	1	2	-	-	-
Empregados Públicos	2	6	-	1	-
Terceirizados (Sem vínculo)	11	1			
TOTAL	14	16	19	11	4

Tabela 7 - Renda

O grupo que apresenta a renda mais baixa é o Terceirizados, concentrando-se quase 100% na faixa “até 3 salários”, enquanto o que apresenta uma maior renda é o Servidores Públicos Efetivos, apresentando uma concentração na faixa “de 6 a 9 salários”, 45,2%, e alcançando a faixa “mais de 12 salários”, 12,9%, enquanto os demais grupos não.

3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

Como instrumento de pesquisa foi utilizado o Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST), desenvolvido por Alves-Filho e Borges (2001) pelo Grupo de Estudos de Saúde Mental e Trabalho (GEST) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

O inventário se constitui em um questionário composto por três partes. A primeira parte é composta por 61 itens que devem ser valorados de 0 a 4, pelos entrevistados em relação ao que o trabalho deve ser, fatores valorativos. A segunda parte é constituída por 62 questões que, também, são valoradas de 0 a 4, quanto ao esperado pelo trabalhador, expectativas, e pelo que realmente ocorre, valores descritivos. A terceira parte compõe-se de 48 questões, também valoradas de 0 a 4

com relação ao quanto depende do esforço ou desempenho pessoal do entrevistado, instrumentalidade.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Existem dois meios de coletar os dados: pela comunicação e pela observação. Nessa pesquisa a coleta foi realizada pela comunicação que segundo Mattar (apud Acevedo e Nohara, 2004) é o meio que se utiliza de questionamento oral ou escrito.

Conforme a utilização do meio adotado a técnica de condução é a do questionário autopreenchido. Assim o próprio indivíduo preenche o questionário, seguindo as instruções constantes nele e orientações dadas pelo pesquisador.

As informações foram coletadas, de forma individual no próprio local de trabalho, por meio de questionário quantitativo estruturado, que foi pessoalmente entregue diretamente a todos os trabalhadores, excluindo-se três que se encontravam de férias e um de licença médica, totalizando 91 questionários entregues. Foi dado o prazo de uma semana para entrega dos questionários respondidos (21/02/2011 – 26/02/2011), desses 91 obteve-se um retorno de 66 questionários respondidos, dos quais 02 não estavam completamente respondidos, tornando-os inválidos para análise da pesquisa.

A análise e interpretação dos dados se deram por meio das orientações de Siqueira et al (2008), para tanto foram utilizados métodos e técnicas estatísticas como: média, desvio padrão e frequência. Para o processamento dos dados foi utilizado o software Microsoft Office Excel.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a análise do nível de motivação foi seguido o descrito por Siqueira et al (2008), que corresponde aos procedimentos de análise do IMST mais atual. Segundo a autora o instrumento de pesquisa resultará em quatro fatores (atributos valorativos, atributos descritivos, expectativas e instrumentalidade) provenientes do agrupamento de itens, conforme Tabelas do Anexo B.

Os itens dos Fatores Valorativos correspondem aos da primeira parte do questionário, os dos Fatores Descritivos correspondem às questões da segunda parte “Ocorre”, os das Expectativas correspondem às questões da segunda parte “Espero” e os da Instrumentalidade aos da terceira parte do questionário.

Importante destacar que não entraram todos os itens na análise, pois, segundo a autora do instrumento, alguns obtiveram carga inferior a 0,30 na análise fatorial das estruturas. E alguns itens da Instrumentalidade se repetem em mais de um atributo.

Para análise dos fatores primeiro foi realizado o cálculo dos escores de cada atributo em cada fator da seguinte forma:

1. foi realizada a multiplicação do valor (0 a 4) atribuído pelo indivíduo a cada item pelo seu peso;
2. foram somados os resultados obtidos de todos os itens de cada atributo;
3. procedeu-se a divisão do resultado da soma pela soma das cargas de cada atributo.

$$\text{Escore} = \sum (\text{resposta itens do atributo} \times \text{peso do ítem}) / \sum \text{pesos do atributo}$$

Depois de encontrados os escores para cada indivíduo foi calculada a média, o desvio padrão e a frequência por escalas em cada atributo, de forma geral e para cada grupo segundo a situação funcional. Por último foi realizada a comparação das médias dos indivíduos pela ferramenta de análise de dados do Excel “ANOVA (Análise de variância de um fator)”. As tabelas seguintes mostram os resultados encontrados.

	ATRIBUTOS VALORATIVOS											
	GERAL		MILITAR		SERVIDOR EFETIVO		EMPREGADO PÚBLICO		SERVIDOR COMIS		TERCE	
	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP
FV1	2,96	0,59	2,89	0,40	3,02	0,64	2,89	0,46	3,31	0,71	2,84	0,68
FV2	3,15	0,56	3,14	0,55	3,17	0,59	3,27	0,38	3,43	0,16	2,93	0,65
FV3	3,50	0,59	3,74	0,31	3,54	0,56	3,64	0,57	3,54	0,47	3,10	0,76
FV4	2,07	0,75	1,83	0,62	1,98	0,83	2,27	0,53	1,70	0,47	2,42	0,73

Tabela 8 – Atributos Valorativos

Legenda tab.8:

FV1 -> Justiça no Trabalho

FV2 -> Auto-expressão e Realização Pessoal

FV3 -> Sobrevivência Pessoal e Familiar

FV4 -> Desgaste e Desumanização

Os Atributos Valorativos advém dos estudos de Vroom sobre motivação ao adotar o conceito valências e sobre o significado do trabalho, que para Borges (2008) refere-se à importância que o sujeito dá as características do trabalho, dizendo respeito a como ele deve ser, ou seja, o trabalho ideal de acordo com sua concepção.

Compõe-se por quatro atributos, que dizem respeito à importância que cada atributo tem para o indivíduo com relação ao trabalho. Olhando para a Tabela 12 é possível perceber que o atributo ao qual os participantes da pesquisa atribuem maior valor é o Sobrevivência Pessoal e Familiar, enquanto o atributo Desgaste e Desumanização apresenta a menor média, se assemelhando aos resultados de Borges e Alves Filho (2001), onde esse atributo, também, apresentou o menor índice.

Assim, verifica-se que os trabalhadores, em geral, da unidade estudada atribuem maior valor para questões do trabalho que geram capacidade econômica para sobrevivência pessoal e familiar. E atribuem valores baixos para questões do trabalho que geram cargas excessivas de trabalho e prazos curtos, se caracterizando como fatores geradores de insatisfação.

Com a realização da comparação dos resultados entre os grupos pela ANOVA (Análise de variância de um fator) foi possível perceber que não há variação

significativa entre os grupos da situação funcional, pois em todos os casos obteve-se um Fator F (variação entre os grupos), menor do que o F crítico (2,53). FV1 ($F(2,53) = 0,51, p < 0,05$); FV2 ($F(2,53) = 0,79, p < 0,05$); FV3 ($F(2,53) = 2,05, p < 0,05$); FV4 ($F(2,53) = 1,37, p < 0,05$).

	ATRIBUTOS DESCRITIVOS											
	GERAL		MILITAR		SERVIDOR EFETIVO		EMPREGADO PÚBLICO		SERVIDOR COMIS		TERCE	
	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP
FD1	2,52	0,83	2,60	0,69	2,55	0,82	2,48	0,85	3,40	0,47	2,16	0,91
FD2	2,16	0,77	1,82	0,39	2,19	0,85	2,24	0,65	1,46	0,98	2,49	0,71
FD3	2,61	0,70	2,81	0,46	2,77	0,62	2,29	0,82	3,18	0,58	2,12	0,75
FD4	3,16	0,72	3,28	0,31	3,04	0,90	3,42	0,35	3,43	0,25	3,11	0,70
FD5	2,88	0,86	3,14	0,59	2,70	0,91	2,83	0,76	3,58	0,57	3,01	0,96

Tabela 9 – Atributos Descritivos

Legenda tab.9:

FD1: -> Auto-espressão

FD2: -> Desgaste e Desumanização

FD3: -> Independência e Recompensa Econômica

FD4: -> Responsabilidade

FD5: -> Condições de Trabalho

Os Atributos Descritivos, também, advém do significado do trabalho, que segundo Borges (2008) referem-se à descrição do trabalho como ele realmente é na percepção do indivíduo pesquisado. A tabela 9 mostra que o atributo que obteve uma média mais elevada, no geral, foi o Responsabilidade. Como não há uma variação expressiva entre os grupos nesse atributo, concluí-se que todos percebem que o trabalho realizado pressupõe seriedade e responsabilidade para sua execução.

O atributo com menor média é o Desgaste e Desumanização, indicando que os trabalhadores percebem que na Unidade estudada o trabalho não é excessivo e com muitas cobranças de rapidez, revelando que isso ocorre em nível mediano. Nesse atributo os grupos que apresentam o menor índice e o maior respectivamente são Servidores Comissionados e Terceirizados. Analisando sob o aspecto de que o trabalho tem significados diferentes para os indivíduos, o baixo índice no grupo Servidor Comissionado pode estar relacionado ao fato de por ocuparem um cargo político de confiança, geralmente exercem função de chefia,

não se sentindo muito cobrados com relação a serviço e prazos, o que ocorre ao contrário no grupo Terceirizados, pois trabalham em uma empresa privada que presta serviços ao GDF, assim são cobrados por dois lados, a empresa privada e a organização pública.

Em decorrência da análise dos dados através da ferramenta ANOVA percebe-se que o único atributo que apresenta uma variação considerável entre os grupos é Independência e Recompensa Econômica, os demais não apresentam uma variação significativa. FD1 ($F(2,53) = 1,9, p < 0,05$); FD2 ($F(2,53) = 1,71, p < 0,05$); FD3 ($F(2,53) = 3,43, p < 0,05$); FD4 ($F(2,53) = 0,65, p < 0,05$); FD5 ($F(2,53) = 1,11, p < 0,05$).

A variação no atributo supracitado vai de encontro aos dados da Tabela 07, que evidencia uma desigualdade na distribuição de renda. Os grupos que geraram as menores médias foram Empregados Públicos e Terceirizados, que junto ao grupo Servidores Comissionados são os que possuem menores rendas, de acordo com a tabela 07. Porém esse apresentou o maior índice no atributo, que pode ter relação ao fato dos trabalhadores desse grupo não terem precisado concorrer no mercado de trabalho e efetuarem concurso público para estarem ocupando seus cargos, o que pode gerar um sentimento de estarem recebendo um retorno financeiro justo, pois o mesmo é compatível com o mercado.

Olhando pelo mesmo lado, do significado do trabalho, pode-se concluir, também, que o grupo Empregados Públicos pode estar gerando um índice baixo no atributo por se comparar ao grupo Servidores Efetivos, pois passaram pelo mesmo processo para admissão e possuem as mesmas atribuições, porém com salários inferiores, o que gera um sentimento de injustiça.

	EXPECTATIVAS											
	GERAL		MILITAR		SERVIDOR EFETIVO		EMPREGADO PÚBLICO		SERVIDOR COMIS		TERCE	
	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP
FE1	3,47	0,58	3,33	0,81	3,44	0,62	3,55	0,41	3,82	0,16	3,47	0,45
FE2	2,04	0,71	1,91	0,70	2,03	0,72	1,89	0,37	1,13	0,67	2,49	0,66
FE3	3,48	0,55	3,40	0,55	3,36	0,67	3,65	0,36	3,75	0,12	3,66	0,27
FE4	3,53	0,53	3,54	0,42	3,56	0,57	3,48	0,58	4	0	3,39	0,47
FE5	3,45	0,67	3,43	0,63	3,37	0,75	3,56	0,57	3,94	0,10	3,46	0,61

Tabela 10 - Expectativas

Legenda tab.10:

FE1 -> Auto-expressão

FE2 -> Desgaste e Desumanização

FE3 -> Responsabilidade

FE4 -> Independência Econômica

FE5: -> Segurança e Dignidade

A estrutura fatorial das Expectativas encontra sustentação na teoria da expectativa de Vroom. Corresponde ao que o indivíduo espera em relação a cada atributo do seu trabalho. O atributo que apresentou a maior média foi o Independência Econômica, enquanto o que apresentou a menor média foi o Desgaste e Desumanização, corroborando os resultados obtidos nos Valores Valorativos.

A comparação realizada por meio da ANOVA nas Expectativas, apenas o atributo Desgaste e Desumanização apresentou variação significativa entre os grupos, onde o grupo que espera que o trabalho gere menores índices em relação ao Desgaste e Desumanização é o Servidores Comissionados, enquanto o que apresenta uma tolerância maior a esse aspecto é o Terceirizados. FE1 ($F(2,53) = 0,46, p < 0,05$); FE2 ($F(2,53) = 2,93, p < 0,05$); FE3 ($F(2,53) = 1,13, p < 0,05$); FE4 ($F(2,53) = 0,85, p < 0,05$); FE5 ($F(2,53) = 0,57, p < 0,05$).

	INSTRUMENTALIDADE											
	GERAL		MILITAR		SERVIDOR EFETIVO		EMPREGADO PÚBLICO		SERVIDOR COMIS		TERCE	
	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP	Méd	DesP
FI1	3,00	0,66	3,06	0,62	3,04	0,60	3,41	0,41	3,27	0,19	2,46	0,80
FI2	2,87	0,72	2,97	0,59	2,98	0,69	3,19	0,45	2,27	0,43	2,42	0,90
FI3	1,98	0,82	1,96	0,52	1,95	0,99	1,90	0,37	2,03	0,09	2,13	0,91
FI4	3,48	0,54	3,63	0,30	3,46	0,52	3,65	0,33	3,78	0,02	3,19	0,79
FI5	3,03	0,73	3,14	0,43	3,29	0,51	2,98	1,00	3,22	0,48	2,29	0,80

Tabela 11 - Instrumentalidade

Legenda tab.11:

FI1 -> Envolvimento e Reconhecimento

FI2 -> Condições Materiais de Trabalho

FI3 -> Desgaste e Desumanização

FI4 -> Recompensa e Independência Econômica

FI5 -> Responsabilidade

A estrutura fatorial Instrumentalidade, também, apóia-se na teoria da expectativa, pois corresponde aos fatores relativos ao desempenho dos indivíduos, ao quanto eles acham que os atributos dependem de seu próprio esforço. Aqui o item que apresentou a maior média foi o Recompensa e Independência Econômica, enquanto o que apresentou a menor foi Desgaste e Desumanização.

Percebe-se que o atributo Recompensa e Independência Econômica, ao qual os indivíduos atribuíram maior média, é também o atributo que percebem apresentar uma maior dependência de seus próprios esforços. E ao que atribuem menor valor Desgaste e Desumanização é o que percebem menor dependência de seu próprio desempenho.

Os resultados obtidos na análise pela ANOVA mostraram que os atributos Desgaste e Desumanização e Recompensa e Independência Econômica não apresentaram uma variação significativa, enquanto os outros três apresentaram variação significativa, onde o que apresentou uma variação maior foi o atributo Responsabilidade. FI1 ($F(2,53) = 3,55, p < 0,05$); FI2 ($F(2,53) = 2,63, p < 0,05$); FI3 ($F(2,53) = 0,13, p < 0,05$); FI4 ($F(2,53) = 1,57, p < 0,05$); FI5 ($F(2,53) = 5,35, p < 0,05$).

Assim percebe-se que o discutido a respeito do significado do trabalho afirma-se aqui, pois por ser um fator cognitivo e subjetivo cada um apresentará uma percepção diferente, de acordo com seu histórico de vida.

FORÇA MOTIVACIONAL			
GRUPO	QUANTITATIVO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Geral	64	168,65	41,27
Militares	9	170,18	29,13
Ser Efet	31	171,35	40,48
Emp Púb	9	185,90	39,91
Ser Com	3	192,12	6,82
Tercei	12	141,74	47,90

Tabela 12 – Força Motivacional

A força motivacional encontra sustentação na teoria de Vroom, pois é calculada levando-se em conta os atributos das Expectativas e da Instrumentalidade, percepção que o indivíduo tem em relação ao seu desempenho e alcance de seus objetivos.

Para o cálculo da Força Motivacional primeiro efetua-se a soma dos atributos FE1, FE3 FE4 e FE5, depois a dos atributos FI1, FI2, FI4 e FI5. Após efetuadas as somas multiplicam-se seus resultados e subtrai pelo produto dos atributos FE2 e FI3, que representam os atributos indesejáveis no trabalho.

$$FM = [(FE1 + FE3 + FE4 + FE5) * (FI1 + FI2 + FI4 + FI5)] - (FE2 * FE3)$$

Como cada atributo podem apresentar valores de 0 a 4, o valor de FM estará compreendido entre 0 e 256. Para a análise da Força Motivacional foi efetuada a divisão em quatro escalas (de 0 a 64, de 65 a 128, de 129 a 192 e de 193 a 256). A Tabela 13 mostra a distribuição em cada escala.

FORÇA MOTIVACIONAL - FREQUÊNCIA								
GRUPO	0 – 64		65 – 128		129 – 192		193 - 256	
	Quantitativo	%	Quantitativo	%	Quantitativo	%	Quantitativo	%
Geral	1	1,50	11	17,20	30	46,90	22	34,40
Militares	0	-	0	-	7	77,80	2	22,20
Ser Efet	0	-	5	16,20	13	41,90	13	41,90
Emp Púb	0	-	1	11,20	4	44,40	4	44,40
Ser Com	0	-	0	-	2	66,70	1	33,30
Tercei	1	8,30	5	41,70	4	33,30	2	16,70

Tabela 13 – Força Motivacional - Frequência

Observa-se que, no geral, a maior concentração de trabalhadores está na faixa de Força Motivacional média alta e que analisando por grupos, menos o grupo dos Terceirizados, que apresenta maior concentração na faixa média baixa, encontram-se com maioria concentrada nas faixa média alta e alta, com destaque para o grupo de Empregados Públicos, que apresenta o maior índice de concentração na faixa alta.

O grupo Terceirizados é o único que apresenta concentração na faixa baixa. Assim concluí-se que esse grupo apresenta a menor Força Motivacional dentre todos os grupos, tal fato pode estar atrelado ao fato de ser o grupo que apresentou menores índices nos Atributos Descritivos e Instrumentalidade a respeito da Independência e Recompensa Econômica, indo contra as Expectativas e Atributos Valorativos onde apresentou índices elevados em relação a atributos relacionados a fatores econômicos.

Destaca-se o fato, também, de ter sido o grupo que atribuiu os menores escores na instrumentalidade, exceto no atributo Desgaste e Desumanização. Concluindo assim que o grupo que apresenta a menor percepção a respeito da influência que seu próprio desempenho possui, apresentará baixa Força Motivacional, o que corrobora a teoria de Vroom, que diz que quando a instrumentalidade apresentar valência negativa ou nula o indivíduo não apresentará disposição para despendere esforços objetivando o aumento da produtividade.

Os grupos Militares e Servidores Comissionados apresentam-se totalmente concentrados nas faixas média alta e alta, sendo que os Servidores Comissionados apresentam maior porcentagem na faixa alta. Assim pode se dizer que esses dois grupos são os que apresentam maior força motivacional. Esse fato decorre de terem apresentado baixa variação entre os Atributos Descritivos e Expectativas, além dos escores altos na instrumentalidade.

Com a análise da variação entre os grupos realizada pela ferramenta ANOVA, verificou-se que a variação entre grupos não chega a ser representativa, apresentando um fator F menor ao F crítico. FM ($F(2,53) = 2,08, p < 0,05$).

Levando-se em conta que os grupos Servidores Efetivos e Servidores Comissionados apresentam uma diferença grande de número de participantes em relação aos demais, foi feita a comparação com a ANOVA apenas entre os três grupos restantes (Militares, Empregados Públicos e Terceirizados), que apresentam uma distribuição mais aproximada de número de participantes. O resultado da comparação entre os três grupos, também, indica que a variação entre as médias da Força Motivacional não é significativa. FM ($F(3,35) = 2,20, p < 0,05$).

Como o grupo Terceirizados foi o que apresentou a menor média, se distanciando mais em relação aos demais da média geral, foi realizada mais uma comparação com a ANOVA entre esse grupo e o grupo Empregados Públicos, que é o grupo entre os três que apresentou a maior média para a Força Motivacional. O resultado dessa análise revela que há uma variação significativa entre esses dois grupos, pois apresentou um fator F maior ao F crítico. FM ($F(4,38) = 5,02, p < 0,05$).

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente estudo levou em consideração os conceitos de motivação e significado do trabalho, a fim de se verificar o nível de motivação dos trabalhadores de um órgão público. O conceito de motivação ficou evidenciado como sendo o impulso que o indivíduo tem para realização de um ato e que se origina a partir de uma necessidade. O termo Significado do trabalho como a percepção que o indivíduo possui sobre o que representa o trabalho para ele.

O fator relevante para realização da pesquisa na instituição recaiu sobre o fato de a administração pública moderna estar passando por cobranças cada vez maiores da sociedade. Segundo Matias-Pereira (2007, p.25) “a percepção de que é preciso melhorar o desempenho da gestão pública é cada vez mais evidente no Brasil”.

A instituição estudada vai de encontro aos anseios da sociedade, que é a modernização da administração pública, prestando serviços públicos de qualidade aos cidadãos. Para isso conta com os trabalhadores, que são quem mantém contato direto com a sociedade, transformando-se assim na imagem da instituição.

Ainda segundo Matias-Pereira (2007) a modernização da administração pública pressupõe gestões no sentido de alcançar objetivos dentre os quais: elevação da qualidade dos serviços ofertados a população e promoção da valorização do servidor público.

Como o desempenho da instituição depende diretamente dos trabalhadores optou-se por verificar o nível de motivação e sua relação com os grupos de acordo com a situação funcional, tendo em vista que a organização objeto de estudo apresenta trabalhadores com diversos tipos de vínculo com o Governo do Distrito Federal – GDF.

Para realização da pesquisa foi utilizado o Inventário da Motivação e Significado do Trabalho – IMST, que é um instrumento validado e que já passou por adaptações para o processo de análise, a fim de torná-lo mais eficaz.

O instrumento de pesquisa mede a motivação do indivíduo relacionando suas expectativas com sua percepção do poder de influenciar através do desempenho seus objetivos individuais. Assim o instrumento mantém uma relação direta com a teoria da expectativa de Vroom.

Como resultados da pesquisa, em relação ao significado do trabalho, os atributos identificados que são mais valorizados pelos trabalhadores são “Sobrevivência Pessoal e Familiar” e “Auto-expressão e Realização Pessoal” e o que menos valorizam é “Desgaste e Desumanização”, apresentando semelhanças com outros estudos como o de Borges e Alves Filho (2001).

Evidenciando o que Bergamini (2002 a 2003) defende a respeito da motivação de que é algo além do que apenas punições e recompensas, pois apesar de ter mostrado “Sobrevivência Pessoal e Familiar”, que tem uma relação com recompensas financeiras, como sendo o atributo mais valorado, outros atributos também resultaram em escores próximos.

Olhando por outro lado os trabalhadores esperam que trabalhando recebam uma contrapartida justa e proporcional ao seu esforço. Como a motivação está relacionada à realização de necessidades, estão percebendo a independência econômica como um objetivo direto, ou um objetivo indireto, ou seja, o meio através do qual lhes permitirão atingir seus reais objetivos.

Quanto ao como o trabalho é na realidade, segundo a percepção dos trabalhadores, o trabalho tem demandado um alto índice de “Responsabilidade”, apresentando “Condições de trabalho” e “Independência e Recompensa Econômica” razoáveis.

Com relação ao nível de motivação dos trabalhadores a pesquisa indicou que apresentam uma Força Motivacional de média alta para alta, indicando assim um bom nível, porém passível de melhoras.

O estudo indicou, ainda, que na unidade pesquisada não há uma variação significativa quanto ao nível motivacional dos grupos identificados segundo a situação funcional, assim concluí-se que o aspecto da situação funcional não tem influência sobre o nível motivacional dos trabalhadores. Destaca-se apenas o grupo “Terceirizados”, que foi o que apresentou o menor índice de Força Motivacional e também o maior desvio em relação à média geral.

O resultado da pesquisa será importante para futuras gestões da organização no sentido de se trabalhar entre outros aspectos a motivação dos trabalhadores, pois o estudo indica os pontos mais valorizados e os mais indesejados, além de mostrar os grupos nos quais será preciso um trabalho mais apurado por apresentarem índices menores de Força Motivacional.

O estudo fica limitado no sentido de não se ter comparado outros aspectos a motivação como, por exemplo: idade, tempo na organização, renda e escolaridade. Para tanto seria necessário um trabalho bem mais exaustivo, pois se trata de um questionário bastante extenso e o tratamento dos dados demanda uma exaustiva análise.

Outra limitação do trabalho recaiu sobre o fato de não se ter atingido um retorno de questionários respondidos próximo a 100%, o que pode ter ocorrido por apesar de a gerência ter autorizado a pesquisa, não ter interferido, fazendo os trabalhadores não se comprometerem em sua participação.

Finalizando, espera-se que o presente estudo além de gerar uma contribuição acadêmica, possa ser utilizado em estudos que objetivam o diagnóstico e elevação do nível de motivação.

REFERÊNCIAS

- ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J. J. **Monografia no curso de administração: guia completo de conteúdo e forma**. São Paulo: Atlas, 2004.
- BASTOS, A. V. B.; COSTA, C. A.; PINHO A. P. M. Significado do trabalho – um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE revista de administração de empresas**. “v. 35, n. 6, 1995” Seção: ARTIGOS.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5. ed – 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.
- BERGAMINI, C. W. Motivação: uma viagem ao centro do conceito. **RAE Revista de Administração de Empresas - Executivo**, V.1, n. 2, Nov. 2002 a Jan. 2003.
- BEZERRA, F. D. et al. Motivação da equipe e estratégias motivacionais adotadas pelo enfermeiro. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [online], v.63, n.1, p. 33-37, 2010.
- BORGES, L. de O. **Significado do trabalho e socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados**. Brasília, 1998. 423 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- BORGES, L. de O.; ALVES FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal [online], v. 6, n. 2, p. 177-194, 2001.
- CAVALCANTI, V. L.; CARPILOVSKY, M.; LUND, M.;LAGO, R. A. **Liderança e Motivação**. 17. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, 17. ed. Rio de Janeiro: Campos, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- FALLER, B. C. **Motivação no serviço público: um estudo de caso da Secretaria de Administração da Prefeitura Municipal de Santa Cruz do Sul**. Porto Alegre, 2004. 104 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de Gestão Pública Contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2007.
- NASCIMENTO, S. F. de O. B. do. **Análise do nível de motivação dos funcionários do Banco do Brasil S/A – Agência de Wenceslau Braz**. Porto Alegre: 2007.

OLIVEIRA, J. A. de; MEDEIROS, M. da P. M. de. **Gestão de Pessoas**. Sistema Universidade Aberta do Brasil, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. et al. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, [online], v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia da pesquisa**. Florianópolis: SEaD/UFSC, 2006.

APÊNDICES

Apêndice A – Resumo ANOVA Valorativos

Justiça no Trabalho

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Militares	9	26,052	2,894666	0,159886
Serv Efet	31	93,66747	3,021531	0,412984
Emp Púb	9	26,04474	2,89386	0,211032
Serv Com	3	9,933495	3,311165	0,499573
Terc	12	34,03869	2,836558	0,457675

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	0,74659	4	0,186647	0,514819	0,725078	2,527907
Dentro dos grupos	21,39042	59	0,36255			
Total	22,13701	63				

Auto-expressão e Realização Pessoal

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	28,22059	3,135621	0,301932
Coluna 2	31	98,40809	3,174454	0,34395
Coluna 3	9	29,43934	3,271038	0,141603
Coluna 4	3	10,29596	3,431985	0,02583
Coluna 5	12	35,10294	2,925245	0,426455

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	0,996698	4	0,249174	0,789991	0,53635	2,527907
Dentro dos grupos	18,60944	59	0,315414			
Total	19,60614	63				

Sobrevivência Pessoal e Familiar

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	33,64256	3,738062	0,095234
Coluna 2	31	109,6529	3,53719	0,310286
Coluna 3	9	32,80165	3,644628	0,32742
Coluna 4	3	10,6219	3,540634	0,218207
Coluna 5	12	37,15083	3,095902	0,577529

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	2,705424	4	0,676356	2,04861	0,099158	2,527907
Dentro dos grupos	19,47906	59	0,330154			
Total	22,18449	63				

Desgaste e Desumanização

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	16,47481	1,830534	0,387529
Coluna 2	31	61,41667	1,981183	0,694272
Coluna 3	9	20,38566	2,265073	0,278123
Coluna 4	3	5,089147	1,696382	0,217029
Coluna 5	12	29,07752	2,423127	0,527002

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	3,018252	4	0,754563	1,374709	0,253677	2,527907
Dentro dos grupos	32,38446	59	0,548889			
Total	35,40271	63				

Apêndice B – Resumo ANOVA Descritivos

Auto-expressão

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	23,42527	2,602808	0,471243
Coluna 2	31	79,15604	2,553421	0,669657
Coluna 3	9	22,31868	2,479853	0,728658
Coluna 4	3	10,1967	3,398901	0,218678
Coluna 5	12	25,94615	2,162179	0,827726

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	3,963795	4	0,990949	1,490291	0,21671	2,527907
Dentro dos grupos	39,23126	59	0,664937			
Total	43,19505	63				

Desgaste e Desumanização

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	16,35407	1,817119	0,149214
Coluna 2	31	67,76794	2,186063	0,723169
Coluna 3	9	20,16986	2,241095	0,418168
Coluna 4	3	4,37799	1,45933	0,956589
Coluna 5	12	29,88517	2,490431	0,502642

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	3,919831	4	0,979958	1,716857	0,158326	2,527907
Dentro dos grupos	33,67638	59	0,570786			
Total	37,59621	63				

Independência e Recompensa Econômica

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	25,29845	2,810939	0,211942
Coluna 2	31	85,94961	2,772568	0,379034
Coluna 3	9	20,64341	2,293712	0,676183
Coluna 4	3	9,534884	3,178295	0,333469
Coluna 5	12	25,49225	2,124354	0,559258

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	5,88188	4	1,47047	3,429865	0,013763	2,527907
Dentro dos grupos	25,2948	59	0,428725			
Total	31,17668	63				

Responsabilidade

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	29,518	3,279778	0,094124
Coluna 2	31	94,394	3,044968	0,808621
Coluna 3	9	30,742	3,415778	0,123352
Coluna 4	3	10,3	3,433333	0,063429
Coluna 5	12	37,278	3,1065	0,488562

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	1,386605	4	0,346651	0,649294	0,629624	2,527907
Dentro dos grupos	31,49949	59	0,53389			
Total	32,8861	63				

Condições de Trabalho

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	28,2358	3,137311	0,346359
Coluna 2	31	83,72443	2,700788	0,834869
Coluna 3	9	25,42898	2,825442	0,57503
Coluna 4	3	10,72727	3,575758	0,328886
Coluna 5	12	36,0767	3,006392	0,929494

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	3,261976	4	0,815494	1,111197	0,359853	2,527907
Dentro dos grupos	43,29938	59	0,733888			
Total	46,56135	63				

Apêndice C – Resumo ANOVA Expectativas

Expectativas – Auto-expressão

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	29,93501	3,326112	0,652773
Coluna 2	31	106,7563	3,443751	0,379963
Coluna 3	9	31,92467	3,547185	0,170302
Coluna 4	3	11,46086	3,820286	0,024891
Coluna 5	12	41,68833	3,474028	0,200281

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	0,628057	4	0,157014	0,457782	0,766345	2,527907
Dentro dos grupos	20,23636	59	0,342989			
Total	20,86442	63				

Desgaste e Desumanização

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	17,22013	1,913347	0,487765
Coluna 2	31	63,03616	2,033425	0,524972
Coluna 3	9	17,02358	1,891509	0,135375
Coluna 4	3	3,396226	1,132075	0,445898
Coluna 5	12	29,88679	2,490566	0,439937

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	5,253251	4	1,313313	2,927803	0,028186	2,527907
Dentro dos grupos	26,46539	59	0,448566			
Total	31,71864	63				

Responsabilidade

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	30,59852	3,399836	0,297421
Coluna 2	31	104,2833	3,363976	0,448488
Coluna 3	9	32,88177	3,65353	0,129697
Coluna 4	3	11,25123	3,750411	0,015472
Coluna 5	12	43,91379	3,659483	0,071638

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	1,351416	4	0,337854	1,126782	0,352646	2,527907
Dentro dos grupos	17,69054	59	0,29984			
Total	19,04196	63				

Independência Econômica

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	31,84127	3,537919	0,180145
Coluna 2	31	110,2177	3,555409	0,327908
Coluna 3	9	31,30159	3,477954	0,340773
Coluna 4	3	12	4	0
Coluna 5	12	40,6644	3,3887	0,220294

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	0,947074	4	0,236769	0,850347	0,499126	2,527907
Dentro dos grupos	16,42783	59	0,278438			
Total	17,3749	63				

Segurança e Dignidade

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	30,87879	3,430976	0,397755
Coluna 2	31	104,4053	3,367913	0,565846
Coluna 3	9	32,00758	3,556397	0,321193
Coluna 4	3	11,83333	3,944444	0,009259
Coluna 5	12	41,52273	3,460227	0,375283

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	1,048346	4	0,262086	0,575401	0,681557	2,527907
Dentro dos grupos	26,87359	59	0,455485			
Total	27,92193	63				

Apêndice D – Resumo ANOVA Instrumentalidade

Envolvimento e Reconhecimento

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	27,50075	3,055639	0,385291
Coluna 2	31	94,25787	3,040576	0,362305
Coluna 3	9	30,71814	3,413127	0,169835
Coluna 4	3	9,796102	3,265367	0,034498
Coluna 5	12	29,46177	2,455147	0,638158

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	5,387496	4	1,346874	3,547745	0,011641	2,527907
Dentro dos grupos	22,39889	59	0,379642			
Total	27,78639	63				

Condições Materiais de Trabalho

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	26,76504	2,973893	0,349721
Coluna 2	31	92,50752	2,984114	0,477985
Coluna 3	9	28,72368	3,19152	0,205055
Coluna 4	3	6,800752	2,266917	0,184256
Coluna 5	12	28,99624	2,416353	0,804789

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	4,99167	4	1,247918	2,62964	0,043215	2,527907
Dentro dos grupos	27,99894	59	0,474558			
Total	32,99061	63				

Desgaste e Desumanização

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	17,6	1,955556	0,268415
Coluna 2	31	60,58507	1,954357	0,971313
Coluna 3	9	17,05672	1,895191	0,140605
Coluna 4	3	6,092537	2,030846	0,00788
Coluna 5	12	25,54627	2,128856	0,833557

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	0,363745	4	0,090936	0,128983	0,971292	2,527907
Dentro dos grupos	41,59642	59	0,705024			
Total	41,96017	63				

Recompensa e Independência Econômica

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	32,65	3,627778	0,08827
Coluna 2	31	107,3742	3,463685	0,266542
Coluna 3	9	32,86061	3,651178	0,107704
Coluna 4	3	11,33939	3,779798	0,000322
Coluna 5	12	38,25606	3,188005	0,630616

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	1,760386	4	0,440096	1,573538	0,193238	2,527907
Dentro dos grupos	16,50147	59	0,279686			
Total	18,26186	63				

Responsabilidade

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Coluna 1	9	28,21951	3,135501	0,183671
Coluna 2	31	102,0335	3,291404	0,257942
Coluna 3	9	26,79268	2,976965	0,990817
Coluna 4	3	9,670732	3,223577	0,229591
Coluna 5	12	27,45122	2,287602	0,64741

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	8,969112	4	2,242278	5,352828	0,000956	2,527907
Dentro dos grupos	24,71486	59	0,418896			
Total	33,68397	63				

Apêndice E – Resumo ANOVA Força Motivacional

Força Motivacional

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Militares	9	1531,583	170,1759	848,4071
Ser Efet	31	5311,903	171,3517	1638,417
Emp Púb	9	1673,059	185,8954	1592,856
Ser Com	3	576,3592	192,1197	46,50086
Tercei	12	1700,831	141,7359	2294,692

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	13268,78	4	3317,196	2,081688	0,094604	2,527907
Dentro dos grupos	94017,22	59	1593,512			
Total	107286	63				

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Militares	9	1531,583	170,1759	848,4071
Emp Púb	9	1673,059	185,8954	1592,856
Terc	12	1700,831	141,7359	2294,692

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	10599,21	2	5299,603	3,195975	0,056787	3,354131
Dentro dos grupos	44771,71	27	1658,212			
Total	55370,92	29				

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Emp Pub	9	1673,059	185,8954	1592,856
Terceirizados	12	1700,831	141,7359	2294,692

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	10028,89	1	10028,89	5,016497	0,037261	4,38075
Dentro dos grupos	37984,46	19	1999,182			
Total	48013,35	20				

ANEXOS

Anexo A – Inventário da Motivação e Significado do Trabalho - IMST

Inventário desenvolvido pelo:

GEST – Grupo de Estudos de Saúde Mental e Trabalho
(UFRN)

Pesquisas apoiadas pelas seguintes instituições:

Conselho Nacional de Ciências e Pesquisa – CNPq
Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN
Universidade Potiguar



Dados Demográficos

Antes de começar a responder o questionário é extremamente importante responder a pesquisa abaixo, indicando em quais classificações você se encaixa.

Sexo:

- Masculino
- Feminino

Idade:

- 18 a 24 anos
- 25 a 31 anos
- 32 a 38 anos
- 39 a 45 anos
- 46 a 52 anos
- 52 a 59 anos
- 60 a 66 anos
- 67 ou mais

Grau de Instrução:

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Especialização – Cursando
- Especialização – Concluída
- Mestrado – Cursando
- Mestrado – Concluído
- Doutorado – Cursando
- Doutorado – Concluído

Situação Funcional (Vínculo):

- Militar
- Servidor/Empregado Público Efetivo
 - Lei 8.112
 - CLT
- Servidor Público Comissionado
- Terceirizado

Tempo de Serviço Público:

- até 5 anos
- de 6 a 10 anos
- de 11 a 15 anos
- de 16 a 20 anos
- de 21 a 25 anos
- de 26 a 30 anos
- mais de 30 anos

Tempo de serviço no órgão:

- até 1 ano
- de 1 a 2 anos
- de 2 a 3 anos
- de 3 a 4 anos
- de 4 a 5 anos
- de 5 a 6 anos
- de 6 a 7 anos
- de 7 a 8 anos
- de 8 a 9 anos
- de 9 a 10 anos

Renda:

- até 3 salários mínimos
- de 3 a 6 salários mínimos
- de 6 a 9 salários mínimos
- de 9 a 12 salários mínimos
- superior a 12 salários mínimos

Caro participante, olá!

Temos 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. Ele foi elaborado com base em pesquisas nas quais trabalhadores foram ouvidos em entrevista e em outras que testaram o uso e preenchimento do IMST, permitindo seu gradual aperfeiçoamento até o formato que você conhecerá agora.

Instruções Gerais

Segue-se, então, o ISMT, 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. Por isso, o ISMT está dividido em três partes: a primeira aborda seu modelo ideal de trabalho; a segunda, suas expectativas e percepção do trabalho concreto e a terceira, sua percepção sobre seu desempenho.

O IMST foi elaborado baseados na confiança que temos em você, colaborador. Por isso, não há artifícios para o confundir. Talvez você sinta uma certa repetição, mas o que ocorre é que precisamos que opine sobre o mesmo aspecto do trabalho (por exemplo: salário e natureza das tarefas) nas quatro perspectivas de análise previstas.

Sinta-se inteiramente à vontade para dar suas opiniões. Não há previsão de respostas certas ou erradas, mas sim opiniões de pessoas diferentes. Assim, o que nos importa é sua opinião sincera. Por isso mesmo, é importante contar sua liberdade em responder ou não ao IMST. Sua decisão será, portanto,

respeitada. Entenderemos o preenchimento do IMST, como seu livre consentimento.

Suas respostas serão ANÔNIMAS e mantidas em sigilo. Não escreva seu nome, nem assine os questionários. As respostas serão analisadas em conjunto e de forma confidencial.

Cada parte do IMST, a seguir, tem suas próprias instruções específicas. Antes de iniciar cada uma, preste bem atenção a tais instruções. Responda a todos os itens. **Não deixe nada em branco.**

Primeira Parte

A seguir, você vai encontrar uma lista de frases sobre o trabalho ou os resultados desse. Reflita quanto cada frase representa algo que o seu trabalho **deve ser**. Queremos saber como seria seu trabalho ideal. Indique-nos sobre esta sua avaliação atribuindo pontos de **0 a 4**.

Vejamos antecipadamente os seguintes exemplos:

- E1. 4 Trabalhar gera alegria de viver
- E2. 0 Trabalhando, fico com uma dor nas costas.
- E3. 2 Trabalhando, sou criativo.

As respostas dadas significam que é de importância máxima o trabalho gerar *Alegria de viver*, que não é desejável que o trabalho gere *Uma dor nas costas* e que é desejável que o trabalho oportunize a expressão de sua criatividade, mas apenas moderadamente.

Agora é sua vez de responder. **Vamos lá! Opine:** quanto (de 0 a 4) as frases contam algo que o trabalho **deve ser**?

1. ____ É um prazer realizar minhas tarefas
2. ____ Tenho oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).
3. ____ As pessoas sabem o quanto é importante o meu trabalho.
4. ____ Os chefes sabem se comunicar com cada um.
5. ____ O meu trabalho é o meu sustento.
6. ____ Sou independente porque assumo minhas despesas pessoais.
7. ____ Os resultados do que faço beneficia os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).
8. ____ Se trabalho, tenho o retorno econômico merecido.
9. ____ Estou repetindo as mesmas tarefas todos os dias.
10. ____ Eu sinto que sou tratado como pessoa respeitada.
11. ____ No meu trabalho são tomados todos os cuidados necessários à higiene do ambiente.
12. ____ Fazendo minhas tarefas, não corro riscos físicos.
13. ____ Eu gosto de ver minhas tarefas prontas.
14. ____ Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta.
15. ____ Trabalhando, faço amizades.
16. ____ Os chefes confiam em mim.
17. ____ Trabalhando, decido o que compro para mim.
18. ____ O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.).
19. ____ Reconheço a autoridade dos superiores.
20. ____ A empresa cumpre obrigações para comigo.
21. ____ Trabalhar exige esforço físico (corporal).
22. ____ O trabalho é duro porque exige esforço, dedicação e luta.
23. ____ Minhas tarefas exigem de mim tentar fazer o melhor.
24. ____ O que ganho é suficiente e de acordo com meu esforço.
25. ____ O trabalho me torna uma pessoa digna.
26. ____ O trabalho é a garantia da existência humana.
27. ____ Trabalho com conforto nas formas adequadas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário.
28. ____ Fazendo minhas tarefas, tenho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.
29. ____ Meu corpo é necessário para executar minhas tarefas.
30. ____ Os colegas de trabalho me querem bem.
31. ____ Meu trabalho é minha sobrevivência.
32. ____ Trabalhar bem é o que preciso fazer para continuar no meu emprego.
33. ____ Trabalho para ter assistência para mim e minha família.
34. ____ O trabalho é a base para o progresso da sociedade.

35. ____ O trabalho é para ser feito de acordo com o que dizem os superiores.
36. ____ Todo dia faço tarefas parecidas.
37. ____ Trabalhando, estou usando meu pensamento para fazer as tarefas.
38. ____ O trabalho é corrido quando se trabalha também em casa.
39. ____ Trabalhar é fazer a tarefa.
40. ____ Trabalho de acordo com minhas possibilidades.
41. ____ Todos os trabalhadores se esforçam como eu.
42. ____ Trabalhando, sinto-me como uma máquina ou um animal.
43. ____ No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança recomendáveis.
44. ____ Sou discriminado devido ao meu trabalho.
45. ____ Todos que trabalham têm os mesmos direitos.
46. ____ Esforço-me muito e ganho pouco.
47. ____ O trabalho me deixa esgotado.
48. ____ Trabalhando, sinto-me atarefado.
49. ____ Sou reconhecido pelo que faço.
50. ____ Trabalho em ambiente limpo.
51. ____ Mereço ganhar mais pelo meu trabalho.
52. ____ No meu trabalho, estão sempre me exigindo rapidez.
53. ____ No meu trabalho, tenho as ferramentas necessárias.

54. ____ Recebo toda assistência que mereço.
55. ____ Tenho que terminar minhas tarefas com pressa.
56. ____ Sinto-me produtivo.
57. ____ Trabalhando, desenvolvo minhas habilidades interpessoais.
58. ____ Influencio nas decisões da organização (contribuindo para a formação de opiniões).
59. ____ Sigo as normas das organizações (empresas).
60. ____ Trabalhando, tenho oportunidades de expressão de minha criatividade.
61. ____ O trabalho me garante receber meu salário.

Segunda parte

Agora você vai refletir sobre vários resultados do trabalho, procurando responder a duas questões:

A) Quanto você espera que o seu trabalho apresente o resultado indicado?

B) Quanto ocorre concretamente no seu trabalho o resultado indicado?

Você responderá a estas questões atribuindo também pontos de 0 a 4. Vejamos os exemplos para que esteja mais seguro ao apresentar suas respostas:

Quadro de exemplos

Resultados gerados pelo trabalho	Espero	Ocorre
E1. Alegria de viver	2	0
E2. Uma dor nas costas	3	4
E3. Criatividade	3	1

As respostas dos exemplos significam que você espera com moderação que o trabalho gere *Alegria de viver* e que nunca observa, de fato, isto acontecer. Quanto a *Uma dor nas costas* espera mais intensamente (mais não ao máximo) isto acontecer e observa ocorrer sempre ou intensamente. Tem a mesma expectativa em relação à criatividade no seu trabalho, porém observa ocorrer apenas raramente.

Agora que você já compreendeu, vamos lá! Aproveite a oportunidade para nos contar quanto você **espera** e quanto você observa **ocorrer** o resultado indicado onde você trabalha.

Trabalhando, obtenho:	Espero	Ocorre
1. Prazer pela realização de minhas tarefas.		
2. Oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).		
3. Reconhecimento da importância do que faço.		
4. Boa comunicação dos chefes comigo.		
5. Meu sustento.		

Trabalhando, obtenho:	Espero	Ocorre
6. Independência para assumir minhas despesas pessoais.		
7. Estabilidade no emprego.		
8. Benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).		
9. Retorno econômico merecido.		
10. Repetição diária de tarefas.		
11. O uso de meu pensamento ou da cabeça.		
12. O sentimento de ser tratada como pessoa respeitada.		
13. Cuidados necessários à higiene no ambiente de trabalho.		
14. Minhas opiniões levadas em conta.		
15. A confiança dos chefes em mim.		
16. Crescimento pessoal na vida.		
17. Independência para decidir o que compro para mim.		
Trabalhando, obtenho:	Espero	Ocorre
18. Assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.		
19. Responsabilidade para enfrentar os problemas do trabalho.		

Trabalhando, obtenho:	Espero	Ocorre
20. Reconhecimento da autoridade dos superiores.		
21. Ocupação de meu tempo.		
22. Esforço físico (corporal) na execução do trabalho.		
23. Dureza, pela exigência de esforço, dedicação e luta.		
24. Exigência de tentar fazer o melhor.		
25. Percepção de que ganho o suficiente e de acordo com meu esforço.		
26. Sentimento de que sou uma pessoa digna.		
27. Conforto nas formas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário.		
28. Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.		
29. Responsabilidades por minhas decisões.		
30. Minha sobrevivência.		
31. Permanência no emprego pela qualidade do que faço.		
32. Assistência para mim e minha família.		
33. Contribuição para o progresso da sociedade.		
34. Obediência aos superiores.		

Trabalhando, obtenho:	Espero	Ocorre
35. Tarefas parecidas diariamente feitas		
36. Percepção de estar ocupado, fazendo alguma coisa.		
37. Uma vida corrida quando se trabalha também em casa.		
38. Tarefa cumprida.		
39. Tarefas e obrigações de acordo com minhas possibilidades.		
40. Sentimento de ser como uma máquina ou um animal.		
41. Adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho.		
42. Discriminação pelo meu trabalho.		
43. Igualdade de direitos para todos que trabalham.		
44. Percepção de que ganho pouco para o esforço que faço.		
45. Sentimento de que estou esgotado.		
46. Sentimento de que sou gente.		
47. Percepção de que estou atarefado.		
48. Reconhecimento pelo que faço.		
49. Limpeza no ambiente de trabalho.		

Trabalhando, obtenho:	Espero	Ocorre
50. Merecimento de ganhar mais pelo que faço.		
51. Sentimento de estar bem de cabeça (mentalmente).		
52. Exigência de rapidez.		
53. Equipamentos necessários e adequados.		
54. Assistência merecida.		
55. Oportunidade de exercitar o meu corpo.		
56. Pressa em fazer e terminar minhas tarefas.		
57. A percepção de ser produtivo.		
58. Desenvolvimento das minhas habilidades interpessoais.		
59. Influência nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões).		
60. Cumprimento das normas e obrigações da organização (empresa) para comigo.		
61. Oportunidades de expressão de minha criatividade.		
62. Meu salário.		

Terceira Parte

Atribuindo pontos de 0 a 4, novamente, a cada item da lista que se segue, conte-nos agora: Quanto o que você obtém do seu trabalho depende de seu desempenho e/ou de seu esforço?

1. ___ Prazer pela realização de minhas tarefas.
2. ___ Oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).
3. ___ Reconhecimento da importância do que faço.
4. ___ Boa comunicação dos chefes comigo.
5. ___ Meu sustento.
6. ___ Independência, porque assumo minhas despesas pessoais.
7. ___ Estabilidade no emprego (emprego garantido).
8. ___ Benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).
9. ___ Sentimento de ser tratada como pessoa respeitada.
10. ___ O gosto de ver minhas tarefas prontas.
11. ___ Minhas opiniões levadas em conta.
12. ___ Amizades feitas no trabalho.
13. ___ A confiança dos chefes em mim.
14. ___ Assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.
15. ___ Responsabilidade para enfrentar os problemas do trabalho.
16. ___ Reconhecimento da autoridade dos superiores.

17. ___ Ocupação de meu tempo.
18. ___ Esforço físico (corporal) na execução do trabalho.
19. ___ Exigência de tentar fazer o melhor.
20. ___ Percepção de que ganho o suficiente e de acordo com meu esforço.
21. ___ Sentimento de que sou uma pessoa digna.
22. ___ Conforto nas formas adequadas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos e conveniência de horário.
23. ___ Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.
24. ___ Responsabilidades por minhas decisões.
25. ___ O uso meu corpo e/ou das minhas energias físicas para executar minhas tarefas.
26. ___ Sentimento de ser querido pelos colegas de trabalho.
27. ___ Permanência no emprego pela qualidade do que faço.
28. ___ Assistência para mim e minha família.
29. ___ Contribuição para o progresso da sociedade.
30. ___ Obediência aos superiores.
31. ___ Uma vida corrida quando se trabalha também em casa.
32. ___ Tarefa cumprida.
33. ___ Igualdade de esforços entre todos os trabalhadores.
34. ___ Sentimento de ser uma máquina ou um animal.
35. ___ Adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho.
36. ___ Discriminação pelo meu trabalho.
37. ___ Igualdade de direitos para todos que trabalham.
38. ___ Sentimento de que estou esgotado.
39. ___ Sentimento de que sou gente.
40. ___ Percepção de que estou atarefado.
41. ___ Limpeza no ambiente de trabalho.
42. ___ Equipamentos necessários e adequados.
43. ___ Assistência merecida.
44. ___ A percepção de ser produtivo.
45. ___ Desenvolvimento das minhas habilidades interpessoais.
46. ___ Influência nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões).
47. ___ Cumprimento das normas e obrigações da organização (empresa) para comigo.
48. ___ Meu salário.

**Anexo B – Composição dos Atributos das Estruturas Fatoriais por
item do IMST**

FATORES VALORATIVOS							
FV1		FV2		FV3		FV4	
ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO
08	0,62	01	0,46	05	0,59	21	0,31
11	0,66	03	0,46	06	0,41	35	0,39
12	0,48	15	0,32	17	0,40	36	0,46
18	0,63	16	0,64	19	0,40	38	0,38
20	0,61	28	0,59	26	0,36	39	0,48
24	0,63	30	0,41	31	0,62	42	0,46
27	0,75	37	0,42	32	0,52	44	0,32
41	0,51	56	0,46	33	0,59	47	0,64
43	0,80	57	0,51	34	0,44	48	0,63
45	0,46	58	0,57	61	0,51	52	0,50
50	0,60	60	0,60			55	0,59
53	0,72						
54	0,80						

Tabela 1 – Fatores Valorativos

Legenda tab.1:

FV1 -> Justiça no Trabalho

FV2 -> Auto-expressão e Realização Pessoal

FV3 -> Sobrevivência Pessoal e Familiar

FV4 -> Desgaste e Desumanização

FATORES DESCRITIVOS									
FD1		FD2		FD3		FD4		FD5	
ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO
01	0,45	22	0,49	05	0,68	19	0,48	13	0,69
02	0,55	23	0,57	06	0,68	21	0,44	27	0,59
03	0,69	24	0,40	09	0,58	26	0,60	41	0,51
04	0,59	40	0,65	18	0,50	29	0,57	49	0,70
11	0,46	45	0,52	25	0,60	33	0,42	53	0,56
12	0,56	47	0,54	30	0,62	34	0,58	54	0,47
14	0,73	52	0,53	32	0,50	36	0,41		
15	0,65	56	0,48	50	0,48	38	0,56		
16	0,49			62	0,52	39	0,46		
20	0,41					57	0,48		
28	0,55								
43	0,48								
48	0,70								
58	0,48								
59	0,72								
61	0,59								

Tabela 2 – Fatores Descritivos

Legenda tab.2:

FD1: -> Auto-espressão

FD2: -> Desgaste e Desumanização

FD3: -> Independência e Recompensa Econômica

FD4: -> Responsabilidade

FD5: -> Condições de Trabalho

EXPECTATIVAS									
FE1		FE2		FE3		FE4		FE5	
ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO	ITEN	PESO
12	0,40	10	0,48	19	0,50	03	0,46	27	0,44
14	0,50	22	0,54	21	0,42	05	0,80	41	0,51
15	0,41	23	0,55	26	0,55	06	0,72	49	0,49
28	0,57	35	0,52	29	0,55	07	0,53	53	0,55
43	0,40	37	0,59	34	0,51	09	0,56	54	0,65
46	0,50	40	0,57	36	0,46	17	0,45		
48	0,56	42	0,53	38	0,60	18	0,48		
50	0,45	44	0,44	39	0,47	30	0,41		
51	0,52	45	0,60						
57	0,42	47	0,46						
58	0,54	52	0,54						
59	0,75	56	0,54						
61	0,75								

Tabela 3 - Expectativas

Legenda tab.3:

FE1 -> Auto-expressão

FE2 -> Desgaste e Desumanização

FE3 -> Responsabilidade

FE4 -> Independência Econômica

FE5: -> Segurança e Dignidade

INSTRUMENTALIDADE									
FI1		FI2		FI3		FI4		FI5	
ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO	ÍTEN	PESO	ITEN	PESO
01	0,40	14	0,52	18	0,47	10	0,51	05	0,68
02	0,63	22	0,72	25	0,46	12	0,43	06	0,60
03	0,82	28	0,43	31	0,36	15	0,56	07	0,38
04	0,56	35	0,68	34	0,55	16	0,35	14	0,34
09	0,59	37	0,33	36	0,40	17	0,36	20	0,43
11	0,72	41	0,75	38	0,54	19	0,33	28	0,44
13	0,59	42	0,74	40	0,57	21	0,60	48	0,41
23	0,57	43	0,71			24	0,51		
33	0,42	47	0,44			26	0,48		
37	0,41					27	0,31		
45	0,39					30	0,46		
46	0,57					32	0,57		
						39	0,47		
						44	0,35		
						45	0,31		

Tabela 4 - Instrumentalidade

Legenda tab.4:

FI1 -> Envolvimento e Reconhecimento

FI2 -> Condições Materiais de Trabalho

FI3 -> Desgaste e Desumanização

FI4 -> Recompensa e Independência Econômica

FI5 -> Responsabilidade