



INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA
PRÓ REITORIA DE GRADUAÇÃO
CAMPUS GUARABIRA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL

BRUNO SOBRINHO DA SILVA

**A MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA-
IFPB**

GUARABIRA/PB

2018

Bruno Sobrinho da Silva

**A MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA-
IFPB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal da Paraíba – Campus Guarabira, como requisito obrigatório para a obtenção do título de tecnólogo em Gestão Comercial.

Orientador(a): Anna Cecília Chaves Gomes, Dra.

Coorientador(a): Bruna Lyra Alves de Almeida, Ma.

Coorientador(a): Tatiana Losano de Abreu, Ma.

GUARABIRA, PB

2018

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DO IFPB - GUARABIRA

S587m Silva, Bruno Sobrinho da
 A motivação dos funcionários do Instituto Federal da Paraíba-IFPB /
Bruno Sobrinho da Silva. – Guarabira, 2018.
 24 f.

 Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial) –
Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2018.

 "Orientação: Profa. Dra. Anna Cecília Chaves Gomes.
 Coorientação: Profa. MSc. Tatiana Losano de Abreu."

 Referências.

 1. Motivação. 2. Organização. 3. Envolvimento. 4. Desempenho. I.
 Título.

CDU 658.3

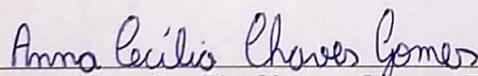
BRUNO SOBRINHO DA SILVA

**A MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO INSTITUTO FEDERAL DA
PARAÍBA- IFPB**

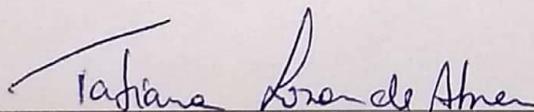
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal da Paraíba – Campus Guarabira, como requisito obrigatório para a obtenção do título de tecnólogo em Gestão Comercial.

Defendida em: 20 /11 /2018

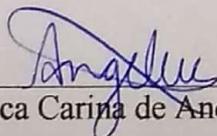
BANCA EXAMINADORA



Dra. Anna Cecília Chaves Gomes, Dra.



Ma. Tatiana Losano de Abreu



Angelica Carina de Andrade Farias

*“Você nunca sabe que resultados virão da sua ação. Mas se
você não fizer nada, não existirão resultados”.*

Mahatma Gandhi

RESUMO

O presente estudo tem por finalidade averiguar a motivação dos funcionários do Instituto Federal da Paraíba – IFPB. Caracteriza-se como exploratório e descritivo e de abordagem quantitativa. Realizou-se um questionário que foi enviado para todos os servidores registrados no SUAP (Sistema Unificado de Administração Pública) do IFPB, dado que no sistema estão registrados todos os servidores oficialmente lotados na instituição. Este foi enviado por e-mail com link direcionando-o ao *Survey Monkey*. Obteve-se um total de 297 respostas. O questionário foi constituído por uma escala multifactorial com 28 itens elaborados por Ferreira, (2006) tratando de quatro dimensões da motivação que aborda: na organização do trabalho, no desempenho, na realização e poder, e no envolvimento. A análise dos dados foi realizada por meio do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) e Excel. Analisou-se que apesar de obter resultados acima da média os servidores mostraram um valor baixo de motivação. O questionário aponta os principais problemas motivacionais para assim propor soluções e ideias de melhorias para a organização.

Palavras-chave: Motivação, Organização, Envolvimento, Desempenho.

ABSTRACT

The purpose of this study is to verify the motivation of the employees of the Federal Institute of Paraíba - IFPB. It is characterized as exploratory and descriptive and of quantitative approach. A questionnaire was sent to all servers registered in the IFPB's Unified Public Administration System (SUAP), since all officially-filled servers in the institution are registered in the system. This was sent by email linking it to Survey Monkey. A total of 297 responses were obtained. The questionnaire consisted of a multifactorial scale with 28 items elaborated by Ferreira, (2006) dealing with four dimensions of the motivation that it addresses: in the organization of work, performance, achievement and power, and involvement. Data analysis was performed using the software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) and Excel. It was analyzed that in spite of obtaining results above the average the servers showed a low value of motivation. The questionnaire points out the main motivational problems in order to propose solutions and ideas for improvements to the organization.

Key Words: Motivation, Organization, Involvement, Performance.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	8
2.1 A MOTIVAÇÃO	9
2.2 A MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO	10
2.3 INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA- IFPB	10
2.4 ESCALA MULTI-FACTORIAL DE MOTIVAÇÃO	11
2.4.1 Análises da motivação na organização	12
2.4.2 Motivações de realização e poder	13
2.4.3 Motivações para o desempenho	13
2.4.4 Aspectos motivacionais ligados ao envolvimento	14
3. METODOLOGIA	15
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	16
4.1 PERFIS DOS SERVIDORES	16
4.2 ANÁLISES DO QUESTIONARIO	17
4.3 RESULTADOS DAS DIMENSÕES MOTIVACIONAIS	19
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	23
ANEXOS	24
ANEXOS A – MATRIZ FACTORIAL DA ESCALA	24

1 INTRODUÇÃO

Partindo do pressuposto de que motivação é o impulso interno que leva à ação, começamos a explorar essa temática no ano de 2016 no Instituto Federal da Paraíba. Sabe-se que um dos grandes desafios para qualquer instituição é melhorar o seu nível de eficiência e qualidade de trabalho oferecido, para isso é preciso de uma equipe de trabalho motivada e envolvida com a organização e o que ela oferece a seu público. Para conseguir ter resultados de trabalho positivo através de seus servidores, a gestão precisa criar um ambiente motivacional saudável de qualidade dentro de sua organização, assim como resultado ganhar um comportamento produtivo e ter resultados positivos através de seus funcionários, provavelmente levará a organização crescer suavemente em termos de qualidade, produtividade e eficácia (NAWAZ, 2011).

Instituições públicas têm seus servidores como elemento principal de seus serviços, eles dão vida e personalidade para a organização e precisam ser reconhecidas pelo serviço que fazem. O reconhecimento e a motivação dos servidores possibilitam executar qualquer método preciso ou necessário dentro da organização, e por isso gestores tem enfrentado o desafio de lidar com as dimensões do ambiente de trabalho e a atuação delas com seus subordinados (SOARES et al. 2015).

Os setores públicos de educação no Brasil apresentam condições muitas vezes precárias aos seus subordinados no que tange a condições de trabalho, perspectiva de trabalho, formas de incentivo e reconhecimento. A ausência desses fatores, os desmotivam à exercer seu serviço de maneira eficiente Diante desta problemática buscou-se analisar a o nível de motivação dos funcionários do Instituto Federal da Paraíba.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para um melhor entendimento desse estudo, foram elaboradas duas seções com a intenção de uma melhor explanação ao leitor. A primeira seção é abordada as principais definições motivacionais, conceitos teóricos e organizacionais utilizadas no trabalho e no setor público. Já na segunda seção foi abordado um estudo de uma Escala Multi-Factorial realizado por Ferreira (2006) onde aborda quatro dimensões motivacionais ligadas a organização, o desempenho, a realização e poder, e o envolvimento.

2.1 A MOTIVAÇÃO

A palavra motivação vem do latim *movere* que significa movimento, definida como uma força interior interna que estimula o comportamento (ANTUNES, 2011). Nesse sentido, motivação é o motivo que leva a ação para almejar determinado objetivo.

Para Fiorelli (2013), o homem é movido para alcançar objetivos que lhe falta. Dessa forma, considerando o comportamento humano em situações motivacionais, o termo motivação é geralmente empregado como sinônimo de forças psicológicas, desejos e vontades (BERGAMINI, 2013).

Tudo aquilo que fazemos na organização desde a tarefa mais básica até a mais complexa exige um impulso que pode distinguir de acordo com a força de vontade do servidor, essa força pode ter uma intensidade alta ou baixa nas realizações de tarefas dentro da organização (RODRIGUES, 2012).

É preciso que haja uma forma força motivacional vinda dos funcionários quanto incentivos vindo da organização. Marques, (2018) explica que a motivação no trabalho é um conjunto de comportamento que impulsionam as atitudes de um colaborador com suas funções, ele influencia diretamente a disposição, a vontade e o comprometimento do empregado com seu trabalho. O mesmo ressalta e explica a diferença da motivação organizacional, que esta relacionada ao conjunto de fatores que a empresa deve oferecer a seus colaboradores para manter todos motivados e engajados na busca de bons rendimentos.

A motivação no local de trabalho é um fator de grande importância e geradora de sucesso para qualquer organização, independentemente do setor (RITZ, et al. 2016). É de grande importância que os líderes saibam as características pessoais de seus liderados, identificando suas ambições em termos profissionais, antes de tentar motivá-los. Os efeitos da falta de motivação no trabalho podem gerar graves problemas tanto para as organizações quanto para as pessoas (BRUNELLI 2008).

Observando que boa parte da vida de um servidor encontra-se em seu local de trabalho, busca-se a importância de analisar o bem estar e a força que o trabalho influencia tais necessidades. Carvalho e Martins (2013) menciona que os servidores têm pensamentos diferentes, para alguns o trabalho é interpretado como fator de crescimento pessoal, como sentido para a vida e até uma identificação profissional o outro contradiz que nem todos têm o mesmo pensamento e veem como um fardo que dificulta o cotidiano e que só é realizado por uma necessidade financeira. A motivação no local de trabalho é um fator de grande importância e geradora de sucesso para qualquer organização, independentemente do setor (RITZ, et al. 2016).

Desta forma, é importante garantir que os trabalhadores tenham as motivações adequadas e expectativas individuais em conformidade com a organização para que consiga potencializar o desempenho de cada um (LUAMBA, 2016).

2.2 A MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

De acordo com Ribeiro e Oliveira (2016) da mesma forma que os funcionários de uma empresa privada possuem metas, os servidores públicos também possuem horários, tarefas cotidianas com prazos serem cumpridos, e por esta razão, precisam estar incentivados, para que apresentem um bom trabalho e de sucesso para a organização.

De acordo com Bergue (2011) um dos fatores motivacionais que estimularia a motivação do servidor público, seriam formas de recompensa e de reconhecimento do desempenho do serviço prestado, essas recompensas poderiam ser através de folgas, cursos, entre outros.

Apesar de percebermos algas dificuldades para estimular servidores dentro da organização, muitas organizações públicas não utilizam métodos motivacionais ou talvez desconheçam esses métodos. Percebe-se que as organizações ainda precisam ter uma atenção maior no sentido de aperfeiçoar as competências coletivas e o desempenho organizacional.

2.3 INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA

O Instituto Federal da Paraíba (IFPB) é uma instituição de educação básica e superior, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica, nas diferentes modalidades de ensino com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica. Com um propósito de um ensino de qualidade, público e gratuito, com pesquisa e extensão interligada com seu compromisso social no desenvolvimento sustentável, na igualdade de condições de acesso do discente na Instituição (IFPB, 2015).

O Ministério da educação do Instituto Federal da Paraíba qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino, promovendo qualidade na área, com a intenção de desenvolver programas de extensão; realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, e o desenvolvimento científico e tecnológico; promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, e à melhoria da qualidade de vida; e promover a integração e correlação com instituições com vistas ao desenvolvimento e aperfeiçoamento dos processos de ensino-aprendizagem, pesquisa e extensão (IFPB, 2015).

O apoio à educação básica é dever do IFPB, seja por meio da formação de professores, de licenciaturas ou por um conjunto de outras ações, como cursos de especialização e aperfeiçoamento para professores, projetos de pesquisa e extensão envolvendo outros profissionais da educação, programa de apoio à docência (PARFOR), programas de mestrado e doutorado que qualificam professores para a área de educação e demais áreas (IFPB, 2015).

De acordo com plano de desenvolvimento institucional do Instituto Federal da Paraíba (2015), o IFPB deverá propor um programa permanente de formação de professores em cursos de licenciatura ou pós-graduação, tanto para seus docentes e servidores, quanto para a comunidade externa.

Para se proporcionar uma prática pedagógica coerente, os recursos didáticos deverão ser variados, sua forma de avaliação formativa, o que prevê atividades pedagógicas diferenciadas, apoiadas em aprendizagens significativas, que consigam atender às diferenças de níveis de estrutura cognitiva, resultada das diferentes condições de vida e de motivações dos estudantes.

Nesta perspectiva, percebe-se que a motivação para o trabalho reflete o estado psicológico e emocional em que se encontram as pessoas da organização. Deste modo, por envolver um quadro amplo e flexível da influência ambiental sobre a motivação e sua percepção sobre as condições estruturais, das quais os funcionários são submetidos diariamente, para a realização de suas atividades na empresa, o clima organizacional é considerado favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, elevando sua moral e desfavorável quando proporciona a frustração daquelas necessidades. Portanto, o clima organizacional influencia o estado motivacional das pessoas, dos colaboradores e dos membros da organização.

2.4 ESCALA MULTI-FACTORIAL DE MOTIVAÇÃO

No desenvolvimento desse estudo para obter conhecimentos mais complexos desses temas, foram propostos algumas teorias onde foram criadas quatro dimensões da motivação dando ênfase à: 1) teoria da organização do trabalho de Hackman e Oldham que analisa a dimensão da organização; 2) a teoria das necessidades aprendidas de David McClelland onde analisa a dimensão do desempenho; 3) a teoria de realização e poder por Victor Vroom; 4) e os processos de envolvimento organizacional de Allen e Meyer que foca a dimensão do envolvimento.

2.4.1 Análises da motivação na organização

Nepomuceno (2017) aborda que Hackman e Oldham (1975) foram os primeiros a realizar estudos com significado e sentido atribuído a trabalho, eles definem que um trabalho com sentido é aquele considerado importante, útil e legítimo pelo indivíduo, promove qualidade de vida e influencia na satisfação, motivação e produtividade.

O trabalho ajuda a preencher uma quantidade de necessidades e de expectativas diferentes relacionadas, por exemplo, à remuneração financeira, à satisfação intrínseca e às

relações sociais (SOUTHGATE 2014). Hackman e Oldham (1980) desenvolveram um modelo de características no emprego onde foram identificados cinco aspectos fundamentais que qualificam o trabalho:

- A variedade de tarefas: pode utilizar diversas competências, atividades e conhecimentos de acordo com sua função;
- A identidade do trabalho: o indivíduo identifica-se com o sua função e com o que produz;
- O significado da tarefa: é o impacto do trabalho realizado sobre os demais indivíduos;
- A autonomia: refere o nível de independência ao produzir e escolher a forma de trabalho;
- O feedback: é o retorno sobre o desempenho do trabalho para que possa realizar as mudanças necessários para melhoria no seu trabalho.

Essas características servem para que o funcionário desempenhe seu trabalho da forma mais adequada de acordo com seu conhecimento, como se identificação com o trabalho, o que o trabalho propõe, a liberdade de escolher a forma de trabalhar e exercer mudanças para um melhor desempenho de acordo com os retorno dos resultados dos trabalhos e anteriores.

2.4.2 Motivações de realização e poder

David C. McClelland (1961), psicólogo americano, desenvolveu a Teoria das Necessidades de McClelland. Ferreira, (2017) propõe três necessidades que são úteis para se entender o comportamento humano no trabalho, são elas:

- Necessidades de realização: reflete a vontade de atingir objetivos, produzir cada vez melhor, procura excelência no que faz necessidade de sucesso, de assumir riscos calculados, de ser reconhecido.
- A necessidade de afiliação: busca ter relações de amizade, um forte desejo de aprovação e de ser aceito pelos outros;
- Necessidades de poder: Possui vontade de controlar, liderar, influenciar os outros, busca de status.

Assim, somos levados a compreender quais as necessidades prioritárias de cada um dos indivíduos presentes numa organização, permitindo o desenvolvimento de estratégias adequadas à satisfação das necessidades individuais e ao alcance dos objetivos organizacionais (LUAMBA, 2016).

2.4.3 Motivações para o desempenho

Ao analisar o ambiente da relação entre empregados percebe-se a grande importância para a existência da motivação. Quando o bom desempenho de um funcionário é reconhecido pelos superiores gera motivação, o que deveria acontecer com bastante frequência visto que estimula o desempenho dos trabalhadores (LUMBA, 2016, p.11).

Victor Vroom, em 1964, apresentou a Teoria da Expectativa que sugere que a motivação depende das expectativas dos indivíduos em relação à sua capacidade de realizar tarefas e receber recompensas desejadas (RIBEIRO, OLIVEIRA, 2016). Ela explica que a motivação de uma pessoa depende do produto entre a expectativa, a instrumentalidade e a valência (RODRIGUES, et al 2014). São elas:

- Expectativa: é o que você espera do resultado do trabalho feito, que um esforço maior resultará em melhor desempenho. Isso pode ser explicado pelo pensamento de “Se eu trabalhar mais vou fazer algo melhor”.
- Instrumentalidade: pode ser descrita como o pensamento de que, se um funcionário faz boa produtividade e tem um bom desempenho, ele será valorizado e recompensado.
- Valência: significa "valor" e refere-se a crenças sobre o desejo do resultado, pode ser pensada como a importância que uma pessoa coloca em um resultado esperado.

Todos estes aspetos são de grande relevância para que os gestores consigam planejar estratégias motivadoras e assim potencializar o desempenho dos seus trabalhadores e os resultados da empresa.

Mediante a tais afirmações, menciona-se que a motivação faz com que pessoas em seu ambiente de trabalho sejam mais produtivas, tenham prazer em trabalhar e principalmente, contagem outras pessoas a fazer o mesmo.

2.4.4 Aspectos motivacionais ligados ao envolvimento

Um grande nível de envolvimento com o trabalho traz resultados positivos tanto para o indivíduo como para a organização em que trabalha, para o funcionário o fato de executar tarefas que lhe permitem sentir e vivenciar uma sensação agradável de plena realização de suas competências, conseguir atingir metas pessoais e profissionais, e assim apreciar cada resultado das tarefas realizadas. Dessa forma pode-se aumentar o senso de autovalor do indivíduo, passando a ter mais confiança com suas habilidades e competências profissionais (SIQUEIRA,2008). O envolvimento de um funcionário tem vínculo com o compromisso organizacional, Fall (2011) fala que é de grande importância para a visão de uma empresa que as organizações mantenham funcionários de grande valor e habilidades comprometidos em suas funções e tenham produtividade.

De acordo com a teoria de Allen & Meyer (1997) existem três componentes diferentes que afetam o modo como os funcionários se sentem em relação ao envolvimento com a organização para a qual trabalham. Os três componentes são; 1) afetiva, quando sente um forte apego emocional à sua organização e ao trabalho que faz; 2) calculativa ocorre quando você pensa os prós e contras e sente-se medo ao deixar sua organização e; 3) normativa, ocorre quando você sente um pensamento de obrigação com sua organização, mesmo que esteja insatisfeito com seu papel ou até mesmo se quiser buscar melhores oportunidades, você sente que deve ficar com a sua organização, porque é a coisa certa a fazer.

3 METODOLOGIA

Essa pesquisa apresenta finalidade exploratória e descritiva com uma abordagem quantitativa. O instrumento de pesquisa trata-se de um questionário constituído por 28 itens retirado da obra de Ferreira, et al.(2006) onde se avalia quatro aspectos referentes à motivação, conforme descritos no Quadro 1. Cada item foi colocado em ordem variada não sequencial. Cabia ao entrevistado optar por 5 alternativas (*escala Likert*) avaliadas de acordo

com o grau de concordância para com a assertiva em questão, sendo elas; 1 - discordo totalmente, 2 - discordo, 3 - não discordo nem concordo, 4 - concordo e 5 - concordo totalmente. Os itens 8, 20 e 28 foram formulados de forma negativa de forma que sua análise seja invertida.

Quadro 1: Aspectos dos itens dos questionários

Aspecto das dimensões	Itens do questionário
1. Analisa a motivação tendo em vista a organização do trabalho	1, 5, 9, 13, 17, 21 e 25
2. Estão associados à motivação para o desempenho	2, 6, 10, 14, 18, 22 e 26
3. Avaliam dimensões referentes aos motivos de realização e poder	3, 7, 11, 15, 19, 23 e 27
4. Reportam-se a aspectos de motivação ligados ao envolvimento.	4, 8, 12, 16, 20, 24 e 28

Fonte: Adaptado da obra de FERREIRA, (2006)

O universo da pesquisa foi composto por um total de 2847 servidores (técnicos e docentes substitutos e efetivos) que trabalham no Instituto Federal da Paraíba (IFPB). A amostra obtida foi de 647 pessoas, sendo 297 considerados casos válidos.

Para a realização do presente estudo o questionário foi enviado para todos os servidores registrados no SUAP (Sistema Unificado de Administração Pública), (dado que no sistema estão registrados todos os servidores oficialmente lotados na Instituição) através de e-mail com link direcionando-o ao *Survey Monkey*, plataforma onde o questionário estava hospedado.

As análises dos dados foram realizada no software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), e Excel sendo estes tratados por meio de estatística descritiva.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção será apresentado, inicialmente, o perfil dos servidores participantes da pesquisa. Em seguida, apresentam-se os principais resultados e discussões acerca das dimensões motivacionais da Organização do trabalho, do desempenho, da realização e poder, e do envolvimento encontradas no ambiente de trabalho do IFPB.

4.1 PERFIL DOS SERVIDORES

A análise dos resultados da amostra aponta que, dos 297 servidores participantes no estudo, 170 participantes pertencem ao sexo masculino correspondente a 57%, e 100 ao sexo

feminino correspondente a 34%. Os outros 27 participantes não quiseram declarar seu sexo, correspondendo a 9% da amostra. A partir desta análise foi revelado que o sexo masculino tem uma representação maior na população analisada.

Tabela 1: Perfil dos gêneros

Gêneros	Frequência	Porcentagem (%)
Masculino	170	57,2
Feminino	100	33,7
Outros	27	9,1
Total	297	100,0

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa

Em relação à idade dos 297 entrevistados, obtiveram os seguintes resultados: os servidores possuem uma idade entre 18 e 60 anos, com sua grande maioria entre 26 a 35, logo, 47.5% foram considerados jovens.

Tabela 2: Perfil da idade dos participantes

	Idade							
Escala	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60
Total	12	60	81	52	26	30	26	10

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa

4.2.1 RESULTADOS DAS DIMENSÕES MOTIVACIONAIS

Para avaliar o nível motivacional dos servidores foram identificados os valores das quatro dimensões de acordo com os fatores da motivação da Escala Multifactorial de Ferreira (2006), como uma escala de valor entre 1 a 5. De acordo com a tabela 7 resume os resultados encontrados.

Todos os valores são próximos e acima do valor de média 3, com o maior dos valores sendo a dimensão de Realização e Poder obtendo (...) 3,66 e o menor a dimensão da Organização do trabalho com 3,39. (...)

Tabela 7: Resultados das dimensões

Dimensões motivacionais	Organização do Trabalho	Desempenho	Realização/Poder	Envolvimento
Média/ Escala de 1 a 5	3,39	3,59	3,66	3,62

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa

A pesquisa apresentou o nível de motivação referente às quatro dimensões da motivação compreendido pelos servidores do Instituto Federal da Paraíba. Os resultados apresentaram uma média acima de 3 pontos. Sua escala representada pelos valores de número

1 que corresponde a um valor negativo, 3 é o ponto intermediário, nem positivo nem negativo sendo este resultado neutro e passível de melhorias e a maior pontuação de número 5 representando valor positivo.

Analisando as distinções entre dimensões da motivação, observou-se que os servidores se demonstraram mais motivados frente a dimensões motivacionais de realização e poder, responsável pelas necessidades de produzir, atingir objetivos, afiliação, liderar e influenciar. Entre os sete itens do questionário que formam a dimensão de realização e poder, os servidores destacam a importância, de ter expectativa de carreira profissional, necessidade de crescer e ter o reconhecimento do serviço realizado, com fonte de incentivo motivacional.

A dimensão com valor de menor grau de motivação refere-se ao da organização, responsável onde permite que o servidor possa executar atividades e conhecimentos de acordo com sua função, identificar-se com o sua função, dar autonomia e independência, e a importância de ter o *feedback* para que possa realizar as mudanças necessários para melhoria no seu trabalho.. Assim os servidores do Instituto Federal da Paraíba-IFPB declaram que deveriam participam nos processos de tomada de decisão. Diante ao nível de responsabilidade o fato é que essas decisões sempre vão trazer consequências positivas ou negativas, uma vez que as decisões tomadas são de extrema importância para aqueles que dependem dos serviços e ambiente organizacional.

4.2 ANÁLISES DO QUESTIONÁRIO

Considerando os itens do questionário, para uma melhor compreensão dos resultados foram realizadas as análises dos itens separadamente de acordo com suas dimensões associadas à Escala Multi-factorial de Ferreira (2006), constituído por 28 questões onde se divide por 4 dimensões com 7 itens cada. Nela são apresentadas os resultados de médias e desvios padrão de cada item do questionário com e resultados das suas respectivas análises numa escala gradual de 1 à 5 pontos.

4.2.1 Resultados da dimensão da Organização do Trabalho

A dimensão da Organização do Trabalho com seus respectivos itens (1, 5, 9, 13, 17, 21, 25) conforme descritos na tabela 3. Com sua maioria obtendo uma media a cima de 3 onde se destacam os item de numero 5 e 13 onde 3,78 dos servidores se senti realizado com à função que desempenha, e 3,70 confirmam que o feedback que recebe contribui como incentivo. Já item de 17 com um valor abaixo da média de 2,58 declaram não participar do processo de tomada de decisão.

Tabela 3: Questionário das dimensões motivacionais dimensão da Organização do Trabalho

Dimensão da Organização do Trabalho			
Itens do questionário	Máximo	Média	Desvio Padrão
1 O IFPB tem condições de trabalho satisfatórias.	5,0	3,37	0,98
5 Sinto-me realizado(a) com as funções que desempenho no IFPB.	5,0	3,78	0,94
9 Sinto-me satisfeito(a) com a minha remuneração.	5,0	3,09	1,12
13 O “feedback” que recebo no trabalho contribui enquanto fator motivacional.	5,0	3,70	0,95
17 Todos os funcionários do IFPB participam nos processos de tomada de decisão.	5,0	2,58	1,07
21 Considero que trabalho num ambiente de cooperação entre colegas.	5,0	3,65	0,92
25 O IFPB permite o desenvolvimento dos objetivos profissionais.	5,0	3,58	0,94

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa e questionário retirado de Ferreira (2006)

Obtendo a análise com o maior valor entre a dimensão da Organização do Trabalho o servidor mostrou um valor maior em sentir-se realizado com sua função. Entende-se que a função do servidor na organização tem grande influência motivacional, o servidor busca um trabalho que se identifique e esteja disposto a fazer assim utiliza seus conhecimentos de acordo com sua função, o nível de independência ao produzir e escolher a forma de trabalho é um fator que também se destaca na realização profissional elevando o fator motivacional.

O resultado na participação da tomada de decisão apresentaram valores a baixo da média onde se entende que o servidor querem ter essa participação na instituição, nem toda escolha que é bom pra um vai ser pra todos, algumas decisões podem limitar a forma de trabalho o que pode não ser favorável para alguns servidores. O processos na tomada de decisão, gera novas informações, apresentando diversas soluções.

4.2.2 Resultados da dimensão do Desempenho

A dimensão do Desempenho com seus respectivos itens (2, 6, 10, 14, 18, 22, 26) conforme descritos na tabela 4. Com um resultado de cada item acima da média, destacam-se os itens 18 e 22, com valores próximos, onde os servidores destacam a importância das tarefas diversificadas para um bom desempenho de suas funções com 3,89% e se declaram desenvolver estratégias para alcançar suas metas com 3,88%.

Tabela 4: Questionário das dimensões motivacionais dimensão do Desempenho

Dimensão do Desempenho			
Itens do questionário	Máximo	Média	Desvio Padrão
2 Considero que as avaliações periódicas me motivam.	5,0	3,20	0,99
6 Gostaria de ser avaliado(a) no meu desempenho periodicamente.	5,0	3,73	0,90

10 No desempenho de tarefas é importante demonstrar alguma emotividade.	5,0	3,62	0,95
14 Gosto de ser avaliado(a) no desempenho das tarefas.	5,0	3,79	0,83
18 Habitualmente desenvolvo estratégias para alcançar as minhas metas.	5,0	3,88	0,78
22 Tarefas diversificadas são importantes para o bom desempenho das funções.	5,0	3,89	0,71
26 Existe competitividade no meu grupo de trabalho.	5,0	3,03	1,08

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa e questionário retirado de Ferreira (2006)

Com todos os seu questionário com valores a cima da média a dimensão do desempenho obteve um valor de quase 4 referente a importância do trabalho diversificado para o desempenho da função, isso pode levar uma quebra na rotina tanto para o funcionário quanto para os usuário do serviço assim saindo da monotonia e gerando incentivo.

4.2.3 Resultados da dimensão da realização e poder

A dimensão da realização e poder com seus respectivos itens (3, 7, 11, 15, 19, 23, 27) conforme descritos na tabela 5. Um dos únicos a obter resultados com valores à cima da média 4, o item de número 3 encarregado de avaliar a importância da perspectiva de carreira com uma média de valor 4,12. O item de 15 avaliando a necessidade de crescer em suas funções com 4,08, o item de 27 fala da importância motivacional do elogio pelo trabalho realizado com 4,09. Já o de número 23 que avalia o objetivo de alcançar cargos mais elevados obteve um valor abaixo do valor mediano com 2,49.

Tabela 5: Questionário das dimensões motivacionais dimensão da Realização/Poder

Dimensão da Realização/Poder			
Itens do questionário	Máximo	Média	Desvio Padrão
3 Ter perspectivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho.	5,0	4,12	0,79
7 Gostaria de desempenhar funções com maior responsabilidade.	5,0	3,35	0,93
11 Sinto-me com capacidade para gerir um grupo de trabalho.	5,0	3,94	0,83
15 Sinto necessidade de crescer cada vez mais na minha função.	5,0	4,08	0,71
19 Se existissem prêmios atribuídos aos melhores funcionários, perceberia-os como um fator de motivação profissional.	5,0	3,53	1,03
23 Um dos meus objetivos é alcançar o cargo mais elevado dentro do IFPB.	5,0	2,49	1,15
27 Sinto-me motivado(a) quando o trabalho é elogiado pelo meu(minha) superior.	5,0	4,09	0,72

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa e questionário retirado de Ferreira (2006)

Sendo a dimensão com os maiores valor obtendo valores a cima da média 4 onde os servidores destaca a importância da perspectiva de carreira. Segundo Limongi-França (2010) a perspectiva é usar o máximo os recursos para chegar ao objetivo, tornando cada vez mais competitivos.

O indicador com resultado de valo a baixo da média destacou a desmotivação em relação ao desejar o cargo mais elevado da instituição, talvez isso ocorra pela pouca diferença salarial e o alto nível de responsabilidade já que o IFPB possui um Projeto Pedagógico Institucional -PPI onde orienta a ação institucional no qual se registram as metas a atingir e as opções estratégicas a seguir, IFPB (2015) em função desses termos com objetivo de alta responsabilidade servidores sintam-se desmotivado a ter esse título mais elevado.

4.2.4 Resultados da dimensão do Envolvimento

A dimensão do Envolvimento com seus respectivos itens (4, 8, 13, 16, 20, 24, 28) conforme descritos na tabela 6. Os itens 8, 20 e 28 foram formulados de forma negativa assim foram analisadas de forma invertida. Com aspectos de funcionários com forte apego emocional, obrigação com sua organização e medo ao deixar sua organização, destaca-se o item de número 16 onde se alega que o conhecimento é determinante na forma de trabalhar, com uma média de 4,29.

Os itens 8, 20 e 28 com sua análise de forma invertida, quanto maior o valor da média menor seu envolvimento. O iten de número 8 corresponde o nível do trabalho monótono com 2,09. O item 20 corresponde ao nível de aborrecimento quando não compreendo as finalidades de suas funções com 2,47 e o item de numero 28 com valor de 3,52 que mede o empenho do trabalho se existisse forma de remuneração alternativa.

Tabela 6: Questionário das dimensões motivacionais dimensão do Envolvimento

Dimensão do Envolvimento			
Itens do questionário	Máximo	Média	Desvio Padrão
4 Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação.	5,0	3,98	0,77
8 Considero o meu trabalho monótono.	5,0	2,09	0,98
12 Sinto-me envolvido(a) emocionalmente com o IFPB.	5,0	3,84	0,80
16 Os meus conhecimentos são determinantes na forma de trabalhar.	5,0	4,29	0,64
20 Aborreço-me quando não compreendo as finalidades das minhas funções.	5,0	3,47	1,01
24 Identifico-me com a função que desempenho.	5,0	4,14	0,73
28 Trabalharia com maior empenho se existissem	5,0	3,52	1,08

formas de remuneração alternativa.

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa e questionário retirado de Ferreira (2006)

Com seus resultados a cima da media com valor 4, destaca-se a importância do conhecimento na forma que trabalha. O IFPB (2015) relata que o existe exigências para o ensino do Instituto Federal da Paraíba – IFPB, com metas entre 2015-2019, procuram a busca da excelência do ensino, melhoria das condições do processo de ensino e de aprendizagem e garantia do ensino público e gratuito. Para conseguir essas exigências o que também causa competitividade entendeu que servidores buscam sempre novos conhecimentos. Toda essa liberdade de usar seus conhecimentos em sua função, dispõe a variedade de tarefas e assim desconsiderando um trabalho monótono que obteve um valor de media bom.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na intenção de identificar os fatores motivacionais e o nível de motivação dos funcionários do Instituto Federal da Paraíba IFPB de modo que contribuir tanto com melhorias no ambiente de trabalho para os servidores quanto para os resultados do trabalho prestados aos usuários desses serviços oferecendo qualidade de trabalho.

As essas análises obtidas em avaliação dos servidores do Instituto Federal da Paraíba IFPB conclui-se que estão com um grau de motivação acima da média o que não corresponde um valor declaradamente alto de excelência, possuindo um valor baixo acima da media.

Considerando esses valores, se os servidores não forem motivados, estão aptos a declinar. Apesar desta escala apresentar bons atributos de avaliação das dimensões motivacionais da análise fatorial retirado de Ferreira, 2006, sugere-se, que as gestões dessas organizações elaborem estratégias com base nos itens de análises com valores abaixo da média, considerando importante o desenvolvimento de meios para solucionar essas baixas.

Novas investigações devem ser feita e comparadas, para contribuir com o desenvolvimento de melhoria do Instituto Federal da Paraíba IFPB.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES. Vanda Raquel Ramôa. **Perfil Motivacional dos Educadores de Infância do Concelho de Torres Novas**. Lisboa, 2011.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. Sao Paulo: Atlas, 2013.
- BERGUE, Sandro Trescastro. **Modelo de Gestão em Organizações Públicas: Teorias e Tecnologias para Análise e Transformação Organizacional**. Caxias do Sul: Educs, 2011.
- BRUNELLI, Maria da Graça Mello. **Motivação no serviço público. Instituto brasileiro de gestão de negócios mba em gestão pública**, Porto Alegre, Rio Grande do Sul Junho de 2008.
- CARVALHO, Jéssica Faria; MARTINS, Érica Preto Tamaio. **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações**. Unisepe, Educação em Foco, Edição nº: 07, Mês / Ano: 09/2013.
- FALL. **Case study- work and organizational committment**. 2011
- FERREIRA, Aristides et al. **Construção e validação de uma escala multi-factorial de motivação no trabalho (Multi-Moti)**. **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 12, n. 2, p. 187-198, 2006. <https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484VLN/Fall+2011-Team+3+Case+Study-+Work+and+Organizational+Committment>
- FERREIRA. Claudio José Cabral. **A importância da motivação para a satisfação no trabalho: estudo dos funcionários da hidrel de caraguatatuba/ são sebastião/ Ubatuba**. CARAGUATATUBA – SP, 2017.
- FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para administradores**. 8. ed. Sao Paulo: Atlas, 2013.
- IFPB. **Plano de desenvolvimento institucional: um estudo de caso com os técnico administrativos do IFPB**. Campus João Pessoa/PB, 2015.
- LUAMBA. William de Sousa. **Motivação e desempenho de tarefas num trabalho de contact center**. Lisboa, 2016.
- MARQUES, José Roberto. **O que é motivação no trabalho e motivação organizacional**. 2018. <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-e-motivacao-trabalho-e-motivacao-organizacional/>
- MEYER, J. P., & ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace: Theory, research and application**. Sage Publications, Inc, 1997.
- NAWAZ. A. S. M. Sarfaraz . **Employee motivation: A study on some selected McDonalds in the UK**. African Journal of Business Management Vol. 5(14), pp. 5541-5550, 2011. DOI: 10.5897/AJBM11.440
- NEPOMUCENO. Luciana Holanda. **Sentidos atribuídos ao trabalho pelos trabalhadores da indústria automobilística no contexto da produção flexível: um estudo comparativo brasil e Portugal**. Lisboa, 2017.
- RIBEIRO, Myla Crysthie, OLIVEIRA, Carvalho Erik da Silva. **Motivação no setor público elemento fundamental para a qualidade da administração pública da secretaria municipal de saúde de itaperuna/RJ**. 2016.

RITZ, Adrian; Neumann, Oliver; **Vandenabeele, Wouter. (2016). Motivação no Setor Público.** Acessado em: https://www.researchgate.net/publication/309740606_Motivation_in_the_Public_Sector

RODRIGUES. Ruben Alexandre Santos. **Estudo da Motivação e Produtividade laboral.** 2012.

RODRIGUES. Weslei Alves. NETO. Mário Teixeira Reis. FILHO. Cid Gonçalves. **As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público.** Rio de Janeiro, 2014.

SIQUEIRA. Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: Envolvimento com o trabalho.** Porto Alegre, Artmed, 2008.

SOARES. Kamila Teixeira, ELY. Bruno José, GANZER. Paula Patrícia, WELCHEN. Vandoir, CHAIS. Cassiane, RADAELLI. Adrieli Alves Pereira, OLEA. Pelayo Munhoz, DORION. Eric Charles Henri, NODARI. Cristine Hermann, PRODANOV. Cleber Cristiano. **Influência da Motivação no Ambiente Organizacional: um estudo de caso Influência da Motivação no Ambiente Organizacional: um estudo de caso.** 2015.

SOUTHGATE. Alice Nogueira Novaes. **A Satisfação no Trabalho: uma aplicação no setor de Alimentos e Bebidas nos hotéis do Distrito Sede de Florianópolis.** Santa Catarina, 2014.

ANEXOS A – MATRIZ FACTORIAL DA ESCALA

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Não discordo nem concordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
ITENS DO QUESTIONARIO				
1 O IFPB tem condições de trabalho satisfatórias.				
2 Considero que as avaliações periódicas me motivam.				
3 Ter perspectivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho.				
4 Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação.				
5 Sinto-me realizado(a) com as funções que desempenho no IFPB.				
6 Gostaria de ser avaliado(a) no meu desempenho periodicamente.				
7 Gostaria de desempenhar funções com maior responsabilidade.				
8 Considero o meu trabalho monótono.				
9 Sinto-me satisfeito(a) com a minha remuneração.				
10 No desempenho de tarefas é importante demonstrar alguma emotividade.				
11 Sinto-me com capacidade para gerir um grupo de trabalho.				
12 Sinto-me envolvido(a) emocionalmente com o IFPB.				
13 O “feedback” que recebo no trabalho contribui enquanto fator motivacional.				
14 Gosto de ser avaliado(a) no desempenho das tarefas.				
15 Sinto necessidade de crescer cada vez mais na minha função.				
16 Os meus conhecimentos são determinantes na forma de trabalhar.				
17 Todos os funcionários do IFPB participam nos processos de tomada de decisão.				
18 Habitualmente desenvolvo estratégias para alcançar as minhas metas.				
19 Se existissem prémios atribuídos aos melhores funcionários, perceberia-os como um fator de motivação profissional.				
20 Aborreço-me quando não compreendo as finalidades das minhas funções.				
21 Considero que trabalho num ambiente de cooperação entre colegas.				
22 Tarefas diversificadas são importantes para o bom desempenho das funções.				
23 Um dos meus objetivos é alcançar o cargo mais elevado dentro do IFPB.				
24 Identifico-me com a função que desempenho.				
25 O IFPB permite o desenvolvimento dos objetivos profissionais.				
26 Existe competitividade no meu grupo de trabalho.				
27 Sinto-me motivado(a) quando o trabalho é elogiado pelo meu(minha) superior.				
28 Trabalharia com maior empenho se existissem formas de remuneração alternativa.				