

Danuta Mirela Fontoura Fagundes

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE  
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO  
NORTE

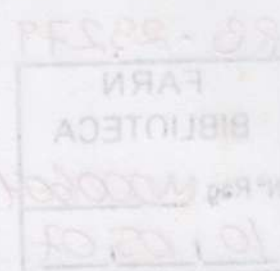
MOTIVAÇÃO NO TRABALHO:  
ESTUDO DE CASO COM FUNCIONÁRIOS DA 98 FM Danuta Mirela Fontoura Fagundes

Motografia apresentada à coordenação do Curso  
de Administração da Faculdade Natalense para o  
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte como  
para obtenção do título de  
MOTIVAÇÃO NO TRABALHO:  
ESTUDO DE CASO COM FUNCIONÁRIOS DA 98 FM

Orientadora: Parângela da Mota Costa  
Brazing, M.Sc.

Natal  
2006

Danuta Mirela Fontoura Fagundes



**MOTIVAÇÃO NO TRABALHO:  
ESTUDO DE CASO COM FUNCIONÁRIOS DA 98 FM**

Monografia apresentada à coordenação do Curso de Administração da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Rosângela de Menezes Cortez Bezerra, M.Sc.

Formulário de avaliação da monografia, com campos para nome da orientadora, nome da autora, e data de avaliação. O formulário está preenchido com o nome da orientadora, Rosângela de Menezes Cortez Bezerra, M.Sc., e o nome da autora, Danuta Mirela Fontoura Fagundes. A data de avaliação é 10/10/06.

Maria Tereza Passos Costa, M.Sc.  
Membro examinador (a)

Natal  
2006

RB - 29279

|                                   |
|-----------------------------------|
| FARN                              |
| BIBLIOTECA                        |
| Nº Reg. <u>W000604</u>            |
| <u>10</u> / <u>05</u> / <u>07</u> |

331.101.3

F141m

2006

EX: 01

Danuta Mirela Fontoura Fagundes

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO:  
ESTUDO DE CASO COM FUNCIONÁRIOS DA 98 FM

Monografia apresentada à coordenação do Curso  
de Administração da Faculdade Natalense para o  
Bacharelado em Administração do Norte como  
requisito para obtenção do título de  
Bacharel em Administração

Catálogo na Publicação - Biblioteca da FARN  
Setor de Processos Técnicos

Fagundes, Danuta Mirela Fontoura

Motivação no trabalho: estudo de caso com funcionários da 98 FM / Danuta  
Mirela Fontoura Fagundes. - Natal: FARN, 2006.  
37f.

Orientador: Rosângela de Menezes Cortez Bezerra (M.Sc.)  
Monografia (Bacharelado em Administração de Empresas) - Faculdade  
Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Motivação no Trabalho - Monografia. 2. Rádio 98 FM - Monografia. 3.  
Clima Organizacional - Monografia. I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 331.101.3

Natal  
2006

Danuta Mirela Fontoura Fagundes

Este trabalho, tem como objetivo avaliar a motivação no trabalho dos funcionários da 98FM. O método de pesquisa aplicado foi quantitativo e qualitativo. O universo da pesquisa foi composto por 40 funcionários. Foi utilizado como instrumento / pesquisa / questionário composto de sete perguntas fechadas. Após a análise dos resultados obtidos, verificamos que existe um percentual de insatisfação com relação a oportunidade de crescimento na empresa, benefícios oferecidos pela empresa, motivação no ambiente de trabalho e tratamento oferecido pela empresa. Chegamos a conclusão a falta de implementação de 1 programa de qualidade de vida no trabalho adequada para a realidade da empresa. Este poderá favorecer o bem estar e satisfação dos funcionários em todos os indicadores já citados acima.

Palavra-chave: Qualidade de Vida no Trabalho.

## **MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO COM FUNCIONÁRIOS DA 98 FM**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, e aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

---

Rosângela de Menezes Cortez Bezerra. M.Sc.  
Orientadora

---

Maria Teresa Pires Costa, M.Sc.  
Membro examinador (a)

## **RESUMO**

Este trabalho, tem como objetivo avaliar a motivação no trabalho dos funcionários da 98FM. O método de pesquisa aplicado foi quantitativo e qualitativo. O universo da pesquisa foi composto por 40 funcionários. Foi utilizado como instrumento / pesquisa / questionário composto de sete perguntas fechadas. Após a análise dos resultados obtidos certificamos que existe um percentual de insatisfação com relação a oportunidade de crescimento na empresa, benefícios oferecidos pela empresa, motivação no ambiente de trabalho e treinamento oferecido pela empresa. Chegando a conclusão a falta de implementação de 1 programa de qualidade de vida no trabalho adequada para a realidade da empresa. Este poderá favorecer o bem estar e satisfação dos funcionários em todos os indicadores já citados acima.

**Palavra-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho.

## ABSTRACT

This work, has as objective to evaluate the motivation in the work of the employees of 98FM. The applied method of research was quantitative and qualitative. The universe of the research was composed for 40 employees. Research was used as instrument composed questionnaire of seven closed questions. After the analysis of the gotten results we certify that a percentage of insatisfação with regard to chance of growth in the company exists, benefits offered for the company, motivation in the work environment and training offered for the company. Arriving the conclusion the lack of implementation of 1 program of quality of life in the work adjusted for the reality of the company. This will be able to favor the welfare and satisfaction of the employees in all the cited pointers already above.

**Word-key:** Quality of Life in the Work.

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| 2.1.1 Conceito                                | 8  |
| 2.1.2 O modelo do comportamento               | 9  |
| 2.1.3 Teoria da expectativa                   | 10 |
| 2.2 HIPÓTESE SOBRE MOTIVAÇÃO                  | 10 |
| 2.2.1 Hipótese sobre motivação humana         | 11 |
| 2.3 TEORIA DAS NECESSIDADES                   | 11 |
| 2.3.1 Hierarquia das necessidades de Maslow   | 11 |
| 2.3.2 Teoria das três necessidades adicionais | 13 |
| 2.4 TEORIA DO DOIS FATORES                    | 15 |
| 2.5 ENRIQUECIMENTO DO TRABALHO                | 16 |
| 2.6 LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO                     | 16 |
| 2.6.1 Teoria da ERC                           | 17 |
| 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS                 | 20 |
| 3.1 TIPO DE PESQUISA                          | 20 |
| 3.2 UNIVERSO E AMOSTRA                        | 20 |
| 3.3 COLETA DE DADOS                           | 20 |
| 3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS            | 21 |
| 4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS      | 23 |
| 5 CONCLUSÃO                                   | 24 |

|                                                          |           |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO</b>                                      | <b>4</b>  |
| 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA | 4         |
| 1.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E SEU AMBIENTE         | 5         |
| 1.3 OBJETIVOS                                            | 6         |
| 1.3.1 Objetivo geral                                     | 6         |
| 1.3.2 Objetivos específicos                              | 6         |
| 1.4 JUSTIFICATIVA                                        | 7         |
| <b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b>                             | <b>8</b>  |
| 2.1 MOTIVAÇÃO                                            | 8         |
| 2.1.1 Conceito                                           | 8         |
| 2.1.2 O modelo do comportamento                          | 9         |
| 2.1.3 Teoria da expectativa                              | 10        |
| 2.2 HIPÓTESE SOBRE MOTIVAÇÃO                             | 10        |
| 2.2.1 Hipótese sobre motivação humana                    | 11        |
| 2.3 TEORIA DAS NECESSIDADES                              | 11        |
| 2.3.1 Hierarquia das necessidades de Maslow              | 11        |
| 2.3.2 Teoria das três necessidades adicionais            | 13        |
| 2.4 TEORIA DO DOIS FATORES                               | 15        |
| 2.5 ENRIQUECIMENTO DO TRABALHO                           | 16        |
| 2.6 LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO                                | 16        |
| 2.6.1 Teoria de ERC                                      | 17        |
| <b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b>                     | <b>20</b> |
| 3.1 TIPO DE PESQUISA                                     | 20        |
| 3.2 UNIVERSO E AMOSTRA                                   | 20        |
| 3.3 COLETA DE DADOS                                      | 20        |
| 3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS                       | 21        |
| <b>4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS</b>          | <b>22</b> |
| <b>5 CONCLUSÃO</b>                                       | <b>34</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças que ocorrem diariamente em todo o mundo, vem refletindo nas organizações como um todo. De forma que, os seus colaboradores, em sua maioria são "vítimas" desse mundo globalizado, onde muitos deles precisam adaptar-se da forma repentina a mudanças muitas vezes causando frustrações, desistências etc. assim vê-se a importância da adoção de estratégias que motivem, estimulem, permitam e estimulem a execução do trabalho com qualidade e produtividade. Dessa maneira, o colaborador saberá que é importante como pessoa para organização e principalmente, que a empresa tem com ele, um compromisso de longo prazo. O reconhecimento de trabalhar num ambiente de estabilidade é retribuído pelo indivíduo com lealdade e especialmente com motivação, fator esse carência em algumas empresas. Pela motivação é o desejo de atingir altos níveis de esforços em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer objetivos individuais. A motivação depende da direção (objetivos), força e intensidade do comportamento (esforço) e duração e persistência (necessidade).

Este projeto aborda este tema nos seguintes tópicos: Introdução, contextualização, caracterização da empresa, objetivos geral e específicos, justificativa, referencial teórico e metodologia.

A pesquisa foi realizada na FM Nordeste LTDA - DEPM, no período de fevereiro de 2006.

### 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

De acordo com Kanaane (1996), do ponto de vista psicológico, o trabalho provoca diferentes graus de motivação e satisfação no trabalhador, principalmente quanto à forma e do meio no qual desempenha sua tarefa.

Para Chiavenato (1999), para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que possuem

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças que ocorrem diariamente em todo o mundo, vem refletindo nas organizações como um todo. De forma que, os seus colaboradores, em sua maioria são "vítimas" desse mundo globalizado, onde muitos deles precisam adaptar-se de forma repentina a mudanças muitas vezes causando frustrações, desestímulos etc. assim vê-se a importância da adoção de estratégias que motivem, estimule, permitindo a satisfação na execução do trabalho com qualidade e produtividade. Dessa maneira, o colaborador saberá que é importante como pessoa para organização e principalmente, que a empresa tem com ele, um compromisso de longo prazo. O reconhecimento de trabalhar num ambiente de estabilidade é retribuído pelo indivíduo com lealdade e especialmente com motivação, fator esse carente em algumas empresas. Pois motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforços em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer objetivos individuais. A motivação depende de direção (objetivos), força e intensividade do comportamento (esforço) e duração e persistência (necessidade).

Este projeto aborda este tema nos seguintes tópicos: Introdução, contextualização, caracterização da empresa, objetivos geral e específicos, justificativa, referencial teórico e metodologia.

A pesquisa foi realizada na FM Nordeste LTDA – 98FM, no período de fevereiro de 2006.

### 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

### 1.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E SEU AMBIENTE

De acordo com Kanaane (1999), do ponto de vista psicológico, o trabalho provoca diferentes graus de motivação e satisfação no trabalhador, principalmente quanto à forma e do meio no qual desempenha sua tarefa.

Para Chiavenato (1999), para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem

ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

A motivação dos funcionários de uma organização é um tema que vem sendo constantemente debatido, de especialistas à funcionários. Pois, detectar o problema e buscar soluções para resolvê-lo é a forma mais eficiente de saber o que acontece na sua empresa e o que motiva os seus funcionários de maneira que possa proporcionar bem estar aos mesmos e um ambiente mais agradável de se trabalhar.

A satisfação do funcionário no seu ambiente de trabalho influencia no seu rendimento, ou seja, melhora sua produtividade o que o líder pode fazer é identificar o que motivam as pessoas e as ajudar a encontrar as habilidades que facilitem o seu desenvolvimento.

O desenvolvimento do processo motivacional na empresa é o ponto central de uma gestão estratégica, voltada para resultados, crescimento. Porém esse processo não ocorre se não tiver um conjunto claro de expressivo valor. Valores esses entendidos como princípios ou padrões considerados importantes, ou relevantes por alguém ou pelo grupo.

Por tratar-se de uma FM, um ambiente no qual acredita-se ser bem divertido e festivo, esquecendo que trata-se de uma empresa e assim como as demais organizações, tem problemas a serem identificados e buscar possíveis soluções.

A importância de identificar a motivação dos funcionários da 98 FM, parte do interesse não só dos funcionários, mais também dos seus líderes, haja vista que é importante não só para eles como também para os clientes e ouvintes, gerando maior fidelidade e admiração. Diante disso, esse projeto pretende pesquisar: **qual o grau de motivação dos funcionários da 98FM?**

## 1.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E SEU AMBIENTE

A FM Nordeste LTDA, a popular 98FM, foi criada em 01 de fevereiro de 1999, tendo como fundador o Senhor Felinto Rodrigues Neto, que concretizou um sonho, a fundação de uma FM popular, de grande alcance, pois o mesmo já vinha da

experiência do rádio, com a extinta Antena 1 na qual também foi fundador, essa no entanto tinha repertório internacional e tinha o objetivo de atingir o público ouvinte das classes A e B; a 98FM foi criada justamente com um perfil oposto, pois toca todos os estilos musicais, voltada para todas as classes, sem fronteiras assim como a música.

**1.4 JUSTIFICATIVA** Esta organização está localizada no Brunei Candelária Center, na Rua Carlos Chagas, Candelária, Zona sul da Cidade do Natal, no Estado do RN; neste endereço desde sua fundação.

A 98FM permanece tendo a frente na sua administração o Senhor Felinto Neto e do seu filho Felinto Rodrigues Filho, "tocando" o sucesso empresarial com mais quarenta (40) colaboradores.

Hoje seu sucesso cobre o Estado e parte dos Estados da Paraíba, Ceará e Pernambuco, têm como slogan-"é a rádio que chega aonde as outras não chegam", destacando-se pelo alto nível de audiência e por estar presente na maior parte dos eventos do Estado do RN. Tudo isso resultado de um sonho que tornou-se realidade.

### 1.3 OBJETIVOS

#### 1.3.1 Objetivo Geral

Identificar o grau de motivação dos funcionários da FM Nordeste LTDA – 98FM.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar o perfil dos empregados da 98FM.
- ✓ Identificar se o funcionário considera-se motivado e valorizado.
- ✓ Identificar a satisfação dos funcionários com relação ao salário.

- ✓ Analisar, na opinião dos funcionários, se estão motivados com a função que desempenham.

## 1.4 JUSTIFICATIVA

É necessário considerar as peculiaridades individuais, quer isto pareça ou não convenientes para o ambiente organizacional. Sabe-se que bons resultados aparecem quando as organizações respeitam as pessoas em sua individualidade, valorizam seus pontos fortes no dia-a-dia, e principalmente oferecem oportunidade de exercerem seu potencial criativo. Pois o funcionário motivado agrega valor tanto para a empresa quanto para si mesmo. Compreender a importância da motivação e da satisfação, na elaboração de qualquer tipo de objetivo, é fundamental para a sobrevivência do grupo ou do indivíduo e para sua produtividade.

É por isso que o tema motivação vem sendo debatido, discutido com freqüência, por funcionários e administradores, que buscam a qualidade de vida no trabalho, pois a motivação reflete na produtividade, desempenho dos mesmos.

São por estes fatores que vemos necessário para o crescimento, sucesso da organização e bem-estar dos colaboradores a importância de saber o grau de motivação dos funcionários da 98FM.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 MOTIVAÇÃO

#### 2.1.1 Conceito

O estudo da motivação é importante para se compreender os mecanismos que movimentam as pessoas, para os comportamentos de alto desempenho, indiferença ou improdutividade, a favor ou contra os interesses da organização e da administração.

Faria (2002, p. 59) "a motivação é o resultado da interação da pessoa com o ambiente".

O termo motivação é usado para designar um problema do indivíduo isolado, para compreender a sua motivação no trabalho e a necessidade de conhecer as causas e as formas de ação e direção da motivação. Os indivíduos possuem valores, opiniões e expectativas em relação ao mundo que os rodeiam, possuindo representações internalizadas do seu ambiente.

Segundo Maximiano (1997, p.204) "a palavra motivação é usada com diferentes significados. Pode-se falar em motivação para consumir, estudar, ganhar dinheiro, viajar e até mesmo para não fazer nada".

Nas organizações, na administração, funcionários motivados é alguém que transmite, passa um alto nível de disposição na realização de tarefas. Dessa forma o estudo da motivação no trabalho ascende a algumas organizações entender o que desperta esta motivação na realização de tarefas. A motivação refere-se ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades. Assim, o homem passou a ser considerado um animal dotado de necessidades que se alteram ou se sucedem conjunta ou isoladamente. Satisfeita uma necessidade, surge outra em seu lugar e, assim por diante, contínua e infinitamente.

Kahale (2002, p.05):

só existe uma premissa básica: ninguém motiva ninguém, cada pessoa é motivada por razões diferentes, sendo estas coerentes com a cultura interna e atitudes perante os funcionários, que vai desde a contratação, passando pela manutenção dos colaboradores na empresa e no seu desligamento.

As modernas teorias sobre motivação dividem-se em dois grupos: Teoria do processo e Teoria do conteúdo

A primeira teoria esclarece de que forma o mecanismo da motivação funciona e a segunda teoria quais os motivos específicos fazem as pessoas agirem.

### 2.1.2 O modelo do comportamento

Para Maximiano (1997, p. 205) "o modelo apresenta três hipóteses: o comportamento é motivado; o comportamento é orientado para a realização de algum objetivo; o comportamento que procura realizar algum objetivo pode ser perturbado por conflito, frustrações ou ansiedade."

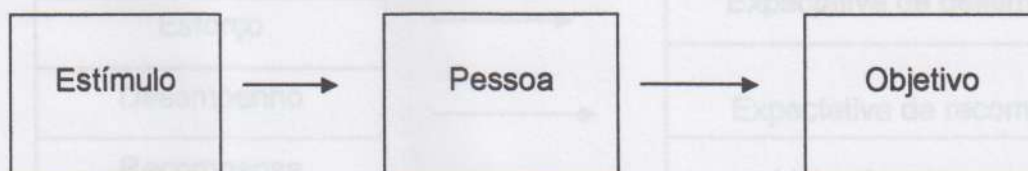


Figura 1 – Modelo de comportamento

Fonte: Bernardes apud Maximiano (1997, p. 205)

A motivação no modelo acima apresentado, é uma relação de causa e efeito comportamental, isto é, todo comportamento tem sempre uma causa, tendo como objetivo claro de atingir o comportamento desejado, pois qualquer forma de manifestação é comportamento, ainda que esses objetivos levem a frustração, conflito e ansiedade.

Maximiniano (1997, p.206):

o modelo parte da premissa de que o comportamento de todas as pessoas é similar, no sentido de que o mecanismo de funcionalidade de

todas as pessoas tem o mesmo desempenho: todos são influenciados por motivos e perseguem objetivos.

### 2.1.3 Teoria da expectativa

Procura explicar como as crenças e expectativas que as pessoas tem a respeito de seu trabalho combinam-se com a força de seus desejos, para produzir algum tipo de força motivacional.

- O desempenho que se alcança é proporcional ao esforço que se faz;
- O esforço que se faz é proporcional ao valor que se dá à recompensa;
- Se a recompensa for atraente, motivação para fazer o esforço será grande. (teoria de Vroom, Victor)

Essa teoria, explica a relação causa e efeito, ou seja o esforço depende do resultado que se deseja alcançar.

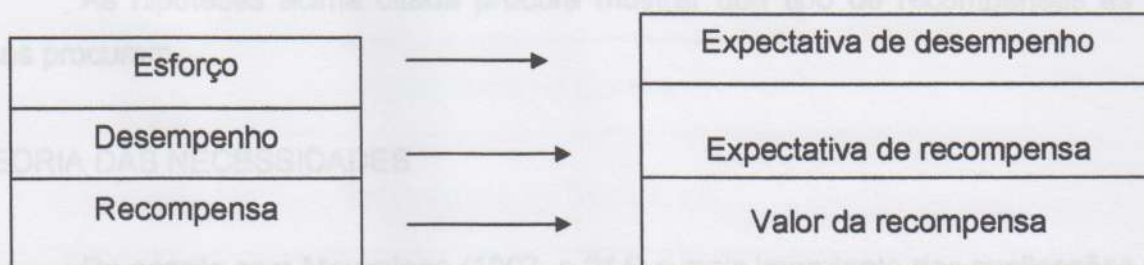


Figura 2: A teoria da expectativa estabelece que o esforço depende do valor percebido e da recompensa  
Fonte: Maximiniano (1997, p. 207)

## 2.2 HIPÓTESE SOBRE MOTIVAÇÃO

As primeiras sobre o conteúdo da motivação foram propostas por filósofos gregos, nas discussões sobre o conceito de felicidade.

Três tipos principais de motivos:

- A motivação de ganho material;

- A motivação do reconhecimento social;
- A motivação interior da realização pessoal.

### 2.2.1 Hipótese sobre motivação humana

- Homem econômico – racional: a motivação encontra-se na perspectiva do ganho, o motivo importante é ter bens materiais.
- Homem social: a motivação é o grupo, o motivo importante é o reconhecimento dos colegas.
- Homem auto-realizador: a motivação é a realização interior, o motivo importante é a satisfação interior.
- Homem complexo: a motivação não tem causa única, diversos motivos ou causas são importantes para mover o comportamento.

Segundo Maximiano (1997, p. 212) “a quarta hipótese é o reconhecimento das três primeiras ditas simplificadas, pois a complexidade da natureza humana não explica-se por apenas um motivo.”

As hipóteses acima citada procura mostrar que tipo de recompensas as pessoas procuram.

## 2.3 TEORIA DAS NECESSIDADES

De acordo com Maximiano (1997, p.214) a mais importante das explicações modernas sobre o conteúdo da motivação humana estabelece que as pessoas são motivadas essencialmente pelas necessidades humanas.

### 2.3.1 Hierarquia das necessidades de Maslow

O psicólogo Abraham Maslow desenvolveu a idéia de que as necessidades humanas dispõem –se numa hierarquia mais complexa que a simples divisão em dois grupos. Segundo Maslow as necessidades humanas divide-se em cinco (5) grupos:

necessidades fisiológicas ou básicas, de segurança, sociais, de estima e necessidade de auto-realização.

Para Chiavenato (1999, p.594),

as necessidades humanas estão dispostas em uma hierarquia, de modo que quando uma necessidade é relativamente satisfeita, a próxima necessidade mais elevada torna-se dominante no comportamento da pessoa. As necessidades mais altas somente influenciam o comportamento quando as necessidades mais baixas estão relativamente satisfeitas. O primeiro passo para se motivar uma pessoa é reconhecer o nível da hierarquia que ela está focalizando para poder satisfazer essa necessidade ou carência específica.

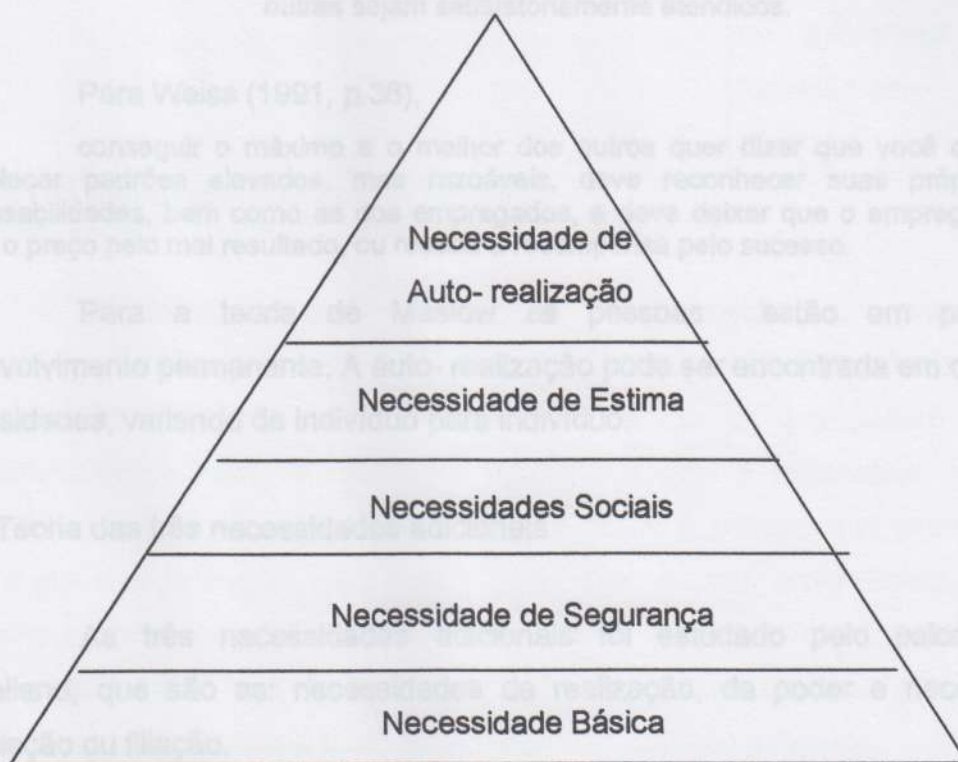


Figura 3: Hierarquia das necessidades, segundo Maslow.  
Fonte: Chiavenato (1997, p.3).

Maximiano (1997, p.216 a partir daí Maslow ordenou-as pelo seu valor hierárquico:

- 1 - As necessidades básicas manifestam-se em primeiro lugar, e as pessoas procuram satisfazê-las antes de se preocupar com as de nível mais elevado.

- 2 - Uma necessidade de uma categoria qualquer precisa ser atendida antes que a necessidade de uma categoria seguinte se manifestar.
- 3 - Uma vez atendida, a necessidade perde sua força motivadora e a pessoa passa a ser motivada pela ordem seguinte de necessidades.
- 4 - Quanto mais elevado o nível das necessidades, mais saudável a pessoa é.
- 5 - O comportamento irresponsável é sintoma de privação das necessidades sociais e de estima. O comportamento negativo é consequência de má administração.
- 6 - Há técnicas de administrar que satisfazem as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais. Os gerentes podem trabalhar no sentido de possibilitar que as outras sejam satisfatoriamente atendidas.

Para Weiss (1991, p.36),

conseguir o máximo e o melhor dos outros quer dizer que você deve estabelecer padrões elevados, mas razoáveis, deve reconhecer suas próprias responsabilidades, bem como as dos empregados, e deve deixar que o empregado pague o preço pelo mal resultado, ou receba a recompensa pelo sucesso.

Para a teoria de Maslow as pessoas estão em processo de desenvolvimento permanente. A auto-realização pode ser encontrada em qualquer das necessidades, variando de indivíduo para indivíduo.

### 2.3.2 Teoria das três necessidades adicionais

As três necessidades adicionais foi estudado pelo psicólogo David McClelland, que são as: necessidades de realização, de poder e necessidade de associação ou filiação.

McClelland propõe que cada um, em diferentes situações são influenciados por essas necessidades e o poder que cada necessidade específica, será de acordo com o momento.

| CONCEITO                  | SÍMBOLO | DEFINIÇÃO                                                                            |
|---------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Necessidade de realização | nAch    | A necessidade de sucesso, avaliado segundo algum padrão internalizado de excelência. |
| Necessidade de afiliação  | nAff    | Necessidade de relacionamento e amizade.                                             |
| Necessidade de poder      | nPow    | Necessidade de controlar ou influenciar direta ou indiretamente outras pessoas.      |

Figura 4: Três necessidades estudadas por McClelland.

Fonte: Maximiniano (1997, p. 218)

O funcionário com necessidade de realização se satisfaz com seu desempenho, estabelece metas mais altas, melhora o desempenho após o feedback. As teorias de motivação apresenta os tipos de fatores que podem energizar o comportamento humano, a motivação adicionada com a capacidade e perícia do funcionário chegasse a produtividade. Sendo assim é preciso que esse trabalhador saiba o que a organização, quer dele e como quer, e assim esse funcionário também necessita saber as condições que torne possível o desenvolvimento dessa tarefa. Por isso é preciso que haja essa comunicação. Se essas pessoas não sabem que resultado esta se esperando dela, certamente não poderão atingí-los.

Para Chiavenato (1999, p.599) "a teoria de McClelland está ligada aos conceitos de aprendizagem, segundo ele, as necessidades humanas são aprendidas e adquiridas pelas pessoas ao longo de suas vidas."

A teoria de McClelland transmite que no foco administrativo, estão localizadas essas necessidades tanto no administrador como nos seus empregados, pois dessa forma permite que o local de trabalho seja adaptados as necessidades.

## 2.4 TEORIA DO DOIS FATORES

Para Herzberg a motivação resulta de dois fatores:

### 1- Fatores motivacionais ou intrínsecos:

- Conteúdo do trabalho em si (natureza das tarefas e sua sintonia com os interesses e qualificações das pessoas);
- Sentido de realização de algo importante;
- Exercício da responsabilidade;
- Possibilidade de crescimento;
- Orgulho e sentimento de prestígio decorrentes da profissão.

### 2- Fatores extrínsecos ou higiênicos:

- Estilo de supervisão do chefe;
- Relações pessoais com os colegas;
- Salário;
- Políticas de administração de pessoal;
- Condições físicas e segurança do trabalho.

Herzberg, através de estudos descobriu que no geral as pessoas se mostravam satisfeitas com os fatores intrínsecos.

Quando o indivíduo realiza funções que correspondem ao que se almeja, objetiva, significa que gostam do que fazem. Pois o ambiente de trabalho produz satisfação ou não com o próprio ambiente.

Para Bowditch; Buono (1992, p.53):

as recompensas extrínsecas são os resultados dos que nos vem a mente quando pensamos genericamente sobre recompensas: salários, benefícios adicionais e condições de trabalho são exemplos comuns. As recompensas intrínsecas são as mais intangíveis por natureza e compreendem coisas como realização pessoal e profissional, a estima de outras pessoas, ou interesse que um trabalho possa despertar numa pessoa.

Com tudo, intrínsecos estão mais relacionados ao ambiente de trabalho, enquanto que as recompensas extrínsecas estão ligadas a aspectos materiais do trabalho.

Segundo Chiavenato (1999, p.597):

na realidade o modelo de Herzberg está voltado para o comportamento no trabalho e pode ser facilmente utilizado pelo administrador. Seu impacto na prática administrativa não deve ser submetido, e muitas de suas explicações são úteis para o administrador, independentemente de sua validade científica. É uma teoria dos determinantes da satisfação

intrínsecos e insatisfação (extrínsecos) no emprego, e não propriamente uma teoria da motivação.

## 2.5 ENRIQUECIMENTO DO TRABALHO

Para Maximiano (1997) uma importante aplicação da teoria do dois fatores é a técnica do enriquecimento do trabalho, também proposta por Herzberg. Essa técnica consiste em incrementar os fatores motivacionais de um cargo ou de um grupo de cargos, cujos ocupantes tenham responsabilidade pela mesma tarefa.

O enriquecimento do trabalho, a princípio, deve ter tarefas amplas, com essa diversidade proporciona menos monotonia a função exercida, assim como a potencialidade do funcionário para decisões.

## 2.6 LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

Segundo Maximiano (1997, p.226),

a evolução constante permite que as pessoas desenvolvam potencialidades que podem ser aproveitadas no campo profissional ou em outras áreas de atividades. Entre os fatores que podem promover o desenvolvimento das pessoas, estão: treinamento, educação, interação social, experiência e ação dos gerentes. Embora pertençam à categoria dos fatores higiênicos e não à dos motivacionais, de acordo com a teoria dos dois fatores, os gerentes podem influenciar decisivamente os fatores motivacionais.

O fator de relacionamento da empresa com funcionário e do funcionário com a empresa é de extrema importância para o item motivação, sendo que dentro desse fator a atuação do líder influi decididamente na motivação dos funcionários.

Para Chiavenato (1999, p.591)

um dos maiores desafios do administrador é motivar as pessoas; fazê-las decididas, confiantes e comprometidas intimamente a alcançar os objetivos propostos; energizá-los e estimulá-los o suficiente para que sejam bem – sucedidos através do seu trabalho na organização. O conhecimento da motivação humana é indispensável para que o administrador possa realmente contar com a colaboração irrestrita das pessoas. Embora os estudos sobre motivação pertençam especificamente à área da psicologia, a teoria administrativa se fundamenta neles para criar condições de aplicabilidade dos seus conceitos na vida organizacional.

A motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades.

Segundo Kanaane (1999, p. 18) "do ponto de vista psicológico, o trabalho provoca diferentes graus de motivação e satisfação no trabalhador, principalmente quanto à forma e do meio no qual desempenha a sua tarefa".

### 2.6.1 Teoria de ERC

Para Bowditch; Buono (1992, p.42) baseando-se em pesquisas já existentes (elaborada por Maslow), Alderfer unido ao seu próprio trabalho de pesquisa, percebeu que havia três níveis de necessidades – ERC, necessidade básica de existência ou sobrevivência, as necessidades de relacionamento e necessidades de crescimento.

Alderfer procura modificar e simplificar a teoria de Maslow para submetê-la à pesquisa empírica. Sua teoria ERC difere da teoria de Maslow em três aspectos.

Em primeiro lugar, a teoria ERC reduz as cinco necessidades básicas de Maslow a três necessidades essenciais: existência, relacionamento e crescimento. Embora Alderfer notasse que às vezes, havia uma progressão de um estágio para o outro, havia certa sobreposição entre eles, e as pessoas podiam passar de um nível a outro sem ter plenamente satisfeito o primeiro.

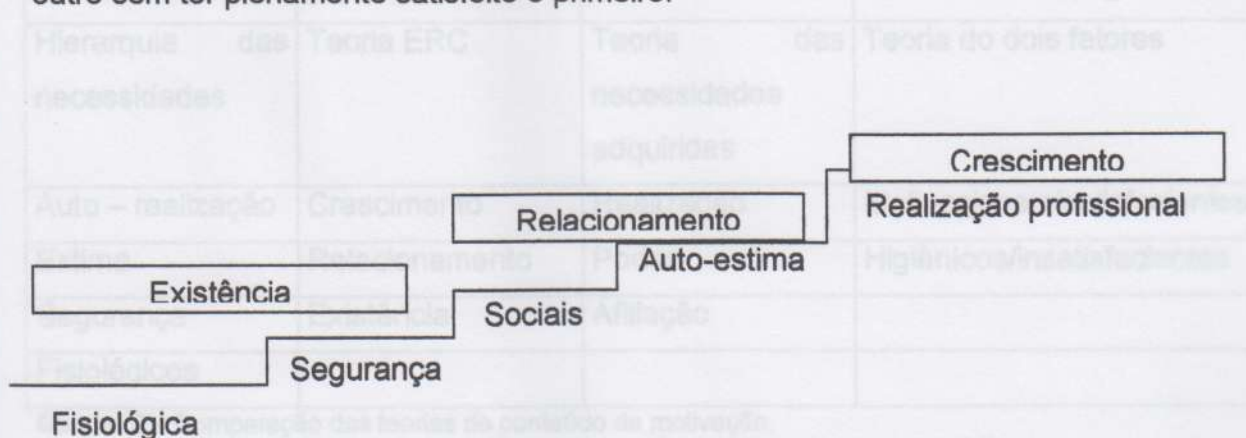


Figura 4: Relação entre os modelos motivacionais de conteúdo estatístico.  
Fonte: Bowditch; Buono (1992, p.45)

Segundo Chiavenato (1999 p.598):

- Necessidade de existência: são as necessidades de bem – estar físicos: existência, preservação e sobrevivência. Incluem as necessidades fisiológicas e de segurança de Maslow. Aqui se incluem os salários, os benefícios sociais, as condições ambientais de trabalho e as políticas organizacionais sobre segurança no trabalho.
- Necessidade de relacionamento: são as necessidades de relações interpessoais. Refere-se ao desejo de interação social com outras pessoas, isto é, à sociabilidade e ao relacionamento social. Incluem as necessidades sociais e os componentes externos de estima de Maslow.
- Necessidade de crescimento: são as necessidades de desenvolvimento do potencial humano e desejo de crescimento e competência pessoal. Incluem os componentes intrínsecos da necessidade de estima de Maslow (autoconfiança) e de auto-realização.

A teoria de Maslow indica que o crescimento do indivíduo na hierarquia resulta atuando satisfeitas as necessidades inferiores, e a teoria ERC aponta o princípio de frustração - regressão, onde a necessidade inferior pode despertar quando uma necessidade mais elevada não pode ser satisfeitas.

A teoria ERC afirma também que mais de uma necessidade pode ser ativada ao mesmo tempo, já que a teoria de Maslow diz que uma necessidade surge de cada vez.

| <b>Maslow</b>               | <b>Alderfer</b> | <b>McClelland</b>                  | <b>Herzberg</b>              |
|-----------------------------|-----------------|------------------------------------|------------------------------|
| Hierarquia das necessidades | Teoria ERC      | Teoria das necessidades adquiridas | Teoria do dois fatores       |
| Auto – realização           | Crescimento     | Realização                         | Motivacionais/satisfacientes |
| Estima                      | Relacionamento  | Poder                              | Higiênicos/insatisfacientes  |
| Segurança                   | Existência      | Afiliação                          |                              |
| Fisiológicos                |                 |                                    |                              |

Quadro 2 – Comparação das teorias de conteúdo da motivação.

Fonte: Schermerhorn; Hunt; Osborn (1995, p.77 apud CHIAVENATO, 1999, p. 600)

**3.2 PROCESSO** A motivação não é algo que possa ser diretamente observado. Inferimos a existência da motivação observando o comportamento dos indivíduos.

**3.2.1 TIPO DE** Para Maslow não é necessário que uma necessidade esteja 100% satisfeita para surgir a seguinte. Na realidade, a maioria das pessoas normais está parcialmente satisfeita e parcialmente insatisfeita em todas as suas necessidades básicas.

Para a elaboração do estudo em questão será escolhido a pesquisa exploratória. Na teoria ERC de Alderfer, afirma que mais de uma necessidade pode ser ativada ao mesmo tempo e não de cada vez.

Na teoria das necessidades adquiridas, McClelland aponta que diferentes indivíduos têm diferentes níveis de cada motivo, mas nunca à existência de qualquer deles, em especial o da realização aprendido inicialmente na infância. A teoria de McClelland equivale aos níveis mais elevados da hierarquia da Maslow e se aproxima dos fatores motivacionais de Herzberg e, a exemplo deles, também não teve seus pressupostos comparados cientificamente, e reconhece que a importância das três categorias pode variar para cada um individualmente.

Herzberg desenvolveu um estudo para atender os fatores que causariam insatisfação e aqueles que seriam responsáveis pela satisfação no ambiente de trabalho. O resultado de destes estudos foi chamado de teoria dos dois fatores.

Portanto, serão pesquisados todos os elementos, trata-se de dados censitários.

### 3.3 COLETA DE DADOS

Para coleta de dados o instrumento utilizado será questionário.

De acordo com Cervo; Berman (1998, p.135) "o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja." A aplicação de questionário possibilita o anonimato, logo transmite mais confiança aos respondentes. Com essa forma de pesquisa foram estabelecidas questões mais importantes a serem propostas de acordo com os seus objetivos, com perguntas que

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1 TIPO DE PESQUISA

Para a elaboração do estudo em questão será executada a pesquisa exploratória descritiva que servirá para avaliar o grau de motivação dos funcionários da 98FM.

Lakatos; Marconi (1999, p.87) define a pesquisa exploratória descritiva como – “são estudos exploratórios que tem por objetivo descrever completamente determinado fenômeno”.

#### 3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

De acordo com Vergara (1998, p.43): “universo é o conjunto de elementos que possuem características que foi objeto de estudo.” O universo a ser pesquisado compreende os funcionários da 98FM no total de 40 pessoas.

Portanto, serão pesquisados todos os elementos, trata-se de dados censitários.

#### 3.3 COLETA DE DADOS

Para coleta de dados o instrumento utilizado será questionário.

De acordo com Cervo; Bemian (1996, p.138) “o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja.” A aplicação de questionário possibilita o anonimato, logo transmite mais confiança aos respondentes. Com essa forma de pesquisa foram estabelecidas questões mais importantes a serem propostas de acordo com os seus objetivos, com perguntas que

levern facilmente as respostas de modo que não insinuem colocações adversas. (Apêndice)

### 3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados serão organizados e apresentados em tabelas através dos programas Excel e Word, e em seguida, os gráficos serão analisados e interpretados conforme a resposta dos entrevistados, utilizando os métodos quantitativos e qualitativos de acordo com a natureza de cada questão da pesquisa.

Gráfico 01 – Sexo  
Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 99FM, Janeiro/2008.

No gráfico 01 nota-se que a maioria dos nossos entrevistados são do sexo feminino, correspondendo a 67% do total.



Gráfico 02 – Faixa etária  
Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 99FM, Janeiro/2008.

É visto no gráfico 02 que os funcionários da FM Nordeste LTDA – 99FM são jovens entre 18 e 25 anos, e que existe uma minoria de 10% dos entrevistados da pesquisa acima de 40 anos.

#### 4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

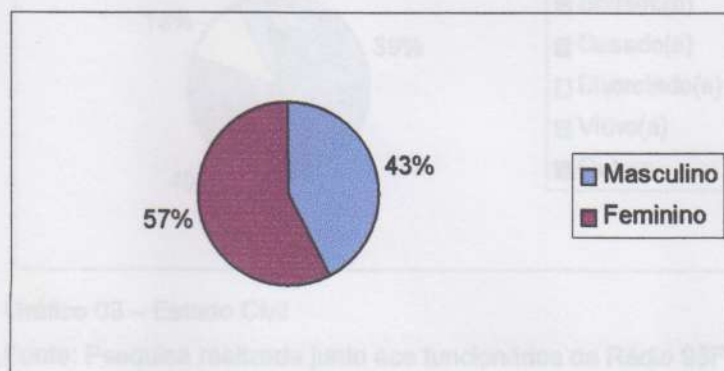


Gráfico 01 - Sexo

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

No gráfico 01 nota-se que a maioria dos nossos entrevistados são do sexo feminino, correspondendo a 57% do total.

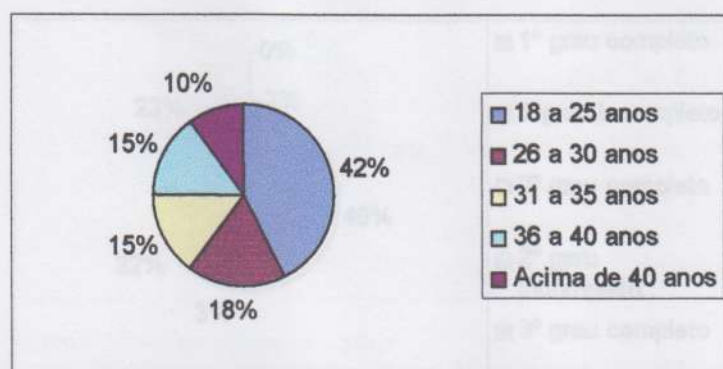
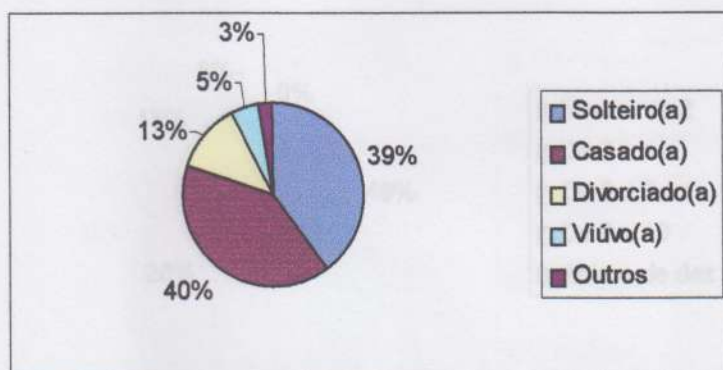


Gráfico 02 - Faixa etária

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

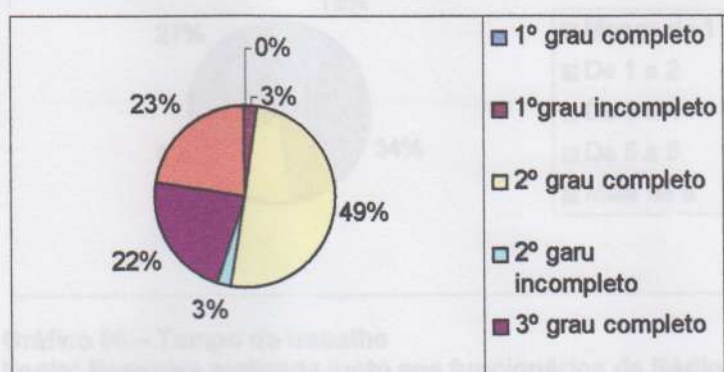
É visto no gráfico 02 que os funcionários da FM Nordeste LTDA – 98FM são jovens entre 18 e 25 anos, e que existe uma minoria de 10% dos entrevistados de pessoas acima de 40 anos.



**Gráfico 03 – Estado Civil**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

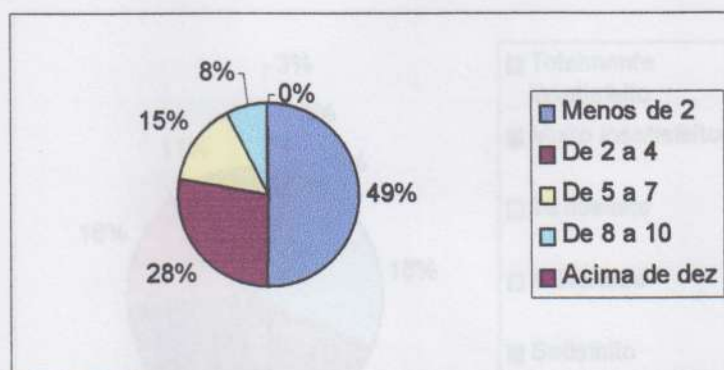
Observa-se no gráfico 03 que 40% dos colaboradores são casados, 39% solteiro – numa margem onde de acordo com o gráfico 02 que mostra a maioria dos funcionários solteiros.



**Gráfico 04 - Escolaridade**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

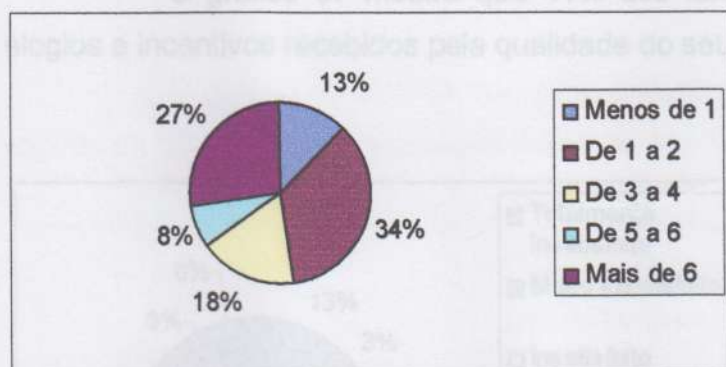
O gráfico 04 indica que 195 dos funcionários tem 2º grau completo, haja vista que é critério da empresa pessoas que já possuam este completo. E 23% apresenta 3º grau incompleto, com intenção de concluí-lo.



**Gráfico 05 – Faixa Salarial**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

Observa-se que no gráfico 05, há um percentual de 49% dos funcionários que recebem menos de 2 salários mínimos.



**Gráfico 06 – Tempo de trabalho**

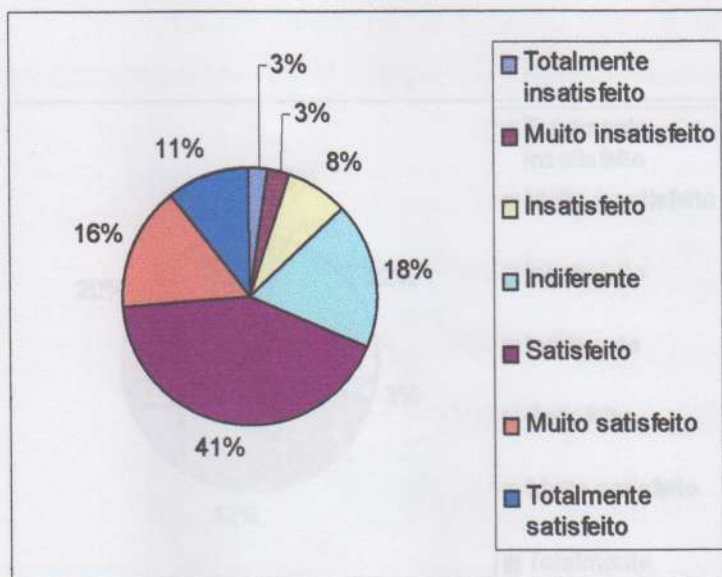
Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

O gráfico 06 mostra que 34% dos entrevistados possui de 1 a 2 anos de trabalho na 98FM, notamos também que 27% possuem mais de 6 anos mostrando que "equilibra-se" os que chegaram com os de mais experiência.

**Figura 04 – Remuneração**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

Observa-se no gráfico 06 a insatisfação dos entrevistados com a remuneração em relação ao trabalho que desempenha, num percentual de 39%.

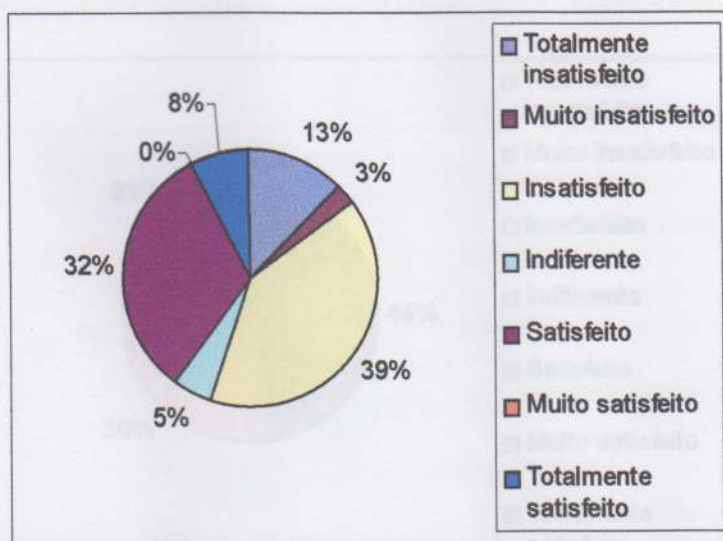


**Gráfico 07 – Elogios e incentivos**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

O gráfico 07 mostra que 41% dos funcionários estão satisfeitos com os elogios e incentivos recebidos pela qualidade do seu trabalho.

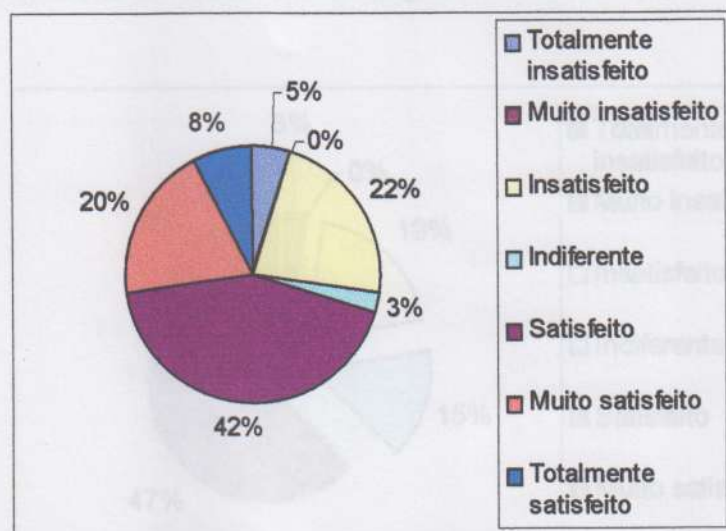
O gráfico 08 aponta que 42% dos colaboradores estão satisfeitos com o espírito de colaboração dos colegas e apenas 3% é indiferente.



**Figura 08 – Remuneração**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

Observa-se no gráfico 08 a insatisfação dos entrevistados, com a remuneração em relação ao trabalho que desempenha, num percentual de 39%.



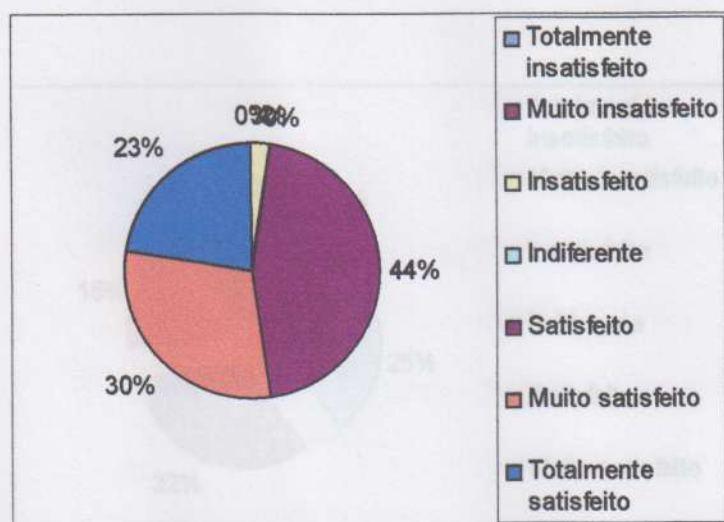
**Figura 09 – Colaboração dos colegas**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

**Figura 11 – Confiança nos colegas**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

O gráfico 09 aponta que 42% dos colaboradores estão satisfeitos com o espírito de colaboração dos colegas e apenas 3% é indiferente.

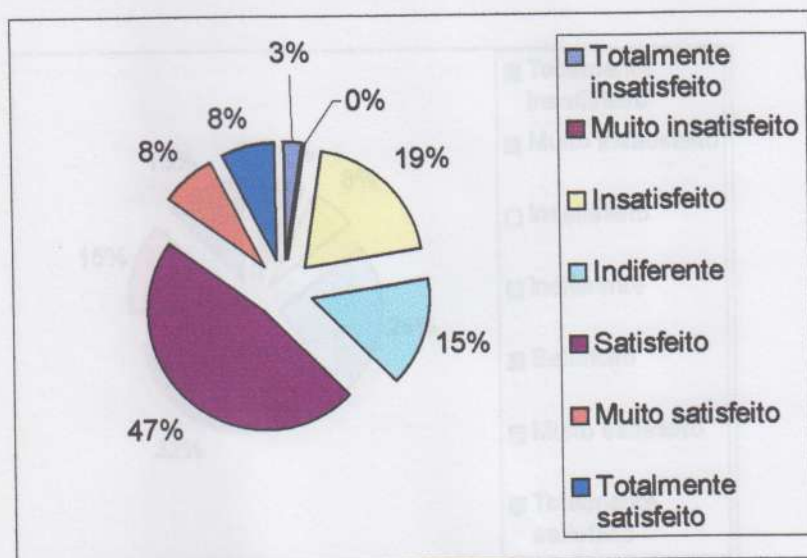


**Figura 10 – Relacionamento com os colegas**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

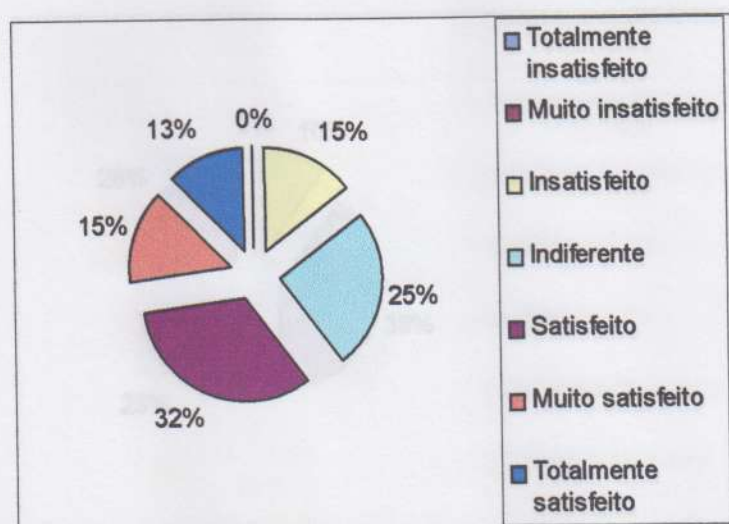
Apresenta-se no gráfico 10 que a maneira com que os entrevistados relacionam-se com seus colegas de trabalho resulta em 44% de satisfação.



**Figura 11 – Confiança nos colegas**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

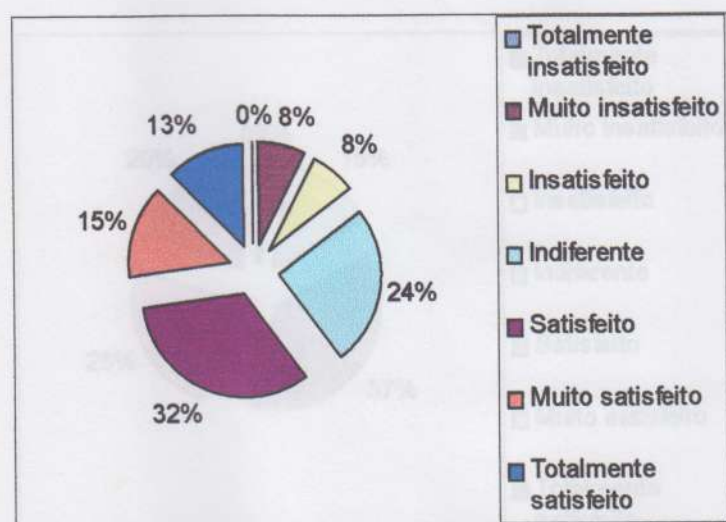
No gráfico 11, 47% dos funcionários estão satisfeitos com a confiança que podem ter com os colegas de trabalho e apenas 3% estão totalmente insatisfeitos.



**Figura 12 – Organização do chefe no setor**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

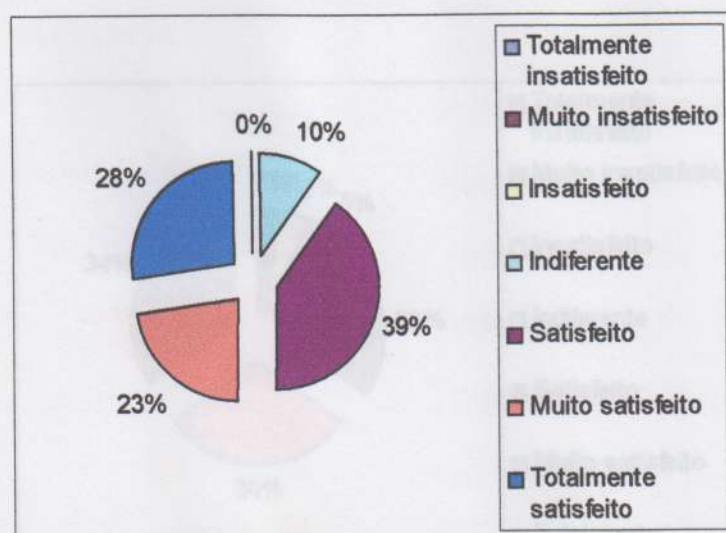
Observa-se no gráfico 12, um percentual de 32% de satisfação com relação ao modo que o chefe organiza o trabalho no setor.



**Figura 13 – Reconhecimento do chefe pelo trabalho bem feito**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

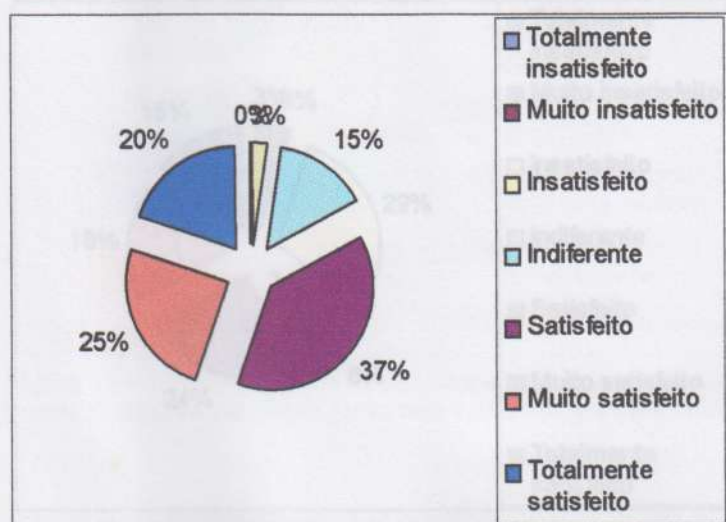
O gráfico 13 mostra que 32% dos colaboradores da 98FM estão satisfeitos em serem reconhecidos por seu chefe pelo trabalho bem feito.



**Figura 14 – Entendimento com o chefe**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

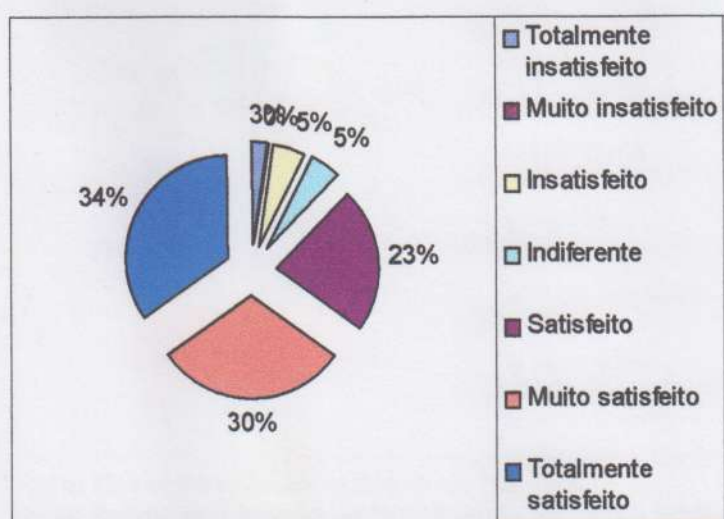
Mostra-se no gráfico 14 que o entendimento dos funcionários com o chefe totaliza em 39% de satisfação.



**Figura 15 – Tratamento Chefe x Funcionário**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

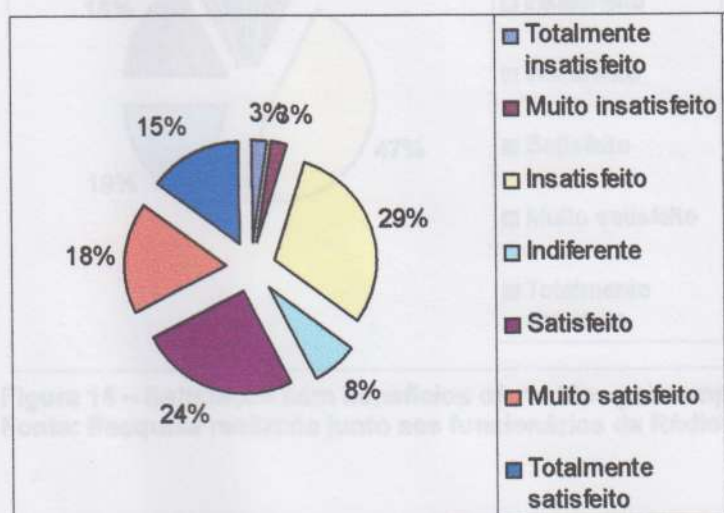
O gráfico 15 apresenta um percentual de 37% de satisfação dos funcionários com a maneira que o chefe os trata; onde 3% estão insatisfeitos.



**Figura 16 – Trabalho realizado**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

Encontra-se no gráfico 16, que 34% dos entrevistados são totalmente satisfeitos com o trabalho que realiza e 3% totalmente insatisfeito.



**Figura 17 – Oportunidade de crescimento**

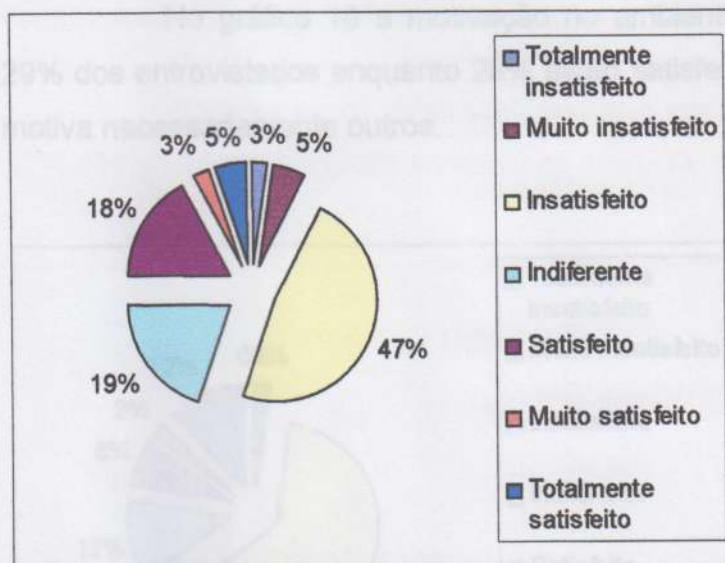
Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

O gráfico 17, mostra que 29% dos funcionários estão insatisfeitos com a oportunidade de crescimento na 98FM, porém numa porcentagem de 24% percebe-se a satisfação de outra parte dos funcionários com a oportunidade de crescimento dentro da empresa.



**Figura 18 – Motivação no ambiente de trabalho**

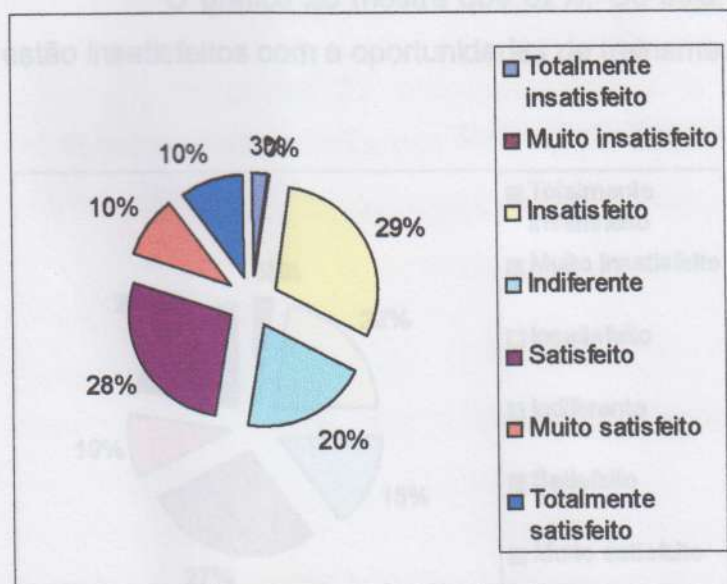
Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.



**Figura 18 – Satisfação com benefícios oferecidos pela empresa**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

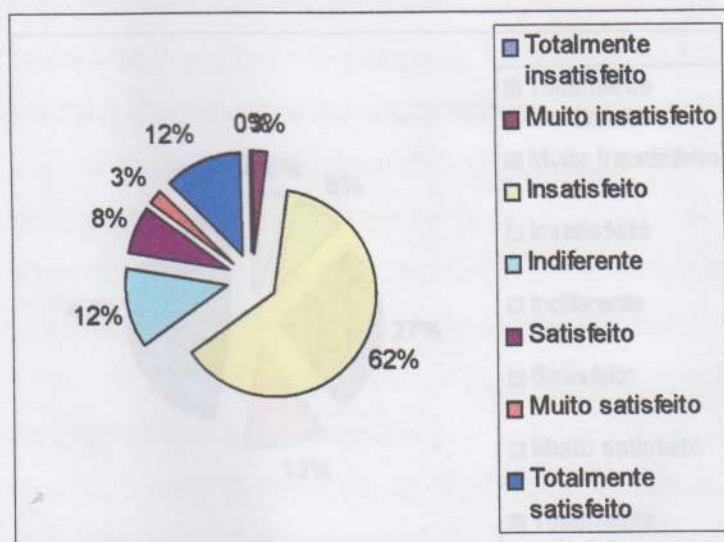
Observa-se no gráfico 18 que 47% dos colaboradores encontram-se insatisfeitos com relação aos benefícios oferecidos pela empresa, verificando-se a insatisfação alcançar quase metade dos colaboradores.



**Figura 19 – Motivação no ambiente de trabalho**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

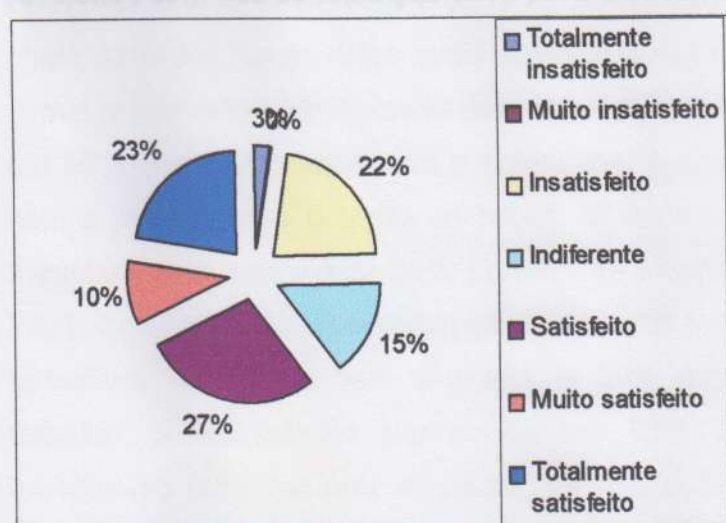
No gráfico 19 a motivação no ambiente de trabalho é insatisfatório para 29% dos entrevistados enquanto 28% estão satisfeitos, ou seja, o que motiva uns não motiva necessariamente outros.



**Figura 20 – Treinamento oferecido pela empresa**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

O gráfico 20 mostra que 62%. Ou seja, mais da metade dos funcionários, estão insatisfeitos com a oportunidades de treinamento oferecido pela empresa.



**Figura 21 – Instalações físicas**

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

Observa-se no gráfico 21 que as instalações físicas da empresa satisfaz 27% dos entrevistados e 3% encontra-se insatisfeitos.

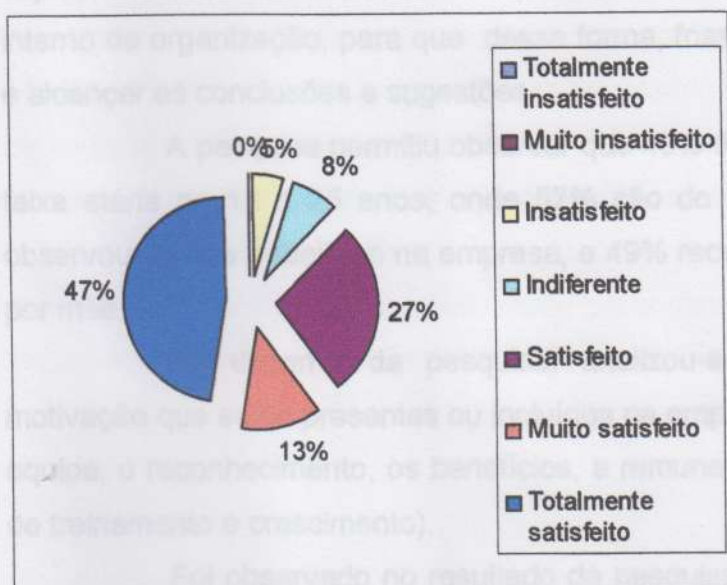


Figura 22 – Contribuição do pessoal para o desenvolvimento e sucesso da 98FM

Fonte: Pesquisa realizada junto aos funcionários da Rádio 98FM, janeiro/2006.

No gráfico 22, observa-se que 47% dos funcionários estão totalmente satisfeitos com sua contribuição ativa para o desenvolvimento e sucesso da empresa.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O objetivo deste trabalho de pesquisa foi identificar a motivação no trabalho dos funcionários da rádio 98FM, analisando os fatores q as causam. Para atingir o objetivo foi necessário determinar o percentual dos fatores que existem no ambiente interno da organização, para que dessa forma, fosse possível estabelecer as relações e alcançar as conclusões e sugestões.

A pesquisa permitiu observar que 49% dos entrevistados encontra-se numa faixa etária de 18 a 25 anos, onde 57% são do sexo feminino, 40% são casados; observou-se que trabalham na empresa, e 49% recebem menos de 2 salários mínimos por mês.

No decorrer da pesquisa, analisou-se todos os possíveis fatores de motivação que estão presentes ou incluídos na empresa (onde se estuda o trabalho em equipe, o reconhecimento, os benefícios, a remuneração, as promoções, oportunidade de treinamento e crescimento).

Foi observado no resultado da pesquisa que 41% dos entrevistados estão satisfeitos com os elogios e incentivos recebidos pela qualidade do seu trabalho, e que 39% encontram-se insatisfeitos com a remuneração em relação ao trabalho que desempenha; e em relação ao espírito de colaboração dos colegas existe uma satisfação de 42%, e que o relacionamento com seus colegas é 44% satisfatório, e a confiança que há entre eles é de 47%; com a organização do trabalho no setor pelo chefe 32% dos funcionários estão satisfeitos, com o mesmo percentual de satisfação com o reconhecimento do chefe pelo trabalho bem feito; satisfação também encontrada em 39% dos funcionários com o entendimento com o chefe estão satisfeitos também com a maneira que o chefe os tratam 37% dos colaboradores, a satisfação com o trabalho que é realiza é de 34%; porém com a oportunidade de crescimento existe uma insatisfação de 29%, encontram-se insatisfeitos também 47% dos funcionários com os benefícios oferecidos pela empresa, e 29% estão desmotivados no ambiente de trabalho, a insatisfação permanece em 62% dos funcionários com relação ao treinamento oferecido pela empresa ; as instalações físicas da 98fm satisfaz 27% dos

funcionários e 47% dos empregados estão totalmente satisfeitos com sua contribuição ativa para o desenvolvimento e sucesso da empresa.

No âmbito em que se foi desenvolvido o trabalho, é notório que os resultados apresentados demonstram, de forma relevante, a existência entre os fatores de satisfação e motivação no trabalho dos funcionários sob o aspecto dos empregados da empresa. Portanto recomenda-se para os pontos insatisfatórios, vistos nos gráficos 17, 18, 19 e 20, respectivamente; faz-se necessário que a empresa estimule programas de incentivo, treinamentos, parcerias com instituições de educação e cultura, promovendo assim satisfação e bem estar para seus colaboradores.

Concluindo, averiguou-se que os resultados alcançados pela pesquisa apontam o quesito satisfatório em maior predominância. Por conseguinte, o resultado adquirido inseri que os empregados entrevistados estão parcialmente satisfeitos.

FARIA, José Carlos. *Administração: teorias e aplicações*. São Paulo, Pioneira Thomson, 2002.

KAHALÉ, Flávia. *Pesquisando a motivação*. Disponível em: <http://psic.marilia.com.br/ancle/articliprint/>. Acesso em 05 de março de 2005.

KANAAME, Roberto. *Comportamento Humano nas Organizações – O homem Rumo ao século XXI*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Tipos de Pesquisa*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LUZ, Ricardo. *Gestão do Clima Organizacional*. Rio de Janeiro: Quality mark, 2000.

MAXIMIANO, Antonio César Amato. *Teoria geral de administração: de escolas científicas à competitividade em economia globalizada*. São Paulo: Atlas, 1997.

## REFERÊNCIAS

BOWDITCH, James L.; BUONO; Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. Tradução de José Henrique Lamendrf. São Paulo: Pioneira, 1992. 19ª ed. 29ª tiragem, 1997.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 4ª ed.. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração dos novos tempos**. 2ª ed, Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

FARIA, José Carlos. **Administração: teorias e aplicações**. São Paulo, Pioneira Thoson, 2002.

KAHALE, Flávia. **Pesquisando a motivação**. Disponível em:  
<http://.pub.marble.com.br/artcle/artcliprint>. Acesso em 05 de março de 2005.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações – O homem Rumo ao século XXI**. 2ª ed, São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Tipos de Pesquisa**. 4ª ed, São Paulo: Atlas, 1999.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Quality mark, 2003.

MAXIMIANO, Antonio César Amaro. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 1997.

## QUESTIONÁRIO

Este questionário tem como intuito coletar informações e respostas de pesquisas realizadas nos municípios de São Paulo no seu ambiente de trabalho. Preencha, por favor, de forma verdadeira, as questões abaixo respondendo com sinceridade. As questões são anônimas, de maneira que não há com o que se preocupar.

## 1. SEXO

☐ MASCULINO ☐ FEMININO

## 2. FAIXA ETÁRIA

☐ 15 A 25 ANOS ☐ 26 A 35 ANOS ☐ ACIMA DE 40 ANOS

☐ 36 A 40 ANOS ☐ 41 A 45 ANOS

## 3. ESTADO CIVIL

☐ SOLTEIRO(A) ☐ DIVORCIADO(A) ☐ OUTROS

☐ CASADO(A)

☐ VIÚ

## APÊNDICE

## 4. ESCOLARIDADE

☐ BAU ☐ COMPLETO ☐ INCOMPLETO

☐ CENAU ☐ COMPLETO ☐ INCOMPLETO

☐ FENAU ☐ COMPLETO ☐ INCOMPLETO

## 5. FAIXA SALARIAL (EM SALÁRIOS MÍNIMOS)

☐ MENOS DE 2 ☐ DE 2 A 7 ☐ ACIMA DE 10

☐ DE 7 A 10 ☐ DE 11 A 15

## 6. TEMPO DE TRABALHO NESTA EMPRESA

☐ MENOS DE 1 ☐ 1 A 2 ☐ 3 A 4 ☐ 5 A 6 ☐ MAIS DE 6

As questões abaixo referem-se a alguns aspectos do seu trabalho. Indique o quanto você se sente realizado ou desmotivado com cada um deles.

Em cada questão, os seus respostas variando, nos parâmetros que apresentamos, de 1 (menor) a 7 (maior) que melhor representa sua resposta.

## QUESTIONÁRIO

Este questionário tem como intuito coletar informações a respeito da motivação dos funcionários da 98 FM no seu ambiente de trabalho. Assim, peço que de forma transparente, as questões sejam respondidas com sinceridade. Os dados são confidenciais, de maneira que não há com o que se preocupar.

### 1. SEXO

☐ MASCULINO    ☐ FEMININO

### 2. FAIXA ETÁRIA

☐ 18 A 25 ANOS    ☐ 31 A 35 ANOS    ☐ ACIMA DE 40 ANOS

☐ 26 A 30 ANOS    ☐ 36 A 40 ANOS

### 3. ESTADO CIVIL

☐ SOLTEIRO (A)    ☐ DIVORCIADO (A)    ☐ OUTROS

☐ CASADO (A)    ☐ VIÚVO (A)

### 4. ESCOLARIDADE

1º GRAU ☐ COMPLETO    ☐ INCOMPLETO

2º GRAU ☐ COMPLETO    ☐ INCOMPLETO

3º GRAU ☐ COMPLETO    ☐ INCOMPLETO

### 5. FAIXA SALARIAL (EM SALÁRIOS MÍNIMOS)

☐ MENOS DE 2    ☐ DE 5 A 7    ☐ ACIMA DE 10

☐ DE 2 A 4    ☐ DE 8 A 10

### 6. TEMPO DE TRABALHO NESTA EMPRESA

☐ MENOS DE 1    ☐ 1 A 2    ☐ 3 A 4    ☐ 5 A 6    ☐ MAIS DE 6

As questões abaixo referem-se a alguns aspectos do seu trabalho. Indique o quanto você se sente motivado ou desmotivado com cada um deles.

Em cada questão, dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, o número (1 - 7) que melhor representa sua resposta.

1. TOTALMENTE INSATISFEITO  
2. MUITO INSATISFEITO  
3. INSATISFEITO

4. INDIFERENTE  
5. SATISFEITO  
6. MUITO SATISFEITO

7. TOTALMENTE SATISFEITO

No meu trabalho sinto-me...

- ( ) Com elogios e incentivos que recebo pela qualidade do meu trabalho;
- ( ) Com minha remuneração em relação ao trabalho que faço;
- ( ) Com espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho;
- ( ) Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho;
- ( ) Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho;
- ( ) Com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor;
- ( ) Com o reconhecimento do meu chefe pelo trabalho bem feito;
- ( ) Com o entendimento entre eu e meu chefe;
- ( ) Com a maneira que meu chefe tratá-me;
- ( ) Com o trabalho que realizo;
- ( ) Com a oportunidade de crescimento;
- ( ) Com o grau de satisfação com relação aos benefícios oferecidos pela empresa;
- ( ) Com a motivação no meu ambiente de trabalho;
- ( ) Com a oportunidade de treinamento oferecido pela empresa;
- ( ) Com as condições das instalações físicas;
- ( ) Com a minha contribuição de maneira ativa para o desenvolvimento e sucesso da empresa.