

Editorial - Motivação e Trabalho

O contexto organizacional está marcado por novas demandas. A primeira delas está no próprio formato do trabalho, tanto na convivência com novas tecnologias, como pela realidade da tarefa remota. É neste cenário que se constroem cobranças bem novas sobre desempenho e produtividade. Sem esquecer toda a pressão sobre as novas métricas de avaliação. Há, também, as outras perspectivas mais ampliadas, como os fatores macroeconômicos que geram forte instabilidade nos mercados e que afetam as expectativas organizacionais de modo muito significativo.

Nessa realidade, como não pensar no ângulo da subjetividade, aquele que efetivamente constrói decisões e satisfações? A atenção apenas aos fatores do salário e dos benefícios gera a suficiente “felicidade” no trabalho ou, é preciso pensar também em certa “dose” constante de, por exemplo, autonomia, criatividade e inovação?

É neste contexto, em que os diferentes impulsos que constroem a busca pela “felicidade” no trabalho se mesclam com novas hipóteses e perspectivas, que o tema do Trabalho e Motivação se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o terceiro número do Volume 12 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo que abre esta edição da ReCaPe, “Percepções sobre gestão de tempo, desempenho e produtividade em Home Office”, da pesquisadora Emili Aparecida Meinerz, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha, dos professores Nueva Kuhn, Claudio Eduardo Hofler, também desta instituição e do professor Luis Felipe Dias Lopes, da Universidade Federal de Santa Maria, tem por objetivo identificar, em ambiente de trabalho de uma agência de publicidade, como a lógica do home office pode favorecer desempenho e produtividade; e, nesta dimensão, atuar na qualidade de vida no trabalho, atuando como perceptível fator motivador.

De perfil qualitativo, com uso de questionário de perguntas abertas, avaliadas pela técnica de análise de conteúdo, o resultado da pesquisa em formato de estudo de caso revelou que as vantagens da modalidade de teletrabalho são identificadas quando e se, os construtos flexibilidade, autonomia e possibilidade de autogerenciamento do tempo são incentivados e quantificados. É nesta percepção que espaços maiores para a vida pessoal geram constatações de maior qualidade de vida no

trabalho. A pesquisa também revelou maiores expectativas de comprometimento e engajamento a partir do uso de softwares que confirmam índices mais significativos de desempenho e produtividade.

O segundo artigo desta edição, “People Analytics aplicado em uma empresa de transporte e logística”, das pesquisadoras Amanda Aguilar Godinho e Alexia Vidigal Kohle, ambas da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e da professora Paula Karina Salume da Universidade Federal de São João del-Rei, tem como objetivo analisar contribuições do people analytics na gestão estratégica de pessoas em empresa de transporte e logística para identificar padrões e características de envolvimento e engajamento. A abordagem quantitativa com significativo conjunto de variáveis desde tempo de empresa, idade, média de veículos movimentados para aferição da produtividade, horas extras, quantidade de dependentes, escolaridade e absenteísmo foi analisada, com estrutura de People Analytics a partir da metodologia de clusterização, com amostra bem sustentada. Os resultados da pesquisa revelaram a presença de grupos distintos e foi possível identificar práticas de gestão técnicas de data mining que sinalizam diferentes processos de compreensão tanto de engajamento como de motivação.

O artigo, “Carreira médica e bem-estar subjetivo na história de vida”, das professoras Michele Gabordi Lucas e Eliane Salete Filippim, da Universidade do Oeste de Santa Catarina, terceiro texto desta edição, tem como objetivo analisar a relação entre o bem-estar subjetivo e a carreira de profissionais médicos. O estudo pondera os efeitos tanto do contexto das relações do trabalho e tecnologia, como das novas configurações de carreira médica, marcado por forte subjetividade. De perfil qualitativo, com uso da técnica de análise de conteúdo, com escolha metodológica de “história de vida”, os resultados da pesquisa mostraram, como e quanto da motivação no trabalho médico está marcada por esse bem-estar subjetivo. A pesquisa apontou também todo o peso dos “acontecimentos marcantes” nestas trajetórias de carreira analisadas.

O quarto artigo desta edição, “Análise de motivação dos trabalhadores de um hospital de caridade”, das pesquisadoras Fernanda Tamiosso Wesz e Larissa Roberta Piovesan Brescovit, da Universidade Federal de Santa Maria - Campus Palmeira das Missões, e do professor Tiago Zardin Patias, também desta instituição tem como objetivo analisar a percepção dos trabalhadores de um Hospital de Caridade do Rio Grande do Sul em relação aos fatores motivacionais da escala Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). De perfil quantitativo, a pesquisa alcançou amostra significativa com aplicação do questionário base desta escala. Os resultados obtidos demonstraram ênfase à Regulação Identificada com comportamento decorrente de motivações externas, moderadamente autônomo, associado a valores pessoais. A motivação intrínseca encontrada, foi bem fundamentada na satisfação em realizar o seu trabalho. O fator Regulação Introjogada que compreende o sentimento de orgulho em trabalhar naquela instituição esta relacionado à autonomia de atitudes e a percepção de utilidade do trabalho realizado.

O texto “Trajetória de carreira: uma análise de profissionais com pós-graduação *stricto sensu* no âmbito da indústria farmacêutica nacional”, quinto artigo desta edição, dos pesquisadores Marcos Rodrigues Facchini Cerqueira, Débora Vargas Ferreira Costa, Victor Cláudio Paradela – todos da Universidade Federal de Juiz de Fora e da professora Débora Magalhães Kirchmair, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - Campus Três Corações, tem como objetivo principal avaliar a trajetória de carreira de profissionais com esse grau acadêmico, bem como apresentar as motivações que levaram estes profissionais a buscarem essa formação quando já incluídos no mercado formal de trabalho. De perfil qualitativo, com uso da técnica de análise de conteúdo na avaliação dos questionários aplicados, a pesquisa apresentou resultados relevantes. Apesar de constituir mão-de-obra pouco aproveitada pelo mercado privado, apenas 12,0% dos mestres e doutores estão alocados nesse setor, os fatores motivacionais para a busca dessa formação, a busca por conhecimento e a qualificação profissional foram os pontos majoritários para o ingresso. Merece atenção, tanto que apenas 4% afirmaram que este ingresso se deu para “melhorar a remuneração”, indicando um caráter individual de tomada de decisão de ingresso, como que cerca de metade dos participantes vincularam o ingresso à melhoria na competitividade de mercado, na possibilidade de ampliação de oportunidades de emprego, na obtenção de trabalhos qualitativamente melhor e em realizar correções em sua formação acadêmica.

O tema da liderança e motivação é tema essencial de análise. O sexto artigo desta edição “Estilos de liderança transformacional e transacional: uma análise de gênero”, das pesquisadoras Shara Leite Dias, Clarissa Moraes Rocha, ambas da Universidade Federal do Cariri e da professora Rebeca da Rocha Grangeiro, também desta instituição, tem por objetivo expor a distinção existente entre a maneira de liderar de homens e mulheres e a influência destes diferentes estilos no grau de eficácia, satisfação e esforço extra, a partir da percepção dos liderados. De perfil quantitativo, com amostra significativa analisada por meio de teste T e regressão linear simples. Os resultados da pesquisa sinalizaram as dificuldades que rodeiam mulheres em cargos de liderança, a maneira estereotipada como são vistas e avaliadas em suas ações. Porém, as médias das líderes femininas foram superiores às dos líderes masculinos, observando-se estilos de liderança transformacional e transacional superior ao dos homens, confirmando a predisposição das líderes mulheres ligadas ao esforço extra, com a média deste tópico expondo a diferença que uma líder pode trazer à organização ao influenciar seus funcionários a ir além do que lhes é proposto.

O sétimo artigo desta edição “Intenção de rotatividade, motivação e identificação organizacional: estudo de organização militar”, do professor João Mendes Rocha Neto, do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade de Brasília e da pesquisadora Paula Coutinho Santana, também desta instituição, tem como objetivo verificar as relações preditivas entre motivação, identificação organizacional e intenção de rotatividade na carreira de militares. O estudo, de perfil quantitativo, com amostra bem sustentada, com análise dos dados feita a partir de análise fatorial, teste de correlação, regressão linear múltipla e Teste t. Os resultados sinalizaram que motivação não mostrou relação significativa com a intenção de rotatividade,

apenas a identificação organizacional foi confirmada como variável preditora. Também não foram encontradas diferenças nas respostas entre militares que atuam na atividade fim e os da área de apoio, indicando que o perfil da carreira é o fator mais importante, indiferente o setor que o militar atua ou sua formação acadêmica e especialidade. Da mesma forma, a cidade em que o militar está lotado também não foi relevante, mostrando que a moradia em localidades mais distantes (Manaus e Canoas, por exemplo) não é fator determinante para a intenção de sair da instituição.

O artigo que fecha esta edição da ReCaPe, "Career perceptions among teaching staff at entrepreneurial faculties in Brazil", dos professores Juliane Ruffatto, Coordenadora do curso de graduação em Administração da Faculdade Cesurg, Jandir Pauli, Coordenador do Programa de Pós-graduação em Sociologia da Faculdade IMED e Vanessa Rissi, do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia da Faculdade IMED, tem como objetivo compreender as percepções de carreira e satisfação no trabalho entre professores do ensino superior nas faculdades empresariais brasileiras. De perfil qualitativo, a pesquisa com amostra construída a partir de entrevistas semiestruturadas, tratadas a partir da técnica de análise de conteúdo, visou também identificar associação entre modelos de carreira propostos aos entrevistados e aspectos relacionados à psicodinâmica do trabalho. Os resultados do estudo evidenciaram que estes professores alinham suas expectativas pessoais de carreira com as estratégias da organização, mesmo quando oscilações de mercado não permitem o desenvolvimento de projetos de médio ou longo prazo. Neste contexto, os resultados sugerem que estes profissionais orientam suas carreiras no formato tradicional, mas não percebem garantias de eficácia por parte da instituição ou condições objetivas de aprimoramento individual. Esse ambiente gera insatisfação e experiências negativas com o trabalho, principalmente no que se refere à estrutura organizacional. Com esses resultados, como a pesquisa demonstrou, a percepção desses docentes é de que a forma como o trabalho está organizado nestas instituições contribui para o desgaste e a insatisfação no trabalho, em especial, no que se refere à falta de reconhecimento profissional, sobrecarga de atividades e distanciamento entre o trabalho real e o prescrito.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso
Editores