

ANEXO I

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

Este questionário é composto por 33 questões e tem como propósito recolher informações sobre os fatores motivacionais e as suas incidências no quotidiano laboral. Este instrumento metodológico enquadra-se numa investigação no âmbito do Mestrado em Gestão e Empreendedorismo do INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA, a fim de produzir a respetiva dissertação. É obrigatório que os inquiridos exerçam a atividade profissional no distrito de Lisboa e Vale do Tejo.

Os dados de identificação pessoal servem apenas para efeito de interpretação das restantes questões. Todas as informações recolhidas são estritamente confidenciais.

Por favor responda com sinceridade, a sua participação é muito importante.

Assinale a resposta pretendida com um X.

1 – Faixa Etária

- Menos de 30 anos
- De 30 a 40
- De 41 a 50
- Mais de 50 anos

2 – Género

- Masculino
- Feminino

3- Zona de Residência (Localidade e Freguesia)

4 – Nível de Ensino Frequentado

- Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Curso Técnico-profissional
- Bacharelato
- Licenciatura
- Pós-Graduação
- Mestrado
- Doutoramento

5 – Curso Secundário/Profissional/Académico frequentado

- Humanidades
- Línguas Estrangeiras
- Matemática e Físicas
- Engenharias
- Saúde
- Ciências Humanas e Sociais
- Economia, Gestão Empresarial e Informática
- Desporto ou Artes Visuais e Tecnológicas
- Outro _____

6 – Área Funcional desempenhada no local de trabalho

7 – Cargo Funcional e principais funções desempenhadas

8 – Tempo de serviço

- (Até) 3 anos
- De 4 a 6
- De 7 a 25
- Mais de 25 anos

9 – Situação profissional

- Contratado
- Efetivo
- Trabalho temporário
- Provisório profissionalizado ou não profissionalizado

10 – Frequenta atividades extra profissionais? Indique quais e, muito resumidamente, o motivo pelo qual as faz.

11 – O que pensa da formação?

- A formação é um desperdício de tempo e não reflete assuntos e desafios reais
- A formação deve ser feita apenas quando é necessário conhecimento específico
- A formação quando correta e consistente facilita o desempenho das funções e contribui para o desenvolvimento pessoal, sendo por isso essencial para a motivação da equipa

12– A sua entidade empregadora oferece formação e explicações de fontes fidedignas, sempre que existem atualizações nos sistemas ou processos internos?

- Sim, sempre
- Na maioria das vezes
- Raramente
- Nunca

13 - Essa formação ajusta-se às suas necessidades e na prática, ajuda-o(a) a desempenhar melhor as suas funções?

- Sim
- Não

14 – A sua preocupação a nível profissional incide (assinale apenas uma):

- Maioritariamente com a evolução na carreira
- Em participar formal ou informalmente de forma a influenciar todas as decisões
- Em intervir apenas quando há problemas mais delicados
- Com a interpretação que os outros dão ao facto de participar ou não nas decisões
- Medo de reações negativas e da responsabilidade em tomar decisões
- Com o facto de se colocar normalmente à margem das decisões
- Em intervir apenas quando a sua ajuda ou opinião é solicitada

15 – Considera que a desigualdade entre trabalhadores é um dos fatores mais desmotivantes numa entidade (diferentes rendimentos, diferentes benefícios pessoais e diferenças a nível de formação interna)?

- Sim
- Não

16 – Indique a sua capacidade de influência sobre as decisões tomadas na entidade onde trabalha.

- Nenhuma
- Pouca
- Moderada
- Muita
- Total

17 – Se colocou x em uma das três últimas opções da pergunta anterior, por favor indique onde é que a sua influência prevalece:

- Políticas
- Valores
- Orientações e prioridades
- Estratégias

18 – Na sua perspetiva, para que servem as reuniões regulares?

- Não fazemos reuniões regulares ou, quando as fazemos, estas não se refletem na motivação da equipa, face aos objetivos a alcançar
- Para divulgar resultados e notícias, partilhar ideias, disciplinar e manter uma conduta correta
- Para educar, motivar, inspirar e manter os trabalhadores informados acerca dos progressos e objetivos

19 – Como são vistos os erros na empresa onde trabalha?

- São algo a evitar. Não trabalhamos para cometer erros.
- São tolerados no pessoal mais recente, mas devem ser evitados pelos mais experientes
- Como uma experiência de aprendizagem. Não se pode progredir, se não se cometerem erros

20 – Quando acontece algo de errado:

- Todos procuram alguém para culpar
- A situação é analisada cuidadosamente, para depois se assumirem responsabilidades
- A equipa centra-se no resultado que pretende e procede de forma a consegui-lo

21 – O que acha do *feedback*?

- Evita dar *feedback* e torna-se defensivo, quando este lhe é dado
- Ouve educadamente, mas raramente melhora os aspetos censurados
- É sempre bem-vindo, porque lhe dá motivação, orientação e permite-lhe saber como está a progredir

22 – Quando está a ouvir alguém falar, fica suficientemente concentrado?

- Normalmente faz duas coisas ao mesmo tempo, por isso escreve e/ou mexe em papéis enquanto escuta
- Ouve apenas o tempo necessário para dar conselhos e ideias
- Ouve com toda a atenção, de forma a compreender a totalidade do que está a ser dito

23 – Considera a liberdade de expressão e a participação ativa nas decisões e processos da entidade, uma mais-valia aquando da motivação no trabalho, mesmo que isso se reflita num aumento do nível de responsabilidade?

- Sim
- Não

24– Quanto ao tipo de compensação. A seu ver a compensação monetária, prevalece face à pessoal (como flexibilidade de horário, carro próprio, telemóvel, etc.)?

- Sempre
- Nunca
- Pode variar. Indique em que situação, na sua opinião, a compensação pessoal se sobrepõe à financeira.

25 – A sua entidade empregadora oferece algum dos benefícios anteriores?

- Compensação monetária
- Compensação Pessoal. De que tipo: _____
- Nenhuma das duas

26 – Na sua opinião, estas compensações aumentam o nível de motivação na entidade?

- Sim, ambas
- Apenas a monetária
- Apenas a Pessoal
- Não

27 – A nível pessoal, quais as compensações que apresentam um maior impacto na sua qualidade de vida?

28 – Como avalia o seu nível de motivação, numa escala de 0 a 10 (sendo 0 ausência total de motivação, 5 é-lhe indiferente e 10 completamente motivada).

- 0 Ausente**
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 Indiferente**
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 Completamente motivada**

29 – Se na questão anterior respondeu entre 0 e o 5, indique porque se sente desmotivado.

- As pessoas ou as circunstâncias aborrecem-me
- Não estou a obter os resultados que gostaria
- Não sou responsável pela minha motivação

30 – Se na questão 28 respondeu entre 5 e 10, refira em que se baseia a sua motivação no dia-a-dia.

- Depende da forma como me sinto nesse dia e dos fatores que influenciam a minha disposição
- Na forma como o meu chefe e a minha equipa trabalham e me encorajam na execução de tarefas
- Num sistema de objetivos/tarefas previamente pensado e revisto regularmente, que me permite saber o que cumprir diariamente

31 – Na sua perspetiva, porque é que a motivação no local onde trabalha, nem sempre esta tão alta como devia?

- Os membros da sua equipa são preguiçosos e desleixados com o trabalho
- Todos nós temos dias maus e isso não pode ser evitado
- A rotina desmotiva

O responsável não dedica tempo suficiente a compreender, ajudar e motivar de modo consistente a equipa

32 – Porque acha que as pessoas devem estar motivadas no trabalho?

- Sofreriam as consequências se não estivessem
- É o que devem fazer para progredir
- A motivação alivia o *stress*, facilita o desenvolvimento e o resultado final das tarefas
- Porque o trabalho é uma oportunidade para atingir os objetivos e aspirações pessoais

33 – De seguida encontram-se alguns fatores que influenciam, positiva ou negativamente a motivação. Por favor, indique quais dos seguintes se verificam na entidade onde trabalha.

- O clima criado é humano e profissional
- A preocupação com a equidade e a justiça está sempre presente
- Os objetivos da entidade são alcançados através da motivação dos colaboradores
- O processo de tomada de decisão é verdadeiramente democrático
- O poder é partilhado
- É criado um clima autoritário de desconfiança, injustiça e supressão do diálogo
- A Direção Administrativa, raramente partilha poder
- A Direção promove a confrontação e a agressividade para atingir os seus objetivos
- A negociação é mínima e não há partilha de poder
- A abertura aos colaboradores é apenas aparente

34 – Ao saber que a sua empresa atravessa uma forte crise, qual o impacto desta notícia na sua motivação? Desistiria? Qual a sua atitude face às adversidades?

TERMINOU O PREENCHIMENTO DO INQUÉRITO.

AGRADEÇO A SUA COLABORAÇÃO E TEMPO DESPENDIDO.