

Área temática: Ensino de Administração

A motivação humana analisada em monografias de estágio supervisionado de estudantes de nível superior: uma experiência do Curso de Administração

AUTORAS

GRAZIELA OSTE GRAZIANO

UNIMEP-Universidade Metodista de Piracicaba
grabela@terra.com.br

ISABELA OSTE GRAZIANO

Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP
grabela@terra.com.br

DALILA ALVES CORRÊA

Universidade Metodista de Piracicaba
dacorrea@unimep.br

Resumo

O artigo aborda uma análise sobre monografias desenvolvidas na fase final da formação de estudantes do Curso de Administração de Empresas. Para tal finalidade tomou-se como fonte de dados secundários o acervo de monografias constantes do Estágio Supervisionado em Administração – ESA e, as monografias desenvolvidas sobre a temática motivação humana no trabalho. A perspectiva do estudo foi analisar o comportamento desta temática ao longo do período eleito, qual seja, 1999 a 2004, procurando identificar evidências, variabilidade, tendências e apurar um diagnóstico do assunto nos diferentes contextos organizacionais em que tais monografias foram desenvolvidas. A metodologia utilizada para coleta dos dados foi a pesquisa documental sobre dados secundários, coletados em 48 monografias que tratou a temática. Pode-se observar que não há expressiva variabilidade de resultados entre os diagnósticos feitos em cada ano, mostrando assim, que há uma continuidade dos aspectos motivacionais e desmotivacionais presentes nas organizações ao longo do tempo, com exceção da introdução de algumas variáveis decorrentes dos processos da globalização introduzidos nas organizações no período pesquisado.

Palavras-chave: motivação, estágio supervisionado, recursos humanos.

Abstract

The article approaches an analysis on monographs developed in the final phase of graduation of the students of the Administration Course. For that purpose it was taken as source of secondary data the collection of constant monographs of the Supervised Apprenticeship in Administration - ESA and, the monographs made about the thematic human motivation in work. The perspective of the study was to analyze the behavior of this thematic during the elect period, which is, 1999 to 2004, trying to identify evidences, variability, tendencies and to clean a diagnosis of the subject in the different organizational contexts in which monographs were developed. The methodology used for the data collection was a documental research on secondary data, collected in 48 monographs that treated the thematic. It can be observed that there is not expressive variability on the results among the diagnoses done each year, showing that there is a continuity of the motivational and no motivational aspects shown in the organizations meanwhile, except for the introduction of some variables recurrent of the globalization processes introduced in the organizations in the researched period.

Key-words: motivation, supervised apprenticeship, human resources

1- Introdução

O assunto motivação humana em ambientes organizacionais guarda uma relação histórica com as melhorias do mundo do trabalho e com a progressiva consideração pelo fator humano nas organizações. Foi a partir das abordagens derivadas da Escola de Relações Humanas, em específico, a partir dos estudos de Maslow (1943), que passou-se a relevar o homem complexo como um indivíduo que tem necessidades ligadas ao seu ego, ao seu desenvolvimento pessoal, à sua aprendizagem e à sua realização. Assim, teoricamente, acredita-se que ao buscar ativamente a sua auto-realização no trabalho, os indivíduos se envolvem mais com a organização e canalizam a sua energia vital produtiva para a consecução dos objetivos organizacionais. Desse modo, os indivíduos são ativos únicos, pois cada qual possui seu próprio capital pessoal, que pode ser usado a favor das organizações e ao mesmo tempo agrega valor a si próprio. Cada pessoa é parte essencial na formação do todo constituinte de uma empresa. Descrevendo sobre o papel dos indivíduos, Mayo (2003), poetiza:

Embora o seu balancete seja um modelo de como um balancete deve ser, organizado e alinhado com grande precisão em um tamanho que todos podem ver; embora o agrupamento de ativos seja louvável e fácil de ler; E os detalhes sejam fornecidos para quem quiser saber; embora o investimentos tenham sido avaliados ao preço a que se deve vender; e o certificado do auditor mostre que está tudo como deve ser; um ativo foi omitido-e o seu valor eu quero saber; esse ativo é o valor dos homens que fazem de tudo para a empresa render.

Esse mesmo autor (op.cit) relata ainda que:

A essência do capital humano do indivíduo é a capacitação que as pessoas trazem para a organização. O capital humano refere-se às pessoas em si, que emprestam seu capital humano pessoal para a organização, sua capacidade individual e comprometimento, seu conhecimento e sua experiência pessoal. Mas vai além dos indivíduos em si: inclui o modo como eles trabalham em conjunto e os relacionamentos internos e externos à organização.

Os novos tempos fazem com que ocorram mudanças na gestão de pessoas, pois a velocidade das mudanças do mundo moderno nos traz muitos benefícios, mas em contrapartida transforma máquinas, ferramentas e até mesmo tecnologias em recursos atrasados. E pelo fato de vivermos neste ambiente inquieto na qual os acontecimentos influenciam negativamente a vida das pessoas, tais como: desemprego, materialismo, consumismo, individualismo, competição e desigualdades sociais, em função destes e de muitos outros cada vez mais observamos pessoas desmotivadas, com medo do desconhecido, do amanhã e do futuro.

É neste cenário de mudanças rápidas que as organizações utilizam estratégias para se tornarem diferentes e buscam caminhos para serem líderes de mercado. Para ser diferente em um mundo competitivo e acelerado, as organizações passam a priorizar as competências humanas, pois é o capital humano da organização, um fator significativo para estabelecer o diferencial competitivo na mesma. Para a obtenção desse status faz-se necessário contar com pessoas motivadas na organização, estas precisam sentir-se importantes para a empresa, como fator fundamental para o sucesso da mesma, pois é o ativo humano da organização que convive com as contrariedades do dia-a-dia dos negócios.

Sendo a motivação no mundo do trabalho uma das características fundamentais para o enfrentamento da complexidade dos novos tempos bem como, uma variável que os gestores não podem ignorar, observa-se a existência de grande interesse, por parte dos estudantes do curso de Administração de Empresas da Unimep, em pesquisar o assunto, onde a maior parte deles opta por estudar a motivação de pessoas nos contextos organizacionais, resultando em um número expressivo de monografias que abordam esta temática e num banco de dados potencialmente rico para estudos adicionais, tal como o apresentado nesse artigo.

Neste contexto, registra-se expressiva elaboração de monografias desenvolvidas em ambientes empresariais locais e regionais, a qual, no seu conjunto forma um rico banco de dados sobre aspectos do comportamento humano nestas organizações. Este fato suscita a oportunidade de elaborar estudos sistemáticos em torno desta produção de conhecimento visando não somente o resgate desta produção, mas, a sua análise e atualização do assunto de modo a gerar registros, informações e dados sistematizados. A título de informação identificou-se, quando do início deste estudo, o total de 436 monografias desenvolvidas na temática no período de 1992 a 2004. Este número representa 28% da totalidade (1571), das monografias cadastradas no Curso neste período. É sobre esta produção que o presente artigo se ancora. Parte-se do princípio que este estudo busca resgatar a importância deste banco de dados primários para a realização de estudos analíticos que contribuem para a compreensão desta temática. Assim, tem como objetivo geral avaliar a produção de monografias na temática motivação no trabalho, realizada pelos alunos do curso de Administração de Empresas. A partir do objetivo geral o estudo pretende analisar a produção de trabalhos no tocante a verificar: a perspectiva do problema de estudo; a perspectiva teórico-conceitual; a perspectiva metodológica da pesquisa e a perspectiva das considerações finais de tais estudos.

2 - Considerações Gerais sobre Motivação Organizacional

Antes de iniciar nossas considerações sobre a motivação, mostra-se necessário compreender o significado de motivo, sendo este o constructo que sustenta os conceitos mais complexos de tal temática. Segundo Hersey (1986), motivos “podem ser definidos como necessidades, desejos ou impulsos oriundos do indivíduo e dirigido para objetivos. Os motivos são os porquês do comportamento, são as molas propulsoras da ação”. Assim, a literatura gerou considerável diversidade de conceitos sobre a motivação, o que não permitiu bases consensuais sobre tal temática. Alguns autores a consideram no âmbito da direção norteadora das atividades das pessoas, outros a concebem como algo adjacente sendo uma forma de alcançar as metas estabelecidas, outros ainda relacionam a motivação com comportamento do indivíduo. Em resumo, as conclusões citadas acima mostram:

Várias teorias tentam interpretar de maneira diferente e enfatizar certos aspectos de motivação; O conceito de motivação está intimamente relacionado com o comportamento e desempenho das pessoas; A motivação das pessoas certamente envolve metas e objetivos; Existem diferenças fisiológicas, psicológicas e ambientais das pessoas que são fatores importantes na explicação da motivação (CHIAVENATO 2004).

Segundo Campos (1995), a motivação é o nível médio de satisfação de um grupo de pessoas. É o estado de saúde mental do grupo. Luthans apud Chiavenato (2004) define a motivação como sendo um processo que começa com uma deficiência fisiológica ou psicológica ou necessidade que ativa um comportamento ou com um impulso orientado para um objetivo ou incentivo. A chave para compreender o processo de motivação reside no significado e no relacionamento entre necessidades, impulsos e incentivos. A motivação é uma deficiência de necessidades básicas, na qual dá origem a um incentivo que impulsiona um certo tipo de comportamento em cada indivíduo. Esse mesmo autor cita também

Campbell, que relaciona a motivação com a direção do comportamento; a força da resposta; a persistência do comportamento ou a ação de determinada maneira. Pode-se dizer então que a motivação direciona a pessoa para um determinado comportamento com uma respectiva ação diante das situações vivenciadas.

Bateman (1998), nos oferece um conceito bastante abrangente quando afirma que ela expressa as forças que energizam, dirigem e sustentam os esforços de uma pessoa, pois todo comportamento, exceto reflexos involuntários como o piscar de olhos, é motivado. São forças que impulsionam o ser humano levando o mesmo a ter comportamentos motivados, pois cada pessoa motivada desenvolve suas tarefas direcionadas a cumprir metas de desempenho, tornando um funcionário produtivo.

3 - A Produção de Conhecimento em Administração

Uma vez que o presente artigo aborda uma análise sobre a produção de conhecimento em torno da temática motivação humana no trabalho consideramos viável discutir essa produção, alocando-a no patamar do conhecimento em Administração, em específico, da área de recursos humanos, no contexto brasileiro. Salvaguardadas as proporções, esclarece-se que o presente artigo também aborda a produção de conhecimento, sem contudo objetivar o estabelecimento de relações mas, de contextualizar e evidenciar a natureza do presente estudo.

Nos últimos anos, um número crescente de áreas e autores têm-se dedicado à análise da produção acadêmica nacional. O objetivo tem sido verificar a qualidade do que é produzido em cada área de conhecimento da administração; no geral, tem-se mostrado que há problemas sérios e recorrentes em todas as áreas, como a falta de solidez metodológica, base teórica importada, falta de relevância da pesquisa realizada e autoria com baixa diversidade de origem (CALDAS e TINOCO, 2004). Nesta linha, Antunes et al (2004), comentam a construção de novos conhecimentos na Administração, o acompanhamento ao processar das rápidas mudanças organizacionais (seja na perspectiva teórico-conceitual, seja no enfoque metodológico ou empírico) significa um desafio que pode levar a uma nova forma de ver, fazer e ensinar gestão. Essa situação está presente nas inquietações da comunidade acadêmica envolvida na produção científica de recursos humanos, uma das áreas mais tradicionais e fortemente enraizadas na administração brasileira (BARBOSA, 2004).

Na área de Recursos Humanos (ou Gestão de Pessoas, como muitos têm preferido denominar), a necessidade de (re)ver a forma de conduzir a pesquisa científica, sobretudo avaliando se os meios investigativos usados têm permitido (ou não) a construção de novos olhares da realidade organizacional (cada vez mais complexa) retrata uma problemática ainda pouco explorada, apesar do interesse crescente e pertinente face aos desdobramentos que tal reflexão pode trazer. Afinal, o que não é examinado não pode ser mudado ou sequer melhorado. Sem a compreensão do que está sendo vivido não há condições de gerenciamento. Isto se aplica também à arte e à ciência que constituem o campo de conhecimento da administração (ANTUNES et al, 2004) .

Neste contexto, destaca-se o trabalho de Caldas et al (2003), onde é analisada a produção acadêmica em recursos humanos no Brasil, no período de 1991-2000. Como conclusão da pesquisa nota-se que a produção científica em RH na década de 1990, no Brasil, embora tenha aumentado significativamente em volume, guarda um perfil acadêmico de baixa consistência e qualidade: seu escopo temático é contestado pelo recente crescimento e autonomia do campo de comportamento organizacional; a área tem base epistemológica eminentemente funcionalista; sua base metodológica é frágil, predominado estudo de casos tipicamente ilustrativos de teoria consolidada, ou seja, sem maior pretensão de indução ou criação de teoria; e, ainda há baixa diversidade de origem, tendo a maior parte da produção advindo de pouquíssimas instituições, autores e regiões.

Ainda com base nos resultados da pesquisa acima, os autores descrevem que ocorreu um crescimento louvável e significativo da produção de RH: 106% no período de 1991-2000, com ligeiro aumento de representatividade em relação a outras áreas: 11,4% em 1991 para 14,2% em 2000. Esse crescimento é preocupante, por não ter sido acompanhado de um crescimento do rigor científico e da qualidade da produção.

Do ponto de vista temático os autores da pesquisa apresentada acima concluem que há um conflito de fronteira, ou seja, o comportamento organizacional deve estar dentro de RH ou deve ser segregada?. No tocante epistemologia, é de baixa diversidade, pois ao escolher uma base eminentemente funcionalista, a área se alinha em escolha com a produção internacional do campo, mas não se posiciona como produtora de conhecimento e teoria de primeira linha no cenário mundial, restando-lhe apenas o papel de coadjuvante e reprodutor do que é produzido e pensado lá fora. A base metodológica revelada na pesquisada é talvez a mais evidente e desconfortável, pois há o predomínio de estudo de caso apenas ilustrativos de teoria consolidada, ou seja, não tem pretensão de indução ou criação de teoria. Há também uma baixa diversidade de origem, pois as pesquisas não apontaram tendências de superação dos problemas da área, na qual, mais de 65% da produção vem de apenas 7 programas de pós-graduação e 19% vem de 16 autores. Isso reforça o que foi mostrado de conclusão a respeito das temáticas, orientações epistemológicas, as limitações metodológicas e as perspectivas de mundos regionais que poucos autores conseguem construir.

Stablein (2001) considera que as pesquisas organizacionais devem basear-se em estudos que exploram todo tipo de dados, como atitudes, comportamentos, artefatos, símbolos, textos, crenças, significados, medidas, fatos e números para análise de uma organização. O autor destaca três características universais dos estudos organizacionais: propósitos, público-alvo e dados coletados. Complementam dizendo que os estudos de realidades organizacionais devem trazer questões e respostas, que são mais ou menos ricas em *insight* para os vários paradigmas apresentados nos estudos organizacionais.

Davel e Alcadipani (2003) evidenciam o desenvolvimento da produção acadêmica no Brasil e suas contribuições a fim de refinar a pesquisa e a prática organizacional. Seus estudos identificaram um baixo percentual de publicação de pesquisas críticas, com sutil aumento da produção ao longo da década de 1990. Quanto à temática os temas mais estudados são a “dominação, ideologia, controle, disciplinaridade, gênero, exclusão social, cidadania, sofrimento psíquico e físico” (DAVEL e ALCADIPANI, 2003). No tocante ao método, uma grande maioria dos estudos dá preferência à argumentação teórica, ensaios e revisão de literatura, destacando a discussão conceitual, revelando um baixo índice de pesquisa empírica, o que demonstra uma certa carência na produção crítica do país e na instrumentalização para construir a pesquisa empírica.

Caldas (2003) evidencia que o significativo aumento na produção de trabalhos nas últimas décadas não foi acompanhado por um crescimento na qualidade. Ao contrário, os estudos científicos têm sofrido muitas críticas por apresentarem falhas quanto à consistência teórica e metodológica, pelo excesso de reprodução de temática e de autores estrangeiros, autocitações, a falta de originalidade e de maior contribuição científica duradoura, além da carência na reflexão sobre a aplicabilidade dos conceitos e teorias construídos para a realidade brasileira.

Barbosa (2004) comenta a “Pesquisa em Gestão de Recursos Humanos nos Anos 1990”, na qual Caldas e Tinoco descrevem “a constituição, origem e padrão de inter-relação de todas as citações, autores e instituições que publicaram e foram citados na área”. O primeiro ponto, então, que merece destaque é que as ações no campo econômico tornaram tortuoso o caminho, notadamente no que se refere à disponibilidade de recursos globais. Certamente os dados não permitem conclusões definitivas, mas sugerem que o crescimento da Administração, no que se refere aos cursos, docentes e alunos de pós-graduação, deveria

ampliar, ainda que não seja de maneira proporcional, o pessoal envolvido na pesquisa acadêmica em recursos humanos. Mesmo que os dados evidenciem um forte acréscimo no número de alunos do chamado grupo profissionalizantes, com características diferentes do grupo acadêmico, esse crescimento sugere a possibilidade de inserção de novos atores no circuito científico. Sugere, ainda, que o crescimento da administração, em termos quantitativos, poderia criar condições objetivas para sua reprodução por meio da produção continuada de conhecimento. Isso em um ambiente com alguma diversidade geográfica. A redução de recursos afeta a produtividade de um pesquisador, tanto na utilização de bases de dados acadêmicas, quanto na contenção ou redução de seu investimento na pesquisa científica. Nesse ponto, a estratégia de abertura de cursos na área de Administração com uma finalidade não-acadêmica ou profissionalizante, aliada à visível explosão dos programas de especialização *lato sensu*, no melhor estilo dos MBAs, cria um espaço para reorientar o objeto, não de recursos humanos, mas de todas as áreas que se dedicam a essas novas modalidades.

Mattos (2004) critica o artigo citado acima no sentido de analisar o trabalho acadêmico de Administração no Brasil no horizonte de duas décadas. Sugere a reflexão sobre ele, pensando em contribuir na relevância e à qualidade metodológica. As críticas se resumem: escolha das categorias, ambigüidade dos significados no que se refere as citações e não citações, o que fazer com números curiosos e o estilo literário mal definido.

Bertero et al.(2003) classificaram os artigos em empíricos (estudos quantitativos e qualitativos), teóricos e teóricos/empíricos. Já Caldas, Lacombe e Tonelli (2002), destacaram em seus estudos que 70% dos artigos, trabalhos de conclusão de cursos, dissertações e teses são de paradigma funcionalista e que 84% são classificados como teórico-empíricos, sendo utilizados predominantemente os procedimentos de coleta de dados qualitativo e quantitativo.

Portanto, comentam os autores Caldas et al (2003) que é tempo de RH pensar na inclusão de si própria, tanto no cenário de produção científica internacional, quanto no terreno de produção científica de alta qualidade, ou de grande aplicabilidade prática. Ou quiçá, de ambas. Assim, acreditamos que a área de RH precisa urgentemente engajar-se em um debate sério, abrangente e inclusivo sobre o quer, como quer e até aonde quer chegar. O desafio é imenso. Mas não é impossível, e certamente não maior do que a área.

4 - Metodologia do Estudo

O desenvolvimento da pesquisa empírica tomou como base a produção de monografias do ESA – Estágio Supervisionado em Administração, do Curso de Administração, assim, o banco de monografias constitui-se os dados secundários da pesquisa. O ano de 1999 marca o início do desenvolvimento do Projeto do ESA, o qual também marca a sistematização da monografia como trabalho de conclusão de curso dos estudantes. O ano de 2004 limitou o âmbito da análise tendo em vista que em 2005 procedeu-se o referido estudo.

4.1- Tipologia do Estudo

Trata-se de um estudo exploratório que, segundo Cooper e Schindler (2003), possibilita o desenvolvimento claro de conceitos e definições. Aaker, Kumar e Day (2001) defendem que a pesquisa de caráter exploratório é utilizada quando se busca um entendimento sobre a natureza geral de um problema. Completando a justificativa sobre a escolha do método, Gil (1991) apresenta que o produto final deste processo passa a ser um problema mais esclarecido, passível de investigação mediante procedimentos mais sistematizados. Assim, esse tipo de estudo se mostra adequado quando se procura estabelecer o perfil de produção científica sobre os estudos na temática motivação organizacional.

Kinnear e Taylor (1987) cometam que as pesquisas exploratórias são usualmente utilizadas na investigação preliminar da situação com um mínimo de custo de tempo,

auxiliando o pesquisador a conhecer mais apuradamente o assunto de seu interesse. No caso da pesquisa, esta foi articulada com a busca de dados para construir uma base teórica necessária ao desenvolvimento do estudo.

4.2- Processo Amostral da Pesquisa

Trata-se de uma amostra não probabilística intencional, aplicada dentro da concepção de Marconi e Lakatos (1990)

O tipo mais comum de amostra não-probabilística é a denominada intencional. Nesta, o pesquisador está interessado na opinião (ação, intenção e etc.) de determinados elementos da população, mas não representativos da mesma. (...) o pesquisador não se dirige, portanto, á “massa”, isto é, a elementos representativos da população em geral, mas aqueles que, segundo seu entender, pela função desempenhada, cargo ocupado, prestígio social, exercem as funções de líderes de opinião na comunidade. Pressupõe que estas pessoas, por palavras, atos ou atuações, têm a propriedade de influenciar a opinião dos demais.

A partir deste entendimento e visando uma análise abrangente do assunto, a qual incluisse monografias realizadas em todos os anos do período 1999-2004, optou-se por definir uma proporção de monografias/ano na faixa de 10% a 30% do total de cada ano. A partir da definição do número de monografias/ano, procedeu-se a escolha aleatória das que comporiam o estudo. Neste contexto, o quadro 1 apresenta a amostra intencional adotada na pesquisa

Quadro 1 - Distribuição anual das monografias realizadas na temática motivação no trabalho – Período 1999-2004

Distribuição anual das monografias realizadas na temática motivação no trabalho		
<i>Ano</i>	<i>Freqüência Absoluta (F)</i>	<i>Freqüência Relativa % (f)</i>
1999	9	19
2000	8	17
2001	8	17
2002	9	19
2003	9	19
2004	5	10
Total	48	100

Fonte: elaborado pelas autoras

4.3 - Instrumento de Coleta de Dados

Diante do objetivo do estudo, que foi conhecer a produção de monografias sobre a temática motivação humana no trabalho, optou-se pela pesquisa documental sobre dados secundários. A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primária ou secundária. Essas podem ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois (MARCONI e LAKATOS ,1990). As variáveis tomadas para as análises versaram sobre os elementos nucleares da estrutura de uma monografia, os quais, no presente artigo estão constituídos por: metodologia utilizada; perfil dos participantes e resultados dos estudos.

4.4- Análise dos Dados da Pesquisa

Num primeiro momento, os dados foram analisados quantitativamente, utilizando-se a estatística descritiva (AKAMINE,1998). Num segundo momento, utilizou-se análises

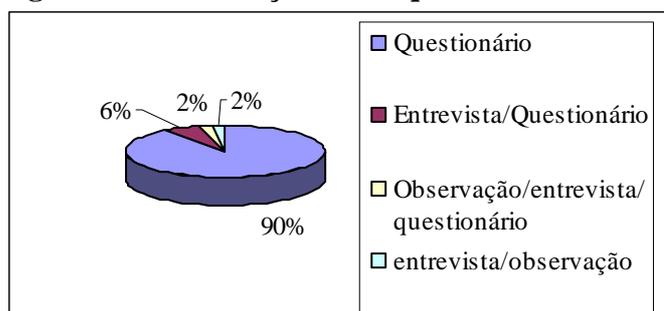
qualitativas, por meio de explicações e interpretações dos resultados, obtendo desse modo uma análise do conteúdo, ou seja, a fase qualitativa visou adaptar o conteúdo das monografias às categorias estabelecidas, auxiliando na interpretação de informação previamente obtida na pesquisa quantitativa. Cooper et al (2003) salientam que o qualitativo se refere ao significado, à definição, à analogia, ao modelo ou à metáfora caracterizando alguma coisa. Van Maanem apud Easterby et al (1998) caracteriza o método qualitativo de pesquisa como uma série de técnicas interpretativas que procuram descrever, decodificar, traduzir e, de alguma forma, chegar a um acordo com o significado, não a frequência, de certos fenômenos que ocorrem de forma mais ou menos natural no mundo social. Trata-se portanto, de uma pesquisa qualitativa, uma vez que sua preocupação central não está na comprovação estatística dos dados, mas baseada em conhecimento teórico-empírico que permitem a sustentação das considerações que se faz sobre a temática (VIEIRA e ZOUAIN 2004). A seguir, apresentam-se as análises realizadas.

A) Análise quanto ao Instrumento de coleta de dados utilizado

Nessa variável analisou-se: o tipo de instrumento de coleta de dados e a utilização de perspectiva teórica para justificar o uso do instrumento.

Expressiva quantidade de monografias (90%), utiliza o questionário como ferramenta de coleta de dados, 6% utiliza a entrevista aplicada (combinada ao questionário), 2% utilizam a observação sistemática, entrevista e questionário e outros 2% utilizam somente a entrevista e observação, como mostra a figura 1.

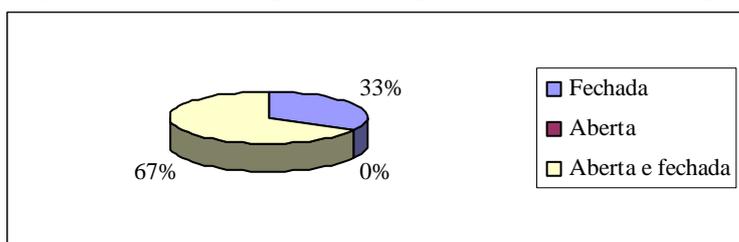
Figura 1 - Distribuição da frequência da variável instrumento de coleta de dados



Fonte: elaborado pelas autoras

Das monografias analisadas mais da metade 67% utiliza questionários com perguntas abertas e fechadas, 33% utiliza perguntas fechadas e nenhuma delas utiliza perguntas abertas, conforme ilustra a figura 2.

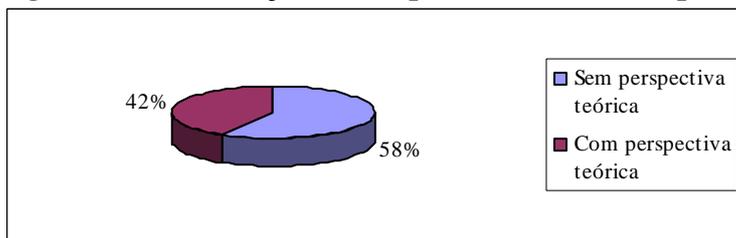
Figura 2- Distribuição da frequência da variável tipo de perguntas do questionário



Fonte: elaborado pelas autoras

58% das monografias analisadas utilizam-se de fundamentação teórica para justificar a opção do(s) instrumento(s) de coleta de dados, 42% não justificam a escolha pela ferramenta, como mostra a figura 3.

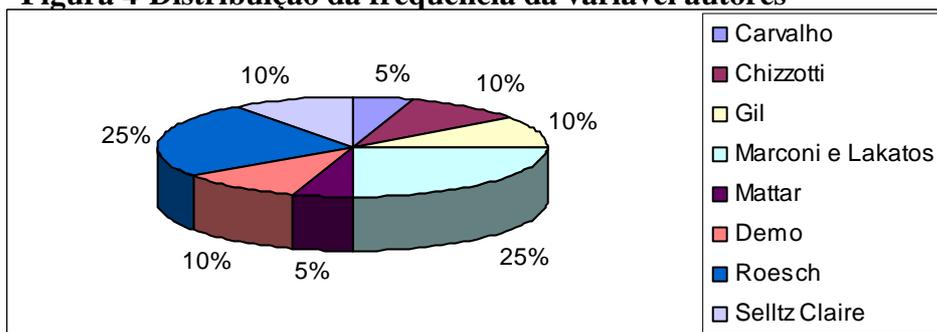
Figura 3 - Distribuição da frequência da variável perspectiva teórica



Fonte: elaborado pelas autoras

Das 58% das monografias que utilizam a fundamentação teórica para justificar opção de ferramentas de coleta de dados, 25% recorrem as autoras Marconi e Lakatos (1990), 25% utilizaram Roesch (1999), 10% utilizam Selltz Claire et al (1987), Chizzotti (1991), Demo (1989) e Gil (1991), e as restantes com 5% cada, utilizam os seguintes autores: Carvalho (1987) e Mattar (1996), demonstrado na figura 4.

Figura 4-Distribuição da frequência da variável autores

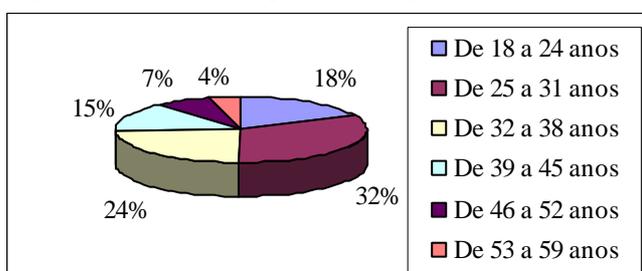


Fonte: elaborado pelas autoras

B) Perfil dos participantes das pesquisas

Resgata-se que participaram do estudo 48 empresas e 931 participantes. Desses, 74% tinham até 38 anos. Apenas 4% tinham mais de 53 anos, como mostra a figura 5.

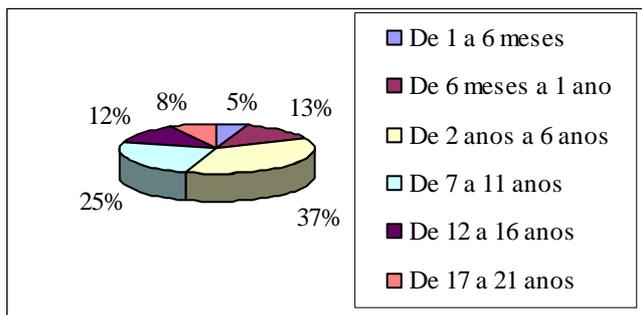
Figura 5 - Distribuição da frequência da variável idade dos participantes



Fonte: elaborado pelas autoras

Dos 931 participantes 55% tinham até 6 anos de casa nas diferentes empresas pesquisadas como mostra a figura 6.

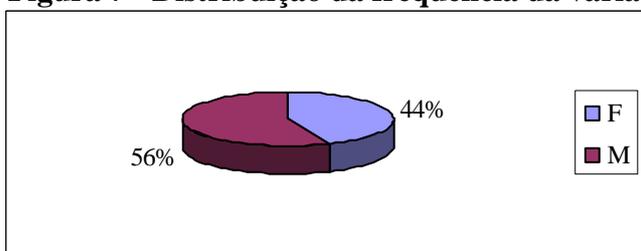
Figura 6 - Distribuição da frequência da variável tempo de casa



Fonte: elaborado pelas autoras

56% dos participantes são do sexo masculino, e 44% do sexo feminino, demonstrado na figura 7.

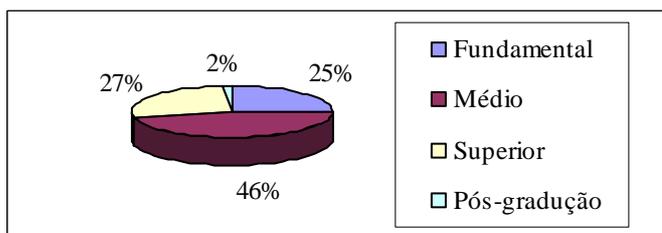
Figura 7 - Distribuição da frequência da variável sexo



Fonte: elaborado pelas autoras

71% dos participantes têm nível de escolaridade ensino médio, 27% têm graduação superior e apenas 2% deles são pós-graduados, como mostra a figura 8.

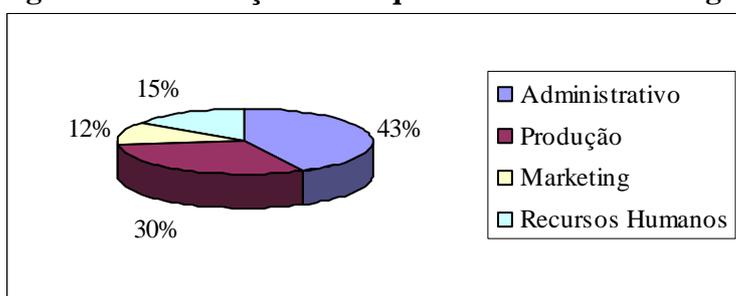
Figura 8-Distribuição da frequência da variável escolaridade



Fonte: elaborado pelas autoras

Os cargos dos respondentes da pesquisa foram classificados em Grupos Operacionais. Dos respondentes, 22% ocupavam cargos administrativos, 15% estavam em cargos de produção, 7% nos cargos de recursos humanos e 6% nos cargos de marketing, como mostra a figura 9.

Figura 9-Distribuição da frequência da variável cargo



Fonte: elaborado pelas autoras

C) Análise das problemáticas levantadas pelas monografias

As problemáticas do estudo, via de regra, relataram situações e ocorrências do contexto de trabalho que, de algum modo, tinham repercussões negativas sobre o estado de motivação dos 931 trabalhadores pesquisados. No presente artigo, optou-se por apresentar as problemáticas típicas de cada ano, através de uma síntese das principais variáveis identificadas como fontes de desmotivação.

Síntese das problemáticas das monografias realizadas em 1999: As principais queixas apresentadas são: ambiente de trabalho cansativo, desempenho insatisfatório, processo de informatização e modernização, processo de mudança, falta de comprometimento, de relacionamento interpessoal e identidade pessoal, queda nos rendimentos e qualidade de serviços devido a execução de tarefas repetitivas, falta de diálogo profissional, não cumprimento de horários, falta espírito de equipe, fatores culturais, conversas paralelas, erros nas tarefas, períodos de descanso prolongado, brigas entre funcionários, ausência de participação ativa nas reuniões.

Síntese das problemáticas das monografias realizadas em 2000: ambiente de trabalho desorganizado, insatisfação dos funcionários, baixo envolvimento de pessoal, excesso de serviço, carência de pessoal, sobrecarga de tarefas e jornada de trabalho, defasagem salarial e equipamentos ultrapassados, baixa produtividade, relacionamento interpessoal difícil e queda no nível de qualidade dos serviços, funcionários acomodados, tratamento diferenciado entre funcionários e cobrança exaustiva por metas.

Síntese das problemáticas das monografias realizadas em 2001: incertezas, inseguranças e mudanças drásticas, desinteresse por parte dos funcionários, modernização e novação tecnológica, falta de integração dos funcionários, falta de dinamismo entre os funcionários, desempenho insatisfatório, ambiente interno competitivo, falta de iniciativa, baixo nível de colaboração e alterações no ambiente de trabalho.

Síntese das problemáticas das monografias realizadas em 2002: falta de interação dos funcionários com a organização, carga horária de trabalho elevada, perda de benefícios, muita exigência por treinamento, ambiente competitivo, baixa integração de funcionários, stress dos funcionários, acúmulo de trabalho, fusões entre empresas, insatisfação dos funcionários.

Síntese das problemáticas das monografias realizadas em 2003: clima organizacional tenso e incerto, ambiente de trabalho stressante, baixo desempenho, insatisfação dos funcionários, benefícios reduzidos, salários defasados, modernização na organização do trabalho, má qualidade nos serviços, stress dos funcionários, pressão por metas, falta do espírito de equipe e excesso de tarefas.

Síntese das problemáticas das monografias realizadas em 2004: insatisfação dos funcionários em relação à liderança, baixa produtividade, frieza e indiferença entre funcionários, competição interna, mudanças no ambiente de trabalho, política salarial defasada, comunicação interna obscura, demissões de colegas de trabalho, quadro de incertezas quanto a empresa.

D) Análise dos principais fatores motivacionais e (des)motivacionais apontados pelos participantes.

Quadro 2 – Principais fatores que motivam e (des)motivam os funcionários no ambiente de trabalho pesquisados em 1999

Fatores motivacionais	Fatores (des)motivacionais
Ambiente de trabalho	Aceitação das idéias
Bom relacionamento	Ambiente de trabalho
Companheirismo	Comissões
Condições higiênicas de trabalho	Falta de reconhecimento pelo trabalho
Fazer o que realmente gosta	Falta de recursos materiais
Jornada de trabalho	Falta de relacionamento
	Insegurança No Emprego
	Normas do Sindicato

Fonte: elaborado pelas autoras

Quadro 3 – Principais fatores que motivam e (des)motivam os funcionários no ambiente de trabalho pesquisados em 2000

Fatores motivacionais	Fatores (des)motivacionais
Satisfação no que faz	Ambiente de trabalho
Condições físicas do ambiente	Volume de serviços
Instrumentos e equipamentos de trabalho	Remuneração
Relacionamento com os colegas e supervisores	Participação nos lucros e resultados (PLR)
Oportunidades de aprendizado	Política de carreira
Liberdade de conversar com os supervisores	Falta de comunicação
Confiança	Comissões
Benefícios	Falta de investimento no conhecimento
Trabalho em equipe	Influência e participação do supervisor

Fonte: elaborado pelas autoras

Quadro 4 – Principais fatores que motivam e (des)motivam os funcionários no ambiente de trabalho pesquisados em 2001

Fatores motivacionais	Fatores (des)motivacionais
Espírito de equipe	Má administração
Benefícios	Falta de reconhecimento da supervisão
Fazer o que gosta	Excesso de trabalho
Remuneração	Salário
Responsabilidade	
Desenvolvimento e treinamento de funcionários	
Convênio médico	
Necessidade de emprego	
Satisfação do cliente no atendimento	
Perspectivas de crescimento	

Fonte: elaborado pelas autoras

Quadro 5 – fatores que motivam e (des)motivam os funcionários no ambiente de trabalho pesquisados em 2002

Fatores motivacionais	Fatores (des)motivacionais
Estar empregado	Alta carga horária
Salário	Falta de diálogo com supervisores
Relacionamento profissional	Falta de oportunidade de crescimento
Condições de trabalho	Reconhecimento

Ambiente de trabalho	Estilo de liderança
Remuneração	Comunicação com os colegas de trabalho e a chefia

Fonte: elaborado pelas autoras

Quadro 6 – fatores que motivam e (des)motivam os funcionários no ambiente de trabalho pesquisados em 2003

Fatores motivacionais	Fatores (des)motivacionais
Desenvolvimento profissional	Salário
Condições de trabalho	Benefícios
Relacionamento	Remuneração
Políticas organizacionais	Políticas de recursos humanos
Organização da equipe	Espaço físico
	Rotatividade
	Higiene
	Reconhecimento

Fonte: elaborado pelas autoras

Quadro 7 – fatores que motivam e (des)motivam os funcionários no ambiente de trabalho pesquisados em 2004

Fatores motivacionais	Fatores (des)motivacionais
Relacionamento com os colegas	Falta de planejamento
Treinamento e desenvolvimento de funcionário	Ambiente de trabalho
Reconhecimento pelo trabalho	Rotatividade
Trabalho em equipe	Excesso de trabalho
Convênio médico	Carga horária de trabalho alta
Iluminação	Não poder expor as idéias
Ventilação	Mobília

Fonte: elaborado pelas autoras

6 – Conclusão do Estudo

Diante dos resultados obtidos na pesquisa nota-se que há expressivo interesse dos estudantes de graduação por pesquisas relacionadas à temática motivação humana no local de trabalho. No tocante as variáveis que foram pesquisadas nas monografias, quais sejam: instrumento de coleta de dados utilizados; perfil dos participantes das investigações; problemáticas do estudo e fatores motivacionais e desmotivacionais, pode-se constatar que: o questionário é o instrumento mais utilizado para coleta de dados - fato que acompanha a tradição das pesquisas na área de recursos humanos, fato também que se constitui em preocupação visto que o questionário apresenta limitações expressivas para lidar com variáveis do comportamento humano no trabalho – constatação que pode colocar à prova os resultados gerados pelas pesquisas que utilizaram apenas essa ferramenta.

No tocante as problemáticas que embasam os estudos, pode-se observar pequenas nuances entre um ano e outro, tendo como variáveis constantes ocorrências relacionadas a acúmulo de trabalho, alterações no ambiente de trabalho, ambiente de trabalho competitivo, ambiente de trabalho desorganizado, ambiente de trabalho cansativo, baixa produtividade, relacionamento interpessoal difícil, queda no nível de qualidade dos serviços, baixo desempenho, baixo nível de colaboração, mudanças nas políticas de benefícios, perdas salariais, aumento da carga de trabalho, clima organizacional obscuro, exaustiva cobrança por metas, aumento de erros e falhas nas tarefas, intrigas entre áreas de trabalho, bate papos

prolongados no local de trabalho, brigas entre funcionários, ausência de participação ativa nas reuniões, desinteresse por parte dos funcionários, baixo envolvimento pessoal, carência de pessoal, equipamentos ultrapassados, excesso de tarefas, falta de treinamento, falta de competitividade, falta de comprometimento, falta de diálogo profissional, falta de dinamismo entre os funcionários, falta de iniciativa, falta de integração dos funcionários, falta de interação dos funcionários com a organização, falta do espírito de equipe, cultura organizacional truncada, funcionários acomodados, fusões entre empresas, incertezas, inseguranças e mudanças no ambiente de trabalho, indiferença entre funcionários, baixa qualidade dos serviços, não cumprimento de horários, política salarial, pressão por metas, processo de informatização e modernização, processo de mudança, queda nos rendimentos e qualidade de serviços devido a execução de tarefas repetitivas, stress dos funcionários e tratamento diferenciado entre funcionários.

No tocante aos aspectos motivadores apurou-se as seguintes variáveis: ambiente de trabalho transparente, benefícios significativos, bom relacionamento com os colegas, companheirismo, condições de trabalho e infra-estrutura adequados, ambiente de confiança, convênio médico expressivo, oferecimento de treinamento, espírito de equipe, trabalho prazeroso e cheio de resultados, instrumentos e equipamentos de trabalho favoráveis aos desafios, jornada de trabalho adequada, liberdade de conversar com os supervisores, Ter emprego, oportunidades de aprendizado, organização da equipe, perspectivas de crescimento, políticas organizacionais, reconhecimento pelo trabalho, oferta de refeição, relacionamento profissional muito bom, remuneração compatível ao mercado local, satisfação do cliente no atendimento, segurança no emprego, tipo de trabalho que exerce, trabalho em equipe, treinamento e desenvolvimento de funcionário e ventilação.

Interessante observar que os fatores que motivam, quando ausentes ou quando insuficientemente instalados são também aspectos que influenciam na desmotivação dos trabalhadores. Assim, uma tentativa de sintetizar os aspectos responsáveis pela desmotivação dos trabalhadores nos leva a enumerar os seguintes: ambiente de trabalho, condições de emprego, processo de comunicação interna, relacionamentos com lideranças, estilo de liderança, ausência de perspectivas de crescimento, ausência de planejamento, má administração, colocação de metas incompatíveis, ausência de reconhecimento por resultados, políticas de Recursos Humanos incompatíveis com as mudanças e sobrecarga de trabalho.

Observa-se também que, a partir dos primeiros anos do século XXI foi intensificando o aparecimento de variáveis em relação à desmotivação, tais como: competição entre colegas, mudanças e inovações tecnológicas, ambiente organizacional tenso, stress e fadiga, pressão por metas, demissões, ambiente de trabalho incerto, ausência de PLR. Na nossa análise, trata-se da inserção de novas insatisfações do trabalhador em relação aos processos do mundo globalizado. No tocante aos aspectos motivacionais não se observou nuances significativas, prevalecendo as variáveis de natureza humanística, como, reconhecimento, valorização, afinidade com o trabalho, relacionamento interpessoal, aprendizagem, entre outras.

7 – Referências Bibliográficas

- AAKER, D. A.; KUMAR, V.; DAY, G.S. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2001.
- AKAMINE, Carlos Takeo. **Estatística Descritiva**. São Paulo: Érica, 1998. 253 p.
- ANTUNES, Elaine Di Diego; ARAMBURÚ, Juliane Viégas; VIEIRA, Milene Costa; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; MACKE, Janaína. Trajetória das Dissertações em Gestão de Pessoas de um Curso de Pós-Graduação do Sul do País: Caminhos de uma Tradição de Pesquisa e Atalhos para a Renovação. **In: ANAIS DO ENANPAD, 2004.**
- BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. **A Produção Acadêmica em Recursos Humanos no Brasil: Fato ou Ficção?**. *RAE-eletrônica*, v. 3, n. 2, Art. 27, jul./dez. 2004.

- BATEMAN, Thomas S. **Administração: construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998
- BERTERO, C. O.; VASCONCELOS, F. C. de; BINDER, M. P. **Estratégia Empresarial: a produção científica brasileira entre 1991 e 2002**. Revista de Administração de Empresas, vol. 43, nº 4, outubro/ dezembro de 2003.
- CALDAS, M. P. “Contribuição teórica”: como assim, cara pálida? **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, vol. 43, nº 3, julho /setembro 2003.
- CALDAS, M. P.; LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. Espelho, espelho meu: estudo da produção científica em recursos humanos nos ENANPADs da década de 90. **In: ANAIS DO ENANPAD, 2002**.
- CALDAS, M. P.; TINOCO, T.; CHU, R. B. Análise Bibliométrica dos Artigos de RH Publicados no ENANPAD, na Década de 1990: um Mapeamento a partir das Citações dos Heróis, Endógenas e Jactâncias Que Fizeram a História Recente da Produção Científica da Área. **In: ANAIS DO ENANPAD, 2003**.
- CALDAS, Miguel P.; TINOCO, Tatiana. **Pesquisa em gestão de recursos humanos nos anos 1990: um estudo bibliométrico**. **RAE eletrônica**. "v.3, n.2, 2004" Seção: RAE-DEBATE
- CAMPOS, Vicente Falconi. O valor dos recursos humanos na era do conhecimento. 6º ed. Belo Horizonte: Desenvolvimento Gerencial, 1995.54 p.
- CARVALHO, Anna Maria Pessoa De. **Prática de ensino**. São Paulo: Pioneira, 1987
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P.S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7. ed. Porto Alegre:Bookman, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.
- CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 1991.
- DAVEL, Eduardo; ALCADIPANI, Rafael. **Estudos críticos em Administração: a produção científica brasileira nos anos 1990**. Revista de Administração de Empresas, v. 43, n.4 p., 2003.
- DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1989.
- EASTERBY-SMITH, Mark; THORPE, Richard; LOWE, Andy. **Pesquisa Gerencial em Administração**. São Paulo: Thompson Learning, 1998.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1991.
- HERSEY, Paul. **Psicologia para administração: a teoria e as técnicas da liderança situacional**. São Paulo: EPU, 1986.
- KINNEAR, T.; TAYLOR, James. **Marketing research: an applied approach**. 3. ed. New York: McGraw-Hill, 1987.
- MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1990. 231p.
- MASLOW, A . **A theory of human motivation**. Psychological Review, 50:370-96, 1943.
- MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. Sao Paulo: Atlas, 1996
- MATTOS, Pedro Lincoln C. L. de. **“Bibliometria”: A Metodologia Acadêmica Convencional em Questão**. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 2, Art. 26, jul./dez. 2004.
- MAYO, Mayo. **O valor Humano da Empresa: valorização das pessoas como ativo**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio do Curso de Administração**. São Paulo: Atlas, 1996. 189p
- STABLEIN, Ralph. Dados em estudos organizacionais. In: CLEGG, Stewart; HARDY, Cynthia; NORD, Walter. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- VIEIRA, M.M.F; ZOUAIN, D.M. **Pesquisa qualitativa em Administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.