



ISSN: 2237-1427

v. 8, n. 2, ano 2018

EDITORIAL - FATORES MOTIVACIONAIS E CARREIRA

Mudanças na carreira estão relacionadas, quase sempre, a processos de motivação. A dinâmica da motivação, também, precisa ser interpretada a partir das formas de tensão que movem tanto o indivíduo como as organizações. Há, sem dúvida um paralelo entre expectativas, atitudes e comportamento que funciona como convincente explicação para formas amplas de motivação. No entanto, há certo consenso entre autores de que há um significado intrínseco a cada indivíduo, que envolve razões de personalidade, como motor para a tomada de uma atitude, tanto inesperada como planejada.

Motivação, portanto, tem vínculos bem definidos com desempenho profissional, produtividade, busca de resultados, alcance de objetivos. As formas de motivar estão na raiz, tanto das conquistas individuais mais complexas, como das múltiplas metas definidas para a organização. Por esta razão, compreender melhor o difícil mundo dos “fatores motivacionais” das carreiras foi escolhido como eixo temático do segundo número do Volume 8 da *Revista de Carreiras e Pessoas*.

O artigo “Fatores de decisão da carreira durante a graduação” dos docentes Edna Torres de Araújo, Marcia Athayde Moreira, Sergio Castro Gomes, Maria Luzia Pantoja Aquime, de universidades dos estados do Amazonas e do Pará, que abre esta edição tem como objetivo compreender como alunos em fase de graduação de cursos de administração e contabilidade planejam suas carreiras. O ponto de partida desta pesquisa é a percepção de que o processo da escolha profissional depende de complexa rede de fatores motivacionais. Em formato quantitativo, a amostra deste estudo aplicou questionários a 526 estudantes de uma IES privada de Belém-Pa. Os dados oriundos da aplicação dos questionários foram tratados com análise fatorial, reduzindo as 22 assertivas originalmente elaboradas em cinco fatores-chave de decisão, denominados nesse trabalho de Fatores de Decisão: *network* e visão pessoal, segurança na carreira, projeto e desenvolvimento de carreira, habilidades e competências e ênfase no sucesso profissional.

Os resultados da pesquisa, baseado em estatísticas descritivas, destacou as ideias principais dos estudantes, considerando 10 assertivas que obtiveram, em média, escores acima de 4 pontos (significando maioria de concordância). De um modo geral, os estudantes de administração e contabilidade que participaram da pesquisa se sentem responsáveis pelas decisões que darão encaminhamento à carreira profissional e possuem consciência de que para desenvolver a carreira devem ser responsáveis pela contínua atualização do conhecimento, tendo claro o significado de trabalho, dos objetivos de carreira e de como a desenvolverão após a conclusão do curso.

As questões de poder como fator motivacional marcam os objetivos do segundo artigo desta edição, “Relações de poder e conflitos organizacionais entre gestores e colaboradores da área contábil”, da pesquisadora Vanessa dos Santos Pinto e da docente Rejane Salete Vogt, ambas da Universidade do Oeste de Santa Catarina. Os objetivos específicos da pesquisa foram, primeiro, avaliar a forma como ocorre às relações de poder entre gestores e colaboradores de empresas prestadoras de serviços contábeis, depois, identificar as situações geradoras de conflitos nas organizações e, por último, relacionar os conflitos existentes com a forma como ocorre às relações de poder entre gestores e colaboradores.

Os resultados da pesquisa mostraram que para 82,3% dos colaboradores e 56,2% dos gestores a autoridade é um aspecto negativo de potencializar as pessoas para que se tenha sucesso em objetivos traçados pela organização. Tratando-se da autoridade tradicional, 60,8% dos colaboradores e 68,7% dos gestores, afirmam que está é a forma utilizada pela organização para distribuir o poder entre os indivíduos. Por fim ao referirem-se a autoridade carismática colaboradores e gestores, concordaram em 86,3% e 75,0%, respectivamente que o poder carismático é usado para influenciar a equipe a alcançar os objetivos da organização.

Ao referir-se a equiparação salarial, acima de 70% dos gestores e colaboradores apontaram a situação como conflito. O salário ser incompatível com o mercado foi apontado como conflito por 62,5% dos gestores e 76,47% dos colaboradores. Ao referirem-se as diferenças culturais, 50% dos gestores não veem a situação como conflito em suas organizações, enquanto 50% dos colaboradores apontam sim a situação como conflito. Já se tratando da inexistência de valores na organização, tanto colaboradores como gestores consideram a situação como sendo de conflito, sendo 64,71% e 59,38% respectivamente.

O terceiro texto desta edição, “Comparativo entre os modelos de avaliação de desempenho dos servidores dos poderes do estado de Santa Catarina”, do mestre em Administração, André Antonio Gavazini, pela Universidade do Sul de Santa Catarina, discute os vínculos entre motivação e análise de desempenho. Os resultados do estudo mostraram que, apesar de haver a definição dos critérios que serão utilizados, eles não são conceituados. Falta uma descrição mais específica sobre

o que cada um destes critérios pretende avaliar. Não há uma delimitação conceitual do que cada critério pretende medir, qual sua definição, seu alcance ou sua limitação.

O estudo confirmou que a avaliação de desempenho pode utilizar-se de diversos vieses, sendo que eles podem aflorar na forma da mensuração, nos critérios que são utilizados, ou no que é realizado a partir do que fora constatado em seu resultado. Ainda se verificou que, apesar de todos os servidores serem submetidos ao mesmo estatuto, eles são avaliados com base em critérios diversos, sendo que nenhum destes critérios é utilizado por todos os órgãos. Da mesma forma, a pesquisa evidenciou que a maioria dos critérios que são utilizados tem características subjetivas, sendo ambíguos no seu verdadeiro significado.

A abordagem qualitativa dos aspectos motivacionais foi o tema do quarto artigo desta edição da ReCaPe, “Motivação como fator de sucesso para a gestão de carreira: o papel do administrador na melhoria das relações de trabalho”, da pesquisadora Andressa de Castro Moura e do docente Esdras da Silva Costa da Instituição de Ensino Superior Faculdade de Mauá, em São Paulo. O objetivo do estudo foi avaliar a motivação dos docentes em uma Instituição de Ensino Técnico. O estudo relacionou fatores como autonomia, oportunidades de crescimento, oferecimento de cursos pela instituição e por fim em quais cursos os docentes apresentam maior ou menor grau de motivação.

A pesquisa investigou o grau de autonomia dos docentes para a formulação de suas aulas, planos de aulas e material didático: 13% indicaram que tem autonomia para formular seus planos de aula e aulas e 87% indicaram ter autonomia, mas também observaram que a instituição já possui material didático próprio. Quanto ao grau de motivação, entre os respondentes, 25% consideram-se muito motivado, 44% considera-se motivado e 31% optaram pela opção desmotivados. Em relação ao fator crescimento profissional, as questões salariais definem expectativas de carreira desses profissionais. O artigo evidenciou fatores como aspirações futuras, liberdade na forma de condução de seus trabalhos e treinamentos como pouco promissores diante do grau de motivação dos docentes.

O quinto artigo deste número da *ReCaPe*, discute o complexo tema da motivação e condutas não regulares. A pesquisa “A percepção dos atuais e futuros gestores da região do Triângulo Mineiro sobre as práticas de corrupção no cotidiano e no ambiente organizacional” da pesquisadora Vitória Rezende Lopes, e dos docentes Renata Monteiro Martins e Denilson Aparecida Leite Freire, todos da Universidade Federal de Uberlândia, analisou a percepção sobre diferentes condutas ilícitas cotidianas e organizacionais, classificando-as em corrupção branca (jeitinho), cinza (malandragem) ou preta (ato de corrupção).

A coleta de dados, foi desenvolvida em formato *survey*, aplicada on-line através de convites por correio eletrônico e mídias sociais, direcionada para graduandos e graduados nos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Informação da região do Triângulo Mineiro, nascidos

entre os anos de 1980 e 1999. Foram apresentadas aos participantes 22 situações (11 que ocorrem no cotidiano e 11 que acontecem no contexto organizacional) e solicitado a eles que classificassem, de acordo com suas opiniões individuais. Os resultados evidenciaram que 75,7% da amostra alegaram utilizar-se do “jeitinho” para se dar bem e que há uma maior rigor com atos corruptos (corrupção preta) nas organizações que nas situações cotidianas, classificadas como malandragem (corrupção cinza). Revelou, ainda, diferenças de percepção em relação aos dados demográficos.

As relações de conflito e colaboração entre a administrar pessoas e as Humanidades é o tema do sexto artigo desta edição, “A Gestão de Pessoas e as Ciências Humanas – discussão conceitual entre projeto de Modernidade e “jeitinho brasileiro” do professor Pedro de Santi, da Escola Superior de Propaganda e Marketing de São Paulo. As Ciências Humanas se apresentam como fornecedoras de tecnologia de intervenção (treinamento, seleção, etnografia, teoria sobre liderança, coaching) mas também, em sua tradição mais profunda, como ambiente reflexivo e crítico sobre a própria natureza da ação humana.

O Objetivo deste artigo é mostrar como na tradição da Modernidade e na própria história das teorias da administração, o Homem é o sujeito do conhecimento, mas é também seu objeto. A expressão “recursos humanos” captura de forma privilegiada esta dimensão humana. Em resistência a qualquer distorção, infiltra-se uma posição de pessoalidade, na qual as relações pessoais se sobrepõem às profissionais, como no clássico “jeitinho brasileiro”. Como conclusão, quanto à tensa relação entre Ciências Humanas e Gestão de Pessoas, há reforço da reflexão ética sobre a implicação do Homem no ambiente organizacional.

A relação entre motivação e qualidade de vida foi o objetivo principal do sétimo artigo deste número da ReCaPe, “Análise da qualidade de vida no trabalho em uma empresa do setor de tecnologia da informação localizada na cidade de Criciúma-SC”, da pesquisadora Thalita Kesting da Silva e das docentes Débora Volpato, Cleusa Ronsani, da Universidade do Extremo Sul Catarinense. A pesquisa em formato de estudo de caso utilizou o questionário modelo de Richard Walton, seguido de entrevista aberta com o gestor da empresa. A análise dos dados foi qualitativa.

Enquanto resultados, quanto ao trabalho provocar aborrecimento, 10% dos colaboradores apontam que sempre, 20% afirmam que raramente, enquanto 30% dizem que isso ocorre frequentemente, enquanto 40% dos colaboradores apontam como moderadamente esses aborrecimentos. Quanto a liberdade de expressar opinião aos seus superiores, percebe-se que 7% apontam como raramente, outros 7% moderadamente, 20% sentem-se frequentemente à vontade, enquanto 50% sentem-se sempre à vontade. Sobre o recebimento de gratificações ou bonificações por parte da empresa de acordo com a produtividade do funcionário, 13% apontam que nunca há essas recompensas. Em relação a promoções baseadas na competência e produtividade, 13% afirmam que há

sempre, enquanto outros 13% consideram que nunca há, 30% apontam como raramente e outros 30% moderadamente.

O artigo que conclui esta edição, “Estresse ocupacional: análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco”, da pesquisadora Mirely Priscila Oliveira Tabosa e da docente Adriana Tenório Cordeiro, da Universidade de Pernambuco discute estresse e motivação. O objetivo do artigo, em formato de estudo de caso, com pesquisa quantitativa, foi investigar o nível e fatores de estresse ocupacional em trabalho médico. Os dados coletados foram apreciados através de cálculos de médias.

Os resultados da pesquisa mostraram que as principais fontes de estresse identificadas foram a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional, a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais, a discriminação e o favoritismo no ambiente de trabalho, a competição no ambiente organizacional, e a baixa possibilidade de crescimento na carreira.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores