

A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR COMO FORMA MOTIVACIONAL: ESTUDO DE CASO DE UMA EMPRESA AVÍCOLA DE GRANDE PORTE DE GUARABIRA-PB.

Regina Celi Rodrigues de Souza

Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial, Campus de Guarabira
Instituto Federal da Paraíba, IFPB. E-mail: gugaelipe@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho tem a finalidade de avaliar, se ao receber uma qualificação o indivíduo mostra-se mais motivado e que significado o trabalho teria para este. Tais informações foram obtidas através de questionários aplicados aos colaboradores de uma empresa Avícola de Guarabira-PB responsável por colocar o PIB da cidade dentre os maiores do estado e destaca-la dentre os maiores arrecadadores de impostos do nordeste. Foram aplicados questionários sob forma de censo no setor administrativo da empresa e os dados foram tratados com estatísticas descritivas e testes de diferença de médias possibilitando a análise do resultado. Com base nos resultados, ficou notável que embora muitos tenham realizado qualificação poucos o fizeram pela empresa, que quem acredita que a qualificação motiva mais são aqueles que não a fizeram a mesma e que um percentual significativo de pessoas que realizaram a qualificação pela empresa afirmam que esta não estimula a qualificação. Tais observações permitindo supor que ela está sendo ofertada de maneira errada pela organização, fator que explica o fato de nesta não haver diferenças estatísticas de força motivacional entre quem realiza ou não qualificação pela empresa. Quando ao significado do trabalho este seria fortemente ligado a questões relacionadas a sobrevivência e recompensas econômicas, embora sem descartar questões de auto realização, esperam que o trabalho seja sinônimo de desgaste e desumanização e o que veem ocorrer em prática é um trabalho cujos significados reflitam responsabilidade o que significa que os indivíduos sentem o sentimento de dignidade relacionado à necessidade de cumprir com as tarefas e obrigações previstas, além de sentir o trabalho útil para recompensa e independência econômica.

Com base nos resultados, ficou notável que na realização da motivação com a qualificação os trabalhadores informaram sentir-se motivados ao realizar qualificações e que acreditam que a empresa estimula a qualificação, entretanto, observou-se que não houve diferença significativa estatisticamente entre o fator motivacional daqueles que realizaram e não realizaram qualificação. Isto pode estar ocorrendo uma vez em que não apenas poucas pessoas realizaram qualificação como também estas podem não estar sendo corretamente direcionadas de forma que mesmo que o indivíduo se qualifique o resultado não seja significativo a ponto de motivar os trabalhadores desta empresa.

Palavras-chaves: motivação; trabalho; colaboradores; qualificação.

ABSTRACT

**THE WORKER'S QUALIFICATION AS A MOTIVATIONAL WAY: A CASE
STUDY OF A LARGE POULTRY COMPANY IN GUARABIRA-PB**

Studies of motivation and the meaning of work are important within the behavioral approach due to the need of understanding the mechanisms that make people improve their performance in a company. This study has the aim to evaluate if when the individuals receive a qualification, they become more motivated, since this would be, in theory, one of the motivational factors and what meaning this work would have. Such pieces of information have been obtained through questionnaires applied to collaborators in a Poultry company in Guarabira-PB. 80 questionnaires have been applied as census in the administrative sector of the company. Data have been treated with descriptive statistics and average difference tests and this has made the analysis of the results possible. Based on the results, it has been noticed that in the motivation fulfillment with qualification, workers have informed they feel motivated to gain qualifications and they believe that the company stimulates qualification, however, no significant difference has been observed between the motivational factor of those who have gained qualification or not. This may occur not only because few people have gained qualification but also because these people may not be well advised so as that even if the person gains qualification, the result may not be significant to the point of motivating the workers of this company.

Keywords: motivation; work; collaborators; qualification.

1. INTRODUÇÃO

Há muito tempo busca-se uma compreensão sobre a motivação do homem na sua relação com a natureza, com seu semelhante e com a sociedade a qual participa. Sendo assim, ao longo dos anos as novas teorias surgiram de maneira consistente, diferenciando-se continuamente das estudadas anteriormente. Tais mudanças ajudaram a conciliar os interesses em objetivos comuns, adaptando medidas que possam ir ao encontro das necessidades de quem trabalha com elevado efeito sinérgico para as organizações, uma vez em que cada um segue sua individualidade dentro da esfera motivação.

Analisar os estudos sobre a motivação proporciona assim uma visão ampla e mais compreensiva diante as diversas teorias como as de McGregor (1973), Herzberg (1968) e a de Maslow (1966). Sabe-se ainda que o enfoque das abordagens teóricas foi acompanhado por sua aplicação no campo empresarial, inicialmente com um objetivo de se compreender e resolver as divergências entre os interesses dos que detinham os meios de produção com aqueles que para estes vendiam seu trabalho (BERGAMINI, 2013). Havendo assim inúmeros trabalhos teóricos e empíricos realizados a partir das mesmas.

De acordo com Bergamini (2013) a força do comportamento do indivíduo está direcionada para um alvo. Ele busca saúde, conforto, bem-estar e foge das condições que ameaça o que o mesmo almeja, é uma busca que segue o sentido do menos para o mais.

Tem-se desta forma, que uma pessoa que não se sente motivada na organização em que trabalha não terá um bom desempenho e não estará colaborando para o crescimento da empresa. É pouco provável que as empresas consigam atingir as metas de eficácia e eficiência sem contar com pessoas motivadas. (CAMARGO e PEREIRA, 2004)

Estimular as pessoas para que sejam bem sucedidas por meio do seu trabalho, investir em qualificação para motivar o crescimento no trabalho e melhorar o desempenho das empresas são ações que deixam os colaboradores comprometidos, o desenvolvimento e o reconhecimento é um elemento decisivo na conquista das pessoas. (MAXIMINIANO, 2006).

Mesmos nos dias de hoje um dos maiores desafios das organizações é motivar seus funcionários, porque os aspectos motivadores humanos não têm os mesmos significados e relevância para diferentes pessoas. Um indivíduo pode valorizar muito um certo objetivo, enquanto que para outro, o mesmo objetivo não tem o menor valor, enxergando uma tal situação de forma diferente e interpretando os objetivos dentro de seus valores, suas necessidades e seus interesses. (BORGES e ALVES-FILHO, 2001).

As variadas e múltiplas demandas advindas do trabalho nas organizações assim como o aumento da competitividade demandam o conhecimento de fatores que estimulam ou motivam seus trabalhadores, desta forma, também a compreensão do significado que estes atribuem ao trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Para Borges e Alves-Filho (2001) o significado que o indivíduo atribui ao seu trabalho está associado a sua motivação, ao seu ambiente de trabalho e a forma como se dá o relacionamento com a organização, exercendo uma influência considerável sobre sua motivação e também sobre sua satisfação e produtividade, assim, , Os estudos da motivação e do significado do trabalho se tornam importante, dentro do enfoque comportamental, devido à necessidade de compreender os mecanismos que movem as pessoas para melhorar seu desempenho dentro da organização. Tal aspecto possibilitaria uma resposta de Força Motivacional adaptada a realidade de cada indivíduo em análise.

Por fim, Borges e Alves-Filho (2001) afirma que uma vez pressuposto que o trabalho possuiria um caráter estruturante, quando as condições de desenvolvimento do mesmo não oportunizam o alcance dos resultados esperados a motivação é afetada. As condições concretas para o desempenho do trabalho, a diferenciação entre as expectativas e a realidade, entre outros fatores fundamentam os significados atribuídos ao trabalho pelo indivíduo de forma a afetar a motivação devendo se constituírem em aspectos a serem analisados. Dentro dessa discussão a presente pesquisa irá investigar o significado do trabalho e se há influência da qualificação para o trabalhador como forma motivacional no setor administrativo de uma empresa Avícola de Guarabira–PB.

2. MOTIVAÇÃO

Segundo Bergamini (2013) motivação é a força que leva o ser humano a agir de forma específica em busca de alcançar seus objetivos, sendo um elemento essencial para o desenvolvimento do indivíduo.

Está pode então ser intrínseca e a extrínseca. Segundo Bergamini (2006) a motivação se daria intrinsecamente quando ocorre através de uma força interior, ou seja, cada pessoa tem a capacidade de se motivar ou desmotivar, e extrinsecamente, quando é gerada pelo ambiente em que a pessoa vive, pelo que ocorre na vida dela que influencia em sua motivação. É neste tipo de motivação que as empresas buscam incentivar seus colaboradores.

Existem diversas teorias sobre motivação, mas os autores Bergamini (2013) e Borges e Alves-Filho (2001) consideram as de McGregor (1973), Herzberg (1968), Maslow (1966) e Vroom (1995 apud BORGES E ALVES-FILHO,2001) as principais, pois estes profissionais dedicaram grande parte de seus esforços para poder entender quais os objetivos motivacionais mais procurados no trabalho.

2.1 TEORIA DAS NECESSIDADES HUMANAS

Segundo Maslow (1966), o grau ou patamar de motivação correspondem a uma ordem pré-determinada, iniciando com as necessidades fisiológicas, depois as de segurança, sociais, de estima e de auto realização, sucessivamente até conquistar à necessidade seguinte mais elevada.

Assim, na teoria de Maslow (1966) o crescimento é visto não só como satisfação progressiva de necessidades básicas, até o ponto que elas desaparecem, mas também na forma de motivações específicas do crescimento relativas à realização pessoal, além e acima das necessidades básicas, por exemplo, talentos, capacidades, tendência criadora, potencialidades constitucionais, conforme pode ser visto na figura 1.

Figura 1- Pirâmide das necessidades humanas



Fonte: Adaptado de Maslow (1966).

Assim, na teoria de Maslow (1966) o crescimento é visto não só como satisfação progressiva de necessidades básicas, até o ponto que elas desaparecem, mas também na forma de motivações específicas do crescimento relativas à realização pessoal, além e acima das necessidades básicas, por exemplo, talentos, capacidades, tendência criadora, potencialidades constitucionais, etc.

2.2 TEORIA X E Y

Outra teoria de suma importância seria a Teoria X e Y. Esta teoria foi desenvolvida por McGregor (1973) através de dois conjuntos de suposições antagônicas que são feitas aos trabalhadores associando a sua essência.

Segundo a teoria X um indivíduo comum evitará sempre que possível o trabalho, este trabalhará sobre pressão. Ele precisa ser controlado e às vezes coagido e punido para que cumpra os objetivos da empresa. Os empregados de forma geral seriam ainda preguiçosos e aceitariam serem manipulados e dirigidos evitando as responsabilidades, eles teriam ambições e, acima de tudo, desejariam sua própria segurança. Já na teoria Y, para o empregado o esforço físico e mental é tão natural quanto seria na

ocasião do lazer, o propósito de atingir os objetivos da empresa está junto às recompensas resultantes ao seu trabalho e não ao controle e as punições. Estes procuram responsabilidades, são proativos, criativos, buscam a solução dos problemas da organização e por fim teriam capacidade de gerirem as tarefas que buscariam atingir os objetivos em comum, os pessoais e os estratégicos da empresa para qual trabalha.

2.3 TEORIA DOS DOIS FATORES

De acordo com Herzberg (1968) a satisfação e a insatisfação no trabalho decorrem de dois conjuntos separados de fatores. Essa teoria foi chamada de teoria dos dois fatores.

Entre os fatores de satisfação que são os motivantes, estão a realização, o reconhecimento, a responsabilidade, e o progresso, todos eles relacionados ao conteúdo do trabalho e às recompensas ao desempenho profissional. Entre os fatores de insatisfação que são os fatores higiênicos, estavam o salário, as condições de trabalho e a política da empresa, todos eles afetavam o contexto em que o trabalho era realizado.

O mais importante desses fatores é a política da empresa, que segundo muitos indivíduos podem ser uma grande causa de ineficiência e ineficácia, pois eles estão ligados a mesma e conseqüentemente aos trabalhos que eles desempenham.

2.4 MOTIVAÇÃO E O SIGNIFICADO DO TRABALHO

Teorias e estudos recentes buscam respostas para decifrar o que o indivíduo quer do trabalho, além do que o motiva para trabalhar. Para Siqueira (2008), os resultados de pesquisas de motivação se dão através de uma ampla e aprofundada revisão de literatura, contudo, diferenças observadas no contexto sócio histórico, tanto no que diz respeito ao onde, quanto ao quando se desenvolveu os modelos, mantém a maioria destes muito distantes da realidade.

Segundo a autora, motivação no âmbito do trabalho envolve sentimentos de realização e de reconhecimento profissional, manifestados por meio dos exercícios das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalho. Seria importante conhecer o significado do trabalho para se chegar a motivação percebendo que a conceituação do significado do trabalho é concernente às tendências cognitivistas, no sentido de assumir uma perspectiva de análise interpretativa, contextual, sistêmica e que leva em conta a intencionalidade humana. (SIQUEIRA, 2008)

Tomada como referência para motivação no trabalho a Teoria das Expectativas elaborada pelo psicólogo Vroom (1995 apud BORGES E ALVES-FILHO; 2001) é uma teoria cognitiva que admite existir uma relação entre o esforço que se realiza e o rendimento do trabalho. De acordo com autor, o processo de motivação deve ser explicado em função dos objetivos e das escolhas de cada pessoa e das suas expectativas em atingir esses mesmos objetivos. De uma forma sintética, ele defende que a força da motivação (M) de determinada pessoa corresponde ao produto do valor previsto por si atribuído a um objetivo (V=Valência) pela probabilidade de alcançar esse mesmo objetivo (E=Expectativa): $M = V \cdot E$.

A mesma tem cinco conceitos que a sustenta que são: Resultados do Trabalho, Valência, Expectativa, Instrumentalidade e a Força motivacional.

O primeiro que é Resultado do Trabalho vem das conseqüências que uma organização pode oferecer a seus empregados a partir do exercício de suas funções. Já o conceito de Valência, consiste na atribuição a cada resultado do trabalho de

desejabilidade ou não. O de Expectativa na percepção de quanto os esforços despendidos conduz aos resultados esperados ou, em outras palavras, consiste na prevenção do indivíduo sobre a probabilidade de certo resultado (desejável ou não) venha de fato ocorrer. De Instrumentalidade que refere-se ao grau de relação percebida entre a execução e a obtenção dos resultados.

E por fim ao se trabalhar com a teoria da Motivação e Significado do Trabalho, tem-se que a Força motivacional na quantidade de esforço ou pressão de uma pessoa para motivar-se, sendo então constituída a partir dos conceitos que sustentam a Teoria das Expectativas através de uma equação obtida a partir dos constructos de Significado do Trabalho.

O significado que os indivíduos atribuem ao seu trabalho está então associado às suas motivações. De acordo com Gouvêa e Kubo (2012) o estudo que se constituiu em uma referência neste contexto é o da equipe do MOW – *Meaning of Working International Research Team* (1987), este desenvolveu o primeiro modelo teórico com menção ao tema. Além de MOW (1987) outros pesquisadores propuseram uma série de modelos, em geral derivados do modelo da equipe, são os casos dos estudos de Soares, (1992); Lundberg e Peterson, (1994); Bastos, Pinho e Costa, (1995); Harpaze e Fu, (2002) e Son, (2006), estes contribuíram para a elaboração do modelo proposto no Inventário da Motivação e do Significado do trabalho (IMST).

O IMST foi desenvolvido por Borges e Alves-Filho (2001) e estruturado para tratar os construtos motivação e significado do trabalho, que foi aplicado pelos mesmos para explorar a estrutura fatorial dos atributos descritivos com profissionais de saúde e bancários. Identificaram assim neles um novo conjunto de fatores primários, que são os atributos valorativos e os descritivos.

Borges e Alves-Filho (2001 apud SIQUEIRA, 2008) descreve que subdividindo as amostras das suas pesquisas, os autores encontraram correlações que se tornam mais fortes, reforçando a previsão bibliográfica consultada sobre as diferentes sensibilidades dos indivíduos própria da hierarquia de valores, a mesma podendo ser aferida como medida secundária como foi tratada pelos autores.

Segundo Siqueira (2008) o IMST teve sua elaboração ancorada, inicialmente, nas pesquisas sobre o Inventário de Significado do trabalho (IST) (BORGES, 1997; 1999; BORGES; TAMAYO, 2001), sendo em seguida, submetido diretamente a dois testes empíricos (BORGES; ALVES-FILHO, 2001; 2003) e finalmente ao atual, terceiro teste, sendo este o formato validado para o Brasil, mais utilizado na atualidade e com sua aplicação escolhida para o presente estudo.

O quadro 1 descreve os itens que são analisados pelo IMST, os quais permitem agrupar vários aspectos segundo a forma de pensar dos questionados.

Quadro 1- Itens analisados no IMST

Valorativos	Justiça no trabalho: define que o ambiente de trabalho deveria garantir as condições materiais, de assistência, de higiene e de equipamentos adequados às características das atividades e à adoção das medidas de segurança, bem como garantir o retorno econômico compatível, o equilíbrio de esforços e direitos entre os profissionais, o cumprimento das obrigações pela organização.
	Auto expressão e realização pessoal: define que o trabalho deveria oportunizar a expressão da criatividade, da aprendizagem contínua, da capacidade de tomar decisões, do sentimento de produtividade, das habilidades interpessoais e do prazer pela realização das tarefas.
	Sobrevivência pessoal e familiar: define que o trabalho deveria garantir as condições de sobrevivência, de sustento pessoal e de assistência à família, à existência humana, à estabilidade no emprego decorrente do desempenho, o salário e o progresso social.
	Desgaste de desumanização: define que o trabalho, na percepção do trabalhador, deveria implicar desgaste, pressa, atarefamento, percepção de si mesmo como máquina ou animal (desumanizado), esforço físico, dedicação e percepção de si mesmo como discriminado.
Descritivos	Auto expressão: descreve o trabalho como oportunizando a aplicação de opiniões dos participantes e como um lugar de influenciar nas decisões, de reconhecimento, do que se faz, de expressar criatividade, de aprender e qualificar-se, de sentir-se tratado como uma pessoa respeitada, de relacionamento de confiança e de crescimento pessoal.
	Desgaste de desumanização: descreve o trabalho como associando a desvalorização à condição de ser gente (perceber-se como máquina ou animal) à aceitação da dureza no trabalho, à exigência de rapidez, esforço físico e ritmo acelerado.
	Independência e recompensa econômica: descreve o trabalho como garantia da independência econômica, do sustento, da sobrevivência e da assistência para si e para a família e de outras contrapartidas pelo esforço despendido.
	Responsabilidade: descreve o trabalho como provendo o sentimento de dignidade associado à necessidade de cumprir com as tarefas e obrigações previstas para com a organização, de ocupar-se, de obedecer, de assumir as próprias decisões, de produzir e de contribuir para o progresso social.
	Condições de trabalho: descreve o trabalho exigindo para o desempenho adequado um ambiente higiênico, com equipamentos específicos, conforto material, seguro e com a assistência merecida pelo trabalhadores.
De expectativa	Auto expressão: indica que o indivíduo espera encontrar oportunidades para sentir-se reconhecido, para expressar sua criatividade, seu bem-estar, a aprendizagem e as habilidades interpessoais, para opinar, para perceber proporcionalidade entre as retribuições das organizações e o que faz, para ser respeitado como gente e merecer a confiança dos superiores.
	Desgaste e Desumanização: reúne as expectativas de que o trabalho venha resultar em esgotamento, pressa, atarefamento, exigência de rapidez, desproporção entre esforços e recompensas, negação da própria condição humana, discriminação, esforço corporal e repetição de tarefas.
	Independência e Recompensa econômica: expressa as expectativas relativas ao cumprimento das tarefas e das obrigações, à responsabilidade pelas próprias decisões, ao sentimento de dignidade, à apresentação de atitudes de obediência e a manter-se ocupado.

	Responsabilidade: expressa as expectativas de que o trabalho proveja o sustento e a independência econômica, garanta contrapartidas merecidas, estabilidade no emprego, assistências e a própria sobrevivência.
	Condições de trabalho: expressa as expectativas que o trabalho proveja uma assistência merecida pelo trabalhador, os equipamentos necessários à execução das tarefas, segurança, higiene e conforto ambiental.
De Instrumentalidade	Envolvimento e reconhecimento: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como necessário para que se sintam reconhecidos, influentes, identificados às tarefas, merecedores de confiança, incluídos no grupo, produtivos e percebam-se como pessoas que buscam a melhor forma de realizar o trabalho e com igualdade de direitos em relação aos colegas.
	Condições materiais e de trabalho: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como influente para conseguir contar com ambiente higiênico e seguro, equipamentos adequados, conforto, assistência e para que a organização cumpra com suas obrigações.
	Desgaste e Desumanização: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como responsável por provocar esgotamento, atarefamento, percepção de tornar-se máquina ou um animal, esforço físico, percepção de discriminação e pressa.
	Recompensa e independência econômica: Indica o quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como útil para obter seu auto sustento, independência, estabilidade e a assistência.
	Responsabilidade: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como um instrumento capaz de lhe proporcionar sentimento de dignidade associada ao cumprimento das tarefas, à resolução de problemas, a ver as tarefas prontas, assumir suas decisões, a ser acolhido, obediente e produtivo.

Fonte: Siqueira (2008)

De acordo com Siqueira (2008) a terceira pesquisa desenvolveu-se no Brasil com uma amostra de 555 indivíduos, sendo 19,9% deles petroleiros, 12% funcionários técnico-administrativos de universidades, 34% bancários, 19,9% profissionais de saúde, 10,1%, policiais civis e 4,2% profissionais de educação básica. Seus resultados obtidos forma de alta significância e confiabilidade estatística.

2.5 RELAÇÃO ENTRE MOTIVAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Chiavenato (2008) descreve que qualificar é atribuir uma qualidade, um título de capacitado, ou ainda as condições alusivas à formação profissional e experiência, sugeridas para o ofício do cargo, ou então qualidades reconhecidas do indivíduo.

A qualificação profissional seria então a aprendizagem de um indivíduo através de um treinamento profissional para que ele possa aprimorar suas habilidades para executar funções específicas demandadas para o mercado de trabalho. Esta tem como objetivo principal a incorporação de conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, por métodos educativos. (CHIAVENATO, 2008).

O trabalhador precisa qualificar-se, conhecer sua capacidade, habilidades, talento e competência, ter um ótimo grau de experiência e conhecimento sobre suas designações. Xavier (2006) relata que nem todas as pessoas têm a mesma ambição e o mesmo potencial para crescimento. É evidente que sem um mínimo de qualificação é

difícil alguém sobreviver em uma empresa, principalmente considerando-se os desafios da atualidade. Existe então, um mínimo de ambição e qualificação requerido, esse devendo ser cobrado do indivíduo. Porém, há aqueles que vão além dos mínimos e por isso estão mais habilitados para o crescimento. O gestor deve procurar identificar adequadamente o potencial de cada um, para estabelecer uma estratégia adequada de desenvolvimento do pessoal

Lewis e Person (1964) descrevem que o incentivo verdadeiramente eficaz é aquele que o trabalhador incorpora a si mesmo e à atitude que assume com relação ao trabalho sendo um incentivo caracterizado como uma meta objetiva capaz de satisfazer alguma necessidade do trabalhador, ou algum dos seus impulsos e desejos. Segundo os autores esse fornecido a todos os incentivos em forma de vantagens materiais, como bônus, pagamentos extra, ou mesmo férias extraordinárias, o efeito de cada incentivo acabará no instante em que esse incentivo for efetivado.

Quando os incentivos satisfazem necessidades psicológicas do indivíduo, os mesmos retêm uma capacidade potencial continuada de proporcionar prazer ao trabalhador e impulsioná-lo à melhoria do seu desempenho e resultados, estes que podem ser auxiliados a partir da qualificação profissional. (LEWIS e PERSON, 1964)

3. METODOLOGIA

Este estudo foi desenvolvido metodologicamente por meio de uma pesquisa descritiva, exploratória e quantitativa.

Para Cervo e Bervian (1983) tal pesquisa seria descritiva, pois os dados serão descritos e analisados, exploratória para que o fenômeno seja investigado de modo que a pesquisa subsequente possa ser concebida com uma maior compreensão e precisão, e seria ainda quantitativa devido a sua tradução de informações em números utilizando técnicas estatísticas.

O processo de obtenção dos dados se deu sob forma de censo abrangendo assim todos os funcionários do setor administrativo da empresa, obtendo-se assim um total de 80 indivíduos pesquisados.

Para a realização do estudo de caso, foi selecionada uma empresa Avícola de Guarabira-PB, responsável por colocar o PIB da cidade dentre os maiores do Estado. De acordo com Carlos (2012) esta injetava uma média de R\$ 1.244.000,00 mensalmente na economia guarabirense se destacando dentro dos maiores arrecadadores de impostos do Nordeste.

A empresa ofereceu um campo de pesquisa que permitiu o estudo de uma variação de situações enfrentadas no que diz respeito à motivação, significado do trabalho e à qualificação,

O tratamento dos dados se deu por estatística descritiva e pelo Teste T para ver se as médias de força motivacional entre os que receberam e os que não receberam qualificação são diferentes a 95% de confiança.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O IMST é composto por 235 questões onde o participante responde escrevendo pontos de 0 a 4 apontando o quanto cada item descreve para o indivíduo o que ele vê acontecer no trabalho, o que acha que deveria acontecer, o que ele espera do seu trabalho e o que na prática realmente acontece.

Então, aplicou-se o IMST validado no Brasil por Siqueira (2008) este estruturado em quatro partes, Atributos Valorativos, Atributos Descritivos, Expectativas e Instrumentalidades. Para calcular as médias ponderadas da pontuação, valores para ponderação foram definidos com base nos pontos atribuídos pelos indivíduos aos itens que compõem cada fator.

As formulas para obtenção das médias ponderadas individuais de cada fator encontram-se no quadro 2.

Quadro 2- Fórmulas para estimar os escores nos fatores.

Atributos Valorativos	<p>Justiça no trabalho FV1 = (item54 * 0,80, item43 * 0,80, item27 * 0,75, item53 * 0,72, item11 * 0,66, item24 * 0,63, item18 * 0,63, item8 * 0,62, item20 * 0,61, item50 * 0,60, item41 * 0,51, item12 * 0,48, item45 * 0,46) / 8,27.</p> <p>Auto expressão e realização pessoal FV2 = (item16 * 0,64, item60 * 0,60, item28 * 0,59, item58 * 0,57, item57 * 0,51, item1 * 0,46, item3 * 0,46, item56 * 0,46, item37 * 0,42, item30 * 0,41, item15 * 0,32) / 5,44.</p> <p>Sobrevivência pessoal e familiar FV3 = (item31 * 0,62, item5 * 0,59, item33 * 0,59, item32 * 0,52, item61 * 0,51, item34 * 0,44, item6 * 0,41, item17 * 0,40, item19 * 0,40, item26 * 0,36) / 4,84.</p> <p>Desgaste e desumanização FV4 = (item47 * 0,64, item48 * 0,63, item55 * 0,59, item52 * 0,50, item39 * 0,48, item42 * 0,46, item36 * 0,46, item35 * 0,39, item38 * 0,38, item44 * 0,32, item21 * 0,31) / 5,16.</p>
Atributos descritivos	<p>Auto expressão FD1 = (item14 * 0,73, item59 * 0,72, item48 * 0,70, item3 * 0,69, item15 * 0,65, item4 * 0,59, item61 * 0,59, item12 * 0,56, item2 * 0,55, item28 * 0,55, item16 * 0,49, item58 * 0,48, item43 * 0,48, item11 * 0,46, item1 * 0,45, item20 * 0,41) / 9,1.</p> <p>Desgaste e desumanização FD2 = (item40 * 0,65, item23 * 0,57, item47 * 0,54, item52 * 0,53, item45 * 0,52, item22 * 0,49, item56 * 0,48, item24 * 0,40) / 4,18.</p> <p>Independência e recompensa econômica FD3 = (item6 * 0,68, item5 * 0,68, item30 * 0,62, item25 * 0,60, item9 * 0,58, item62 * 0,52, item32 * 0,50, item18 * 0,50, item50 * 0,48) / 5,16.</p> <p>Responsabilidade FD4 = (item26 * 0,60, item34 * 0,58, item29 * 0,57, item38 * 0,56, item57 * 0,48, item19 * 0,48, item39 * 0,46, item21 * 0,44, item33 * 0,42, item36 * 0,41) / 5,0.</p> <p>Condições de trabalho FD5 = (item49 * 0,70, item13 * 0,69, item27 * 0,59, item53 * 0,56, item41 * 0,51, item54 * 0,47) / 3,52.</p>
Expectativas	<p>Auto expressão FE1 = (item59 * 0,75, item61 * 0,75, item28 * 0,57, item48 * 0,56, item58 * 0,54, item51 * 0,52, item14 * 0,50, item46 * 0,50, item50 * 0,45, item57 * 0,42, item15 * 0,41, item43 * 0,40, item12 * 0,40) / 6,77.</p> <p>Desgaste e desumanização FE2 = (item45 * 0,60, item37 * 0,59, item40 * 0,57, item23 * 0,55, item56 * 0,54, item22 * 0,54, item52 * 0,54, item42 * 0,53, item35 * 0,52, item10 * 0,48, item47 * 0,46, item44 * 0,44) / 6,36.</p> <p>Responsabilidade FE3 = (item38 * 0,60, item29 * 0,55, item26 * 0,55, item34 * 0,51, item19 * 0,50, item39 * 0,47, item36 * 0,46, item21 * 0,42) / 4,06.</p> <p>Independência econômica FE4 = (item5 * 0,80, item6 * 0,72, item9 * 0,56, item7 * 0,53, item18 * 0,48, item3 * 0,46, item17 * 0,45, item30 * 0,41) / 4,44.</p> <p>Segurança e dignidade FE5 = (item54 * 0,65, item53 * 0,55, item41 * 0,51, item49 * 0,49, item27 * 0,44) / 2,64.</p>

Instrumentalidade	<p>Envolvimento e reconhecimento FI1 = (item3 * 0,82, item11 * 0,72, item2 * 0,63, item9 * 0,59, item13 * 0,59, item23 * 0,57, item46 * 0,57, item4 * 0,56, item33 * 0,42, item37 * 0,41, item1 * 0,40, item45 * 0,39) / 6,67.</p> <p>Condições materiais de trabalho FI2 = (item37 * 0,33, item41 * 0,75, item42 * 0,74, item22 * 0,72, item43 * 0,71, item35 * 0,68, item14 * 0,52, item47 * 0,44, item28 * 0,43) / 5,32.</p> <p>Desgaste e desumanização FI3 = (item38 * 0,54, item40 * 0,57, item34 * 0,55, item18 * 0,47, item25 * 0,46, item36 * 0,40, item31 * 0,36) / 3,45.</p> <p>Recompensa e independência econômica FI4 = (item45 * 0,31, item21 * 0,60, item32 * 0,57, item15 * 0,56, item10 * 0,51, item24 * 0,51, item26 * 0,48, item39 * 0,47, item30 * 0,46, item12 * 0,43, item17 * 0,36, item44 * 0,35, item16 * 0,35, item19 * 0,33, item27 * 0,31) / 6,29.</p> <p>Responsabilidade FI5 = (item14 * 0,34, item5 * 0,68, item6 * 0,60, item28 * 0,44, item20 * 0,43, item48 * 0,41, item7 * 0,38) / 3,28.</p>
<p>Força Motivacional</p> <p>FM= [(Fe1, Fe3, Fe4, Fe5) * _ (Fi1, Fi2, Fi4, Fi5)] – (Fe2*Fi3)</p>	

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008)

Desta forma, a motivação e o significado do trabalho foram testados através do questionário validado e com características psicométricas testadas por Borges e Alves-Filho (2001).

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A empresa foi inaugurada em 1977 e conta hoje com mais de com 2.000 funcionários. É responsável por mais de 5.000 empregos indiretamente na região e nos municípios de fronteiras.

A Empresa Avícola é uma organização de criação e abate de frangos. O grupo responsável por esta, possui além das fábricas de ração para frangos e camarões, granjas para criação dos frangos, um abatedouro industrial e centros de distribuição dos frangos abatidos e congelados.

Esta apresenta as seguintes unidades: Granja de Matrizes (Sertãozinho-PB/Uruçuí-PI), Incubatório(Sertãozinho-PB), Granja de Frango de Corte (PB e RN), Industrial de Rações para Frango, Peixe e Camarão (Guarabira-PB), Abatedouro (Guarabira-PB) onde se abate mais de 100 mil aves por dia, Lojas de Varejo (João Pessoa-PB / Natal-RN / Recife-PE), Distribuidoras (Parnamirim-RN / Fortaleza-CE).

A unidade de Guarabira caracteriza-se por uma população de trabalhadores sobretudo do gênero masculino, conforme normalmente verificado no ramo industrial, contudo, no setor administrativo tal gênero seria minoria. A parte administrativa da instituição é predominantemente feminina (31% de homens e 69% de mulheres).

Uma vez em que as mulheres são a maioria nos cargos mais altos (e minoria nos níveis operacionais), tal fator poderia estar refletindo o espelho do mercado de trabalho mais modernizado, onde a mesma está inserida com uma porcentagem maior ou igual ao do homem no que se trata de trabalhos que necessitam de maior qualificação. Tal fator se comprova ao se observar que 69% dos trabalhadores com ensino superior são mulheres.

Sabendo-se que o estudo foi realizado no setor administrativo, onde se realiza um trabalho que exige maior qualificação, é exigido certo nível de escolaridade. Nos dados observa-se que a empresa detém 36% de seu corpo funcional com ensino médio, 28% com superior incompleto e 36% com superior completo. Uma vez conhecido que

para operar como funcionário dos demais setores da empresa não se faz necessário nenhuma escolaridade (sendo compostos sobretudo de pessoas de baixa escolaridade), tal fator pode ser uma forma de incentivar o estudo aos demais trabalhadores, fazendo-os ter uma expectativa de que uma maior qualificação seria uma forma dos mesmos conquistar novos cargos, de ganhar mais perspectivas e crescer dentro da empresa.

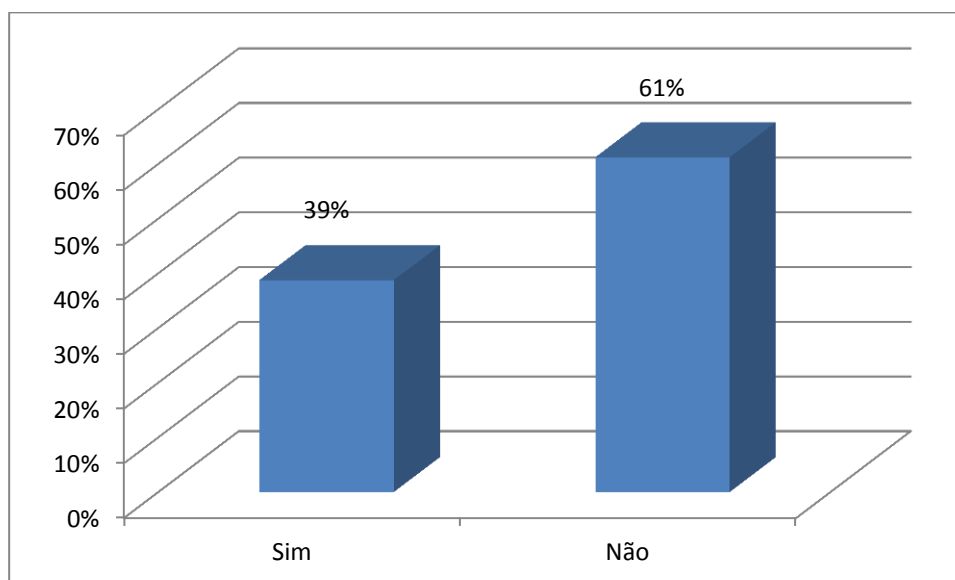
No que tange ao tempo em que os indivíduos trabalham na empresa nota-se que esta tem um alto índice de rotatividade, onde as pessoas permanecem na empresa por uma média de 2,6 anos, sendo que 68% dos funcionários trabalham nesta há dois anos ou menos. O alto índice de rotatividade pode proporcionar uma maior facilidade dos indivíduos aceitarem aderir a mudanças, influenciando positivamente no introduzir de novas formas de pensar e desenvolvimento de inovações ao negócio, contudo, traz uma maior insegurança para o funcionário quanto a sua permanência no local, podendo esta influenciar negativamente em seu desempenho e desejo por qualificação.

Uma vez ainda que se trabalha com alta rotatividade espera-se que a qualificação fornecida pela empresa à seus funcionários seja algo menos frequente e de curta duração uma vez em que os funcionários em geral não ficariam na empresa tempo o suficiente para que a mesma usufrísse dos frutos de tal qualificação. De fato, observou-se que a empresa não oferta qualificação para todos os indivíduos de forma igualitária, podendo este fator afetar a motivação dos trabalhadores.

4.2 QUALIFICAÇÃO E MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

Segundo Bergamini (2013) o indivíduo desempenha melhor suas atividades quando é um funcionário especializado no seu cargo, sendo assim, o Gráfico 1 demonstra a percentual de pessoas que realizaram qualificação nos últimos quatro anos.

Gráfico 1-Percentual de funcionários da empresa que realizaram qualificação nos últimos 4 anos



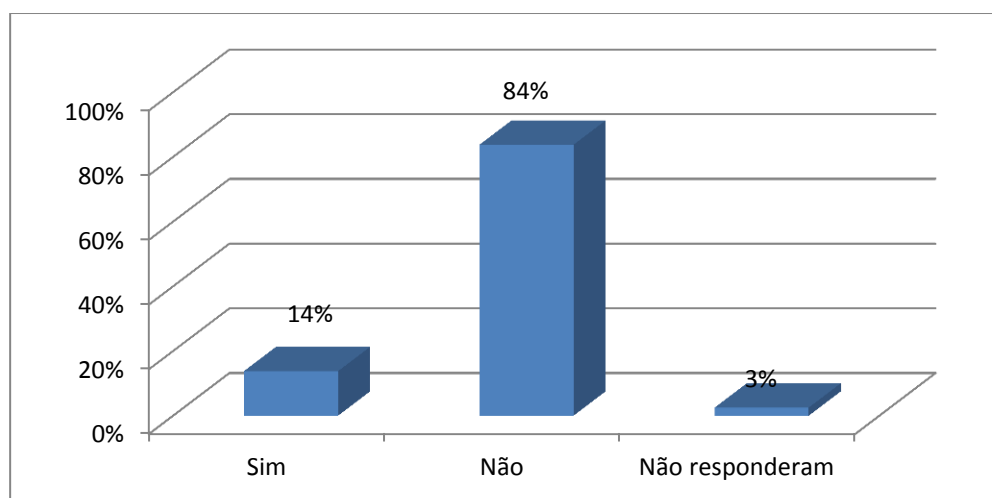
Fonte: Dados da pesquisa, dezembro de 2014

Observa-se um percentual moderado para alto de número de pessoas que realiza qualificação (39%), contudo, sabe-se que a empresa não oferece qualificação para todos,

pois existe uma cota estipulada de apoio a qualificação, sendo a decisão de quem será beneficiado uma decisão interna da gerência, sem regulamentação e cujos critérios de avaliação não está claro aos demais funcionários.

Na empresa em questão, uma vez beneficiados, os funcionários recebem uma bolsa no valor de 50% para cursos superiores de Administração, Contabilidade ou Serviço Social de uma universidade particular, estes, devendo necessariamente optar por um curso que seja na sua área de trabalho. Dado tais restrições, espera-se que um percentual significativo de tais qualificações não tenham sido realizadas pela empresa, o que se confirma no gráfico 2.

Gráfico 2- Percentual de funcionários que realizou qualificação pela empresa nos últimos 4 anos



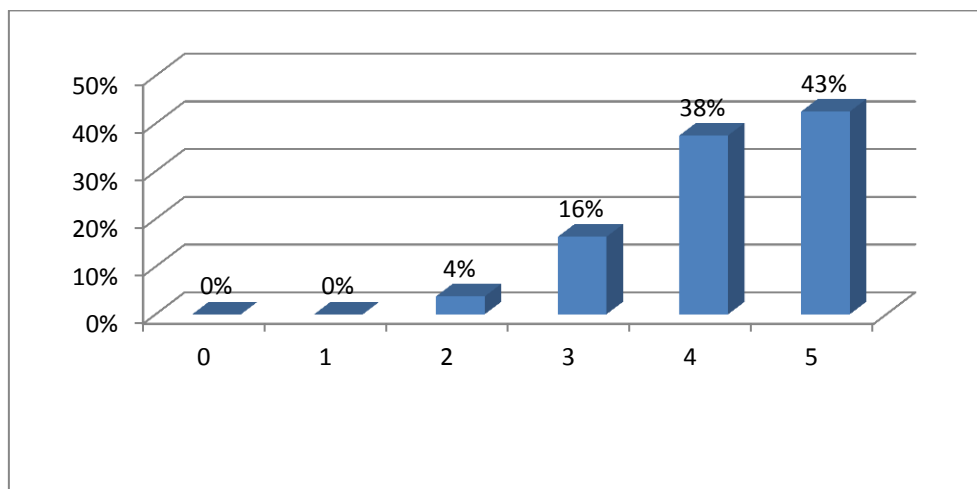
Fonte: Dados da pesquisa, dezembro de 2014

Nota-se que 39% das pessoas qualificaram-se, contudo, apenas 14% realizaram qualificação pela empresa. Observa-se então que embora muitos tenham se qualificado, demonstrando o interesse dos funcionários, poucos destes o fizeram pela organização, podendo estar gerando certa insatisfação, sobretudo dado à metodologia de escolha e a forma como se dá tal apoio.

Um fator que pode estar relacionado ao baixo apoio à qualificação ofertado pela empresa é a alta rotatividade, podendo esta ser a causa que faz a empresa decidir por limitar o apoio a qualificação ou o efeito no qual pessoas mais ambiciosas tendam a preferir empresas onde esperam mais oportunidades de crescimento.

Quando o indivíduo não é qualificado pela empresa este tende a ficar desmotivado, percebendo que não haverá possibilidade de crescimento naquela determinada organização principalmente por não se estender oportunidade de qualificação de forma igualitária a todos os colaboradores. Como forma de se analisar o quanto o funcionário acredita que estaria motivado caso recebesse qualificação foi perguntado a este o quanto acredita que a qualificação os motiva, gerando o gráfico 3:

Gráfico 3 – A qualificação como motivação para o trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, dezembro de 2014.

Percebe-se que 43% dos colaboradores responderam que a qualificação tem relação extremamente forte com a motivação e um total de 81% concordam com a existência de tal relação em um nível significativo. Uma vez pressuposto tal observação como verdadeira, o fato da empresa não auxiliar na qualificação de todos, pode fazer com que, não apenas indivíduos que recebem qualificação pela empresa estejam mais motivados, como também pode fazer com que às pessoas que se qualificam e não contam com o auxílio da empresa para tal.

Aquelas que não se qualificam podem estar mais desmotivados por tal comportamento observado uma vez em que a qualificação exigiria muito do funcionário sem contrapartida da empresa para alguns, diferentemente do que ocorre para outros.

Quadro 3- Acreditam fortemente que a qualificação motiva.

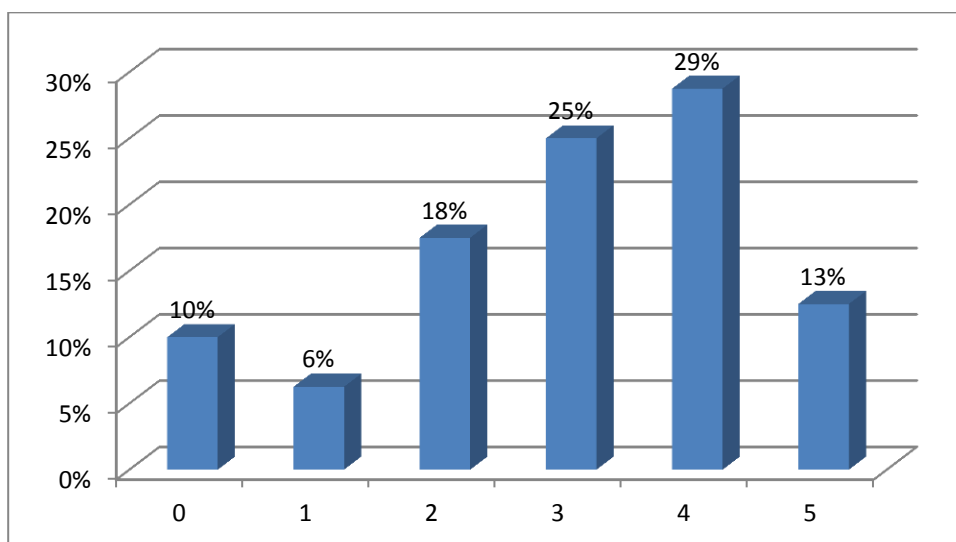
		Realizou qualificação pela empresa nos últimos 4 anos?		Total
		Sim	Não	
Qualificação motiva?	Definitivamente não motiva	0 0%	0 0%	0 0%
	1,0	0 0%	0 0%	0 0%
	2,0	1 9,1%	2 3,0%	3 3,8%
	3,0	2 18,2%	11 16,4%	13 16,7%
	4,0	5 45,5%	23 34,3%	28 35,9%
	Motiva plenamente	3 27,3%	31 46,3%	34 43,6%
Total		11 100,0%	67 100,0%	78 100,0%

Fonte: Dados da pesquisa, dezembro de 2014

O quadro acima analisa que aqueles que acreditam mais fortemente que a qualificação motiva são aqueles que não receberam a qualificação. Isso já pode ser um sinal que a qualificação está sendo aplicada de maneira errada, onde as pessoas não estão saindo das qualificações tão motivadas quanto esperavam estar. Nenhum dos indivíduos respondeu que a qualificação não os motivam.

No gráfico 4 observa-se as respostas dos indivíduos quando questionados acerca do quanto acham que a empresa na qual trabalham estimula a qualificação.

Gráfico 4– A empresa estimula a qualificação.



Fonte: Dados da pesquisa, dezembro de 2014

Segundo 13% dos questionados a empresa estimula plenamente a qualificação. De fato, um total de 77% estariam afirmando que a empresa estimula e 34% que ela não estimula a qualificação. Visando analisar se os indivíduos que estão afirmando tais fatos realizaram ou não qualificação pela empresa, constituiu-se a quadro 4:

Quadro 4- Cruzamento entre quem acredita que a empresa estimula e qualificação e quem realizou tal qualificação pela empresa.

		Realizou qualificação pela empresa nos últimos 4 anos?		Total
		Sim	Não	
A empresa estimula a qualificação?	Não estimula de forma alguma	1 9,1%	7 10,4%	8 10,3%
	1,0	0 0,0%	5 7,5%	5 6,4%
	2,0	1 9,1%	13 19,4%	14 17,9%
	3,0	4 36,4%	16 23,9%	20 25,6%
	4,0	3 27,3%	18 26,9%	21 26,9%

	Estimula plenamente	2 18,2%	8 11,9%	10 12,8%
Total		11 100,0%	67 100,0%	78 100,0%

Fonte: Dados da pesquisa, dezembro de 2014

Percebe-se que aqueles que responderam que a empresa não estimula a qualificação são predominantemente aqueles que não a realizaram nos últimos 4 anos, podendo estes serem os indivíduos que não tiveram direito de optar por uma qualificação.

Um fator ainda que necessita ser ressaltado é que 18,2% dos indivíduos que realizaram qualificação pela empresa informam que esta não estimula a qualificação, sendo que 9,1% destes afirmam que está a não estimularia de forma alguma. Uma vez em que tais indivíduos estão ou estiveram recentemente realizando qualificação pela empresa pode-se supor que estes acreditam que a qualificação não estaria sendo aplicada corretamente, de forma que mesmo a qualificação realizada por eles em nome da empresa não estaria sendo motivo suficiente para deixá-los satisfeitos em tal aspecto.

Mesmo dentre aqueles que realizaram qualificação pela empresa e que concordam que está a estimula, tem-se que a nota que eles mais marcaram para representar o quanto a empresa estimula a qualificação é a nota três (36,4%) representando que mesmo estes indivíduos não estariam plenamente satisfeitos com a forma na qual está sendo realizada. Apenas 18,2% dos indivíduos que realizaram qualificação pela empresa acreditam plenamente que está de fato estimula tal aspecto.

No ponto de vista dos colaboradores, a qualificação poderia motiva-los no exercício de suas atividades, sendo assim, é de extrema importância que esta qualificação seja revista de modo a estar mais alinhada ao que eles acreditam ser realmente um incentivo a qualificação.

4.3 SIGNIFICADO DO TRABALHO E FORÇA MOTIVACIONAL

Analisando-se o Significado do trabalho para os indivíduos inicialmente através dos atributos valorativos, onde se avalia o que os indivíduos acreditam que o trabalho deveria ser, pode-se observar as médias obtidas de acordo com o quadro 05:

Quadro 5 – Atributos valorativos

Atributos valorativos				
	Justiça no Trabalho	Auto expressão e realização pessoal	Sobrevivência pessoal e familiar	Desgaste e desumanização
Médias	2,82	3,22	3,49	2,44

Fonte: Dados da pesquisa, dezembro de 2014

Para a maioria, o trabalho deve ser uma forma de sobreviverem, deixando claro que para os mesmos o principal de um trabalho é o garantir das condições econômicas de sobrevivência de sustento pessoal e de assistência à família. Porém, através das

médias observadas tem-se um resultado muito próximo a este, que é o fator de auto expressão e realização pessoal.

Os funcionários acreditam que o trabalho deveria oportunizar a expressão da criatividade, da aprendizagem contínua, do sentimento de produtividade, do prazer das realizações das tarefas, da capacidade de tomar decisões e das habilidades interpessoais quase tanto quanto deveria garantir a sobrevivência pessoal e da família.

Observa-se ainda que os indivíduos não afirmaram significativamente que o trabalho deveria garantir condições materiais de assistência, higiene, adequação de equipamentos, medidas de segurança, retorno econômico compatível com os esforços e direitos entre profissionais e cumprimento das obrigações pela organização (fator justiça no trabalho). Este de fato apresenta ainda uma média similar à observada nas afirmações de que o trabalho deveria ser fonte de desgaste e desumanização, fator este de caráter negativo e que engloba aspectos de desgaste, pressão, atarefamento, percepção desumanizada de si mesmo, esforço físico, dedicação e percepção de discriminação.

Tem-se desta forma que, para tais funcionários, o trabalho deveria estar mais ligado a necessidades pessoais que ao desejo de auto realização, contudo, estes ainda acreditam que tal fator deveria estar presente no momento de se optar por um trabalho. Estes ainda não acreditam, de forma tão significativa, que deveria haver uma percepção de justiça no trabalho sendo está a nota mais próxima da pontuação obtida no fator de desgaste e desumanização, o último obtendo a nota mais baixa dentre todos os fatores analisados.

Os atributos de Significado do trabalho analisados em seguida foram os de expectativa, representando o que os funcionários esperam de seu emprego, estes representados pelo quadro 06:

Quadro 06– Atributos de expectativas

Atributos de Expectativas					
	Auto expressão	Desgaste e desumanização	Responsabilidade	Recompensas e Independência econômica	Condições materiais de trabalho
Médias	3,22	3,80	3,26	3,44	3,02

Fonte: Dados da pesquisa, dezembro de 2014.

Nesta dimensão encontra-se a maior média verificada entre todos os fatores analisados, sendo esta a de desgaste e desumanização. De fato, os indivíduos apresentam uma expectativa tão forte de pressão, esgotamento, atarefamento, exigência de rapidez, desproporção entre esforços e recompensas, discriminação, etc. que o resultado encontrado neste fator é 33,6% maior que a média dos resultados encontrados na dimensão de expectativas.

O que os funcionários mais esperam que ocorra em seus empregos é justamente aquilo que eles menos acreditam que deveria advir do trabalho. Tal fato pode explicar o descontentamento que os faria acreditar que trabalhar deveria ser algo a ser realizado mais por sobrevivência que por auto realização, promovendo uma baixa motivação por parte do indivíduo além de ser um forte fator de descontentamento.

Os três fatores seguintes que eles esperam que ocorra no trabalho respectivamente são: independência econômica, responsabilidade e auto expressão. Por fim, o fator que os colaboradores da empresa menos esperam acontecer é o de condições

materiais de trabalho, este abordando alguns aspectos antes abordados no fator de justiça no trabalho.

Dado tal observação, um dos fatores que pode estar colaborando para uma média tão baixa no fator de justiça no trabalho pode ser o fato de que os entrevistados já estão tão fortemente acostumados a não sentir garantias mínimas de condições materiais de trabalho (ou até dos demais aspectos do fator justiça no trabalho) que deixaram de esperar por elas, e por fim, de acreditar que estas deveriam existir.

Tal fato pode ser comprovado a partir do quadro 07 a qual trata dos atributos descritos, ou seja, aquilo que de fato os colaboradores veem acontecer:

Quadro 07– Atributos descritivos

Atributos descritivos					
	Auto expressão	Desgaste e desumanização	Independência e recompensa econômica	Responsabilidade	Condições de trabalho
Média	2,87	2,69	2,57	3,02	2,70

Fonte: Dados da pesquisa, dezembro de 2014.

Três fatores de fato obtiverem notas similares e baixas, sendo eles: auto expressão, condições de trabalho e desgaste e desumanização, os dois últimos apresentando notas ainda um pouco menores que o primeiro.

Um aspecto positivo a ser observado é o do fator desgaste e desumanização permanecer neste grupo. Embora seja um fator negativo, este foi fortemente o mais esperado pelos colaboradores no que tange a seu trabalho, de forma que ao se observar sua baixa ocorrência em prática tem-se um fator de contentamento, onde as expectativas encontram-se piores que o observado.

Já um aspecto negativo igualmente observado é o do fator independência e recompensa econômica apresentar também uma nota mais baixa nesta dimensão do que na dimensão expectativas, especialmente se observado que este foi o fator primordial para os funcionários ao se observar os atributos valorativos. Significa que estes acreditam fortemente que o trabalho deveria garantir tais questões, contudo, estes esperavam mais resultados de independência e recompensa econômica do que de fato tem presenciado, podendo ser causa de forte descontentamento.

Dentre todos os aspectos descritivos em análise, o único que permaneceu com uma nota média acima de três (valor considerado significativamente alto) é o de responsabilidade, o que significa que os indivíduos sentem o sentimento de dignidade relacionado à necessidade de cumprir com as tarefas e obrigações previstas, de obedecer, de ocupar-se de assumir as próprias decisões e de produzir e contribuir para o progresso social.

Por fim, o último fator analisado no que tange ao significado do trabalho é o de atributos instrumentais, que consiste no grau percebido de relação entre a execução e obtenção dos resultados, cujos resultados podem ser encontrados no quadro 08.

Quadro 8- Atributos de instrumentalidade

Instrumentalidade					
	Envolvimento e reconhecimento	Condições materiais de trabalho	Desgaste e desumanização	Recompensa e independência econômica	Responsabilidade
Média	2,82	2,71	2,04	3,54	2,62

Fonte: Dados da pesquisa, dezembro de 2014

Observa-se claramente que o fator com maior média é o de recompensa e independência econômica, demonstrando que os indivíduos percebem fortemente o próprio desempenho como útil para questões relativas ao auto sustento, independência, estabilidade e assistência. Dado a importância percebida anteriormente de tais aspectos para os indivíduos é positivo perceber que o trabalho para eles é útil neste sentido. Reforça que, apesar destes esperarem resultados melhores, a empresa permite que o trabalho deles apresente satisfatoriamente tal utilidade.

Novamente aqui percebe-se três fatores com notas aproximadamente iguais, sendo estes os fatores de envolvimento e reconhecimento, condições materiais de trabalho e responsabilidades, e embora tais notas sejam razoavelmente baixas (especialmente quando comparados às notas dos atributos valorativos e de expectativas) ainda representam que existe alguma dependência entre seus desempenhos e tais resultados.

O fator que de fato teria nota mais baixa seria o de desgaste e desumanização, de forma que os colaboradores da empresa não estejam percebendo, de forma significativa, seu desempenho como responsável por tais aspectos. Tais resultados de esgotamento, atarefamento, etc. não poderiam então ser controlados diretamente pelo desempenho indivíduo, estando este apenas sujeito a tais resultados.

De posse de todos os aspectos do significado do trabalho já analisados pode-se calcular a força motivacional, uma vez em que desde Vroom (1995 apud BORGES E ALVES-FILHO, 2001) a força motivacional passa a ser vista como uma função multiplicativa das valências, instrumentalidades e expectativas.

Aplicado então, a fórmula para estimar a Força Motivacional, os resultados mostram que a força motivacional dos participantes está com média de 146,11 com desvio padrão de 42,9. Uma vez em que a mesma é parte de uma escala que varia entre 0 e 256 este valor é considerado mediano, denotando que estes estariam parcialmente motivados.

Já a dispersão é considerada baixa uma vez em que os desvios relativamente a média atingem 29,4% do valor da segunda. Isto significa que existe certa concordância dos indivíduos acerca do resultado obtido pela Força Motivacional.

4.4 RELAÇÃO ENTRE FORÇA MOTIVACIONAL E QUALIFICAÇÃO

Visando verificar se a qualificação estaria influenciando de alguma forma a força motivacional dos colaboradores da empresa avícola foi realizado o teste t para diferença de médias entre a força motivacional e a questão dos indivíduos terem realizado qualificação pela empresa nos últimos 4 anos.

Não foi encontrado diferenças estatísticas a 95% de confiança entre os grupos a partir das variáveis observadas. Tem-se então que o fato dos colaboradores da

instituição realizarem qualificação não está modificando significativamente a força motivacional dos mesmos.

Tal fato pode estar se dando uma vez em que a qualificação aparenta estar sendo aplicada de forma errada, podendo tal aspecto prejudicar um dos significativos aspectos positivos da qualificação que é a sua influência positiva para com a motivação. Cabe então a empresa verificar os problemas que se estão percebendo para com a qualificação e corrigi-los de forma a obter-se um resultado ótimo em tal aspecto.

5. CONCLUSÕES

Estudar como os fatores motivacionais influenciam no comportamento dos colaboradores é um trabalho intenso, já que a motivação é complexa pelo fato de que cada indivíduo tem seus fatores motivacionais diferentes, suas necessidades são diversas e as recompensas que esperam são diferentes.

De acordo com Bergamini (2013), para não tornar o trabalho uma fonte de sofrimento, é necessário que as organizações compreendam que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. Elas são diferentes e interage com o ambiente de forma diferente, este comportamento vem de objetivos e vontades próprias e pensando em suas perspectivas de crescimento pessoal. Para a autora esse estilo caracterizado como Estilo de Comportamento Motivacional, é um fator alusivo dos sinais particulares que cada pessoa.

Os funcionários da empresa Avícola não diferenciam das pessoas citadas por Bergamini (2013), todos têm suas necessidades e aspirações, mesmo que sejam diferentes umas das outras.

O público que compõe o setor administrativo da empresa é de população predominante feminina, a maioria dos funcionários tem ensino médio ou ensino superior e entraram recentemente na empresa.

Embora muitos tenham realizado qualificação, poucos o fizeram pela empresa uma vez em que tal oportunidade não é ofertada de forma igualitária entre todos além desta qualificação ser apenas através de um dado percentual de pagamento do curso, este devendo estar de acordo com as necessidades da organização.

A maioria dos trabalhadores acreditam que a qualificação motiva o indivíduo para o trabalho, contudo, aqueles que acreditam que a qualificação motiva mais fortemente são aqueles que não a realizaram. Tal aspecto em conjunto com o fato de que um percentual significativo dos indivíduos que realizam qualificação afirmam que a empresa não estimula a qualificação permite supor que esta está sendo ofertada de forma errada pela instituição.

Para estes o trabalho ainda deveria estar mais ligado a necessidades pessoais de sobrevivência e assistência à família que ao desejo de auto realização, embora ainda acreditem que o ultimo deveria estar fortemente presente no momento de se optar por um trabalho. Apesar da importância dada ao assunto e do fator de recompensa e independência econômica ser o com maior média entre os instrumentais, o fator de independência econômica apresenta um desempenho pior entre os atributos descritivos que entre os de expectativas. Significa que estes acreditam que a prioridade do trabalho é garantir tais questões e de fato os indivíduos percebem o próprio desempenho como como útil para tal, contudo, estes esperavam mais resultados de independência e recompensa econômica do que de fato tem presenciado.

Os colaboradores acreditam que o fator de desgaste e desumanização é o que menos deveria ocorrer em um trabalho (atributos valorativos), e de fato este é um dos

menos ocorre (atributos descritivos), contudo, é o que eles mais esperam ocorrer (atributos de expectativas). Este resultado pode explicar o descontentamento que os faria pensar que o trabalho deveria ser mais por sobrevivência que por auto realização, promovendo uma baixa motivação por parte do indivíduo além de ser um forte fator de descontentamento.

Percebe-se ainda um fraco desempenho do fator condições materiais de trabalho tanto no fator expectativa quanto de atributos descritivos, estes podendo estar colaborando para a baixa crença dos funcionários de que deveria haver justiça no trabalho (atributos valorativos). Os entrevistados podem estar já tão fortemente acostumados a não sentir garantias de condições materiais de trabalho (ou até dos demais aspectos do fator justiça no trabalho) que deixaram de esperar por elas, e por fim, de acreditar que estas deveriam existir.

A partir de tais fatores é calculada a forma motivacional, está sendo mediana e com baixa e de baixa dispersão significando que existe uma certa concordância entre os indivíduos acerca do resultado obtido pela força motivacional.

Finalmente, com base nos resultados do teste t, ficou notável que para tal empresa não haveria relação significativa estatisticamente entre motivação e a qualificação, tal fator podendo ser justificado uma vez em que a qualificação realizada pela empresa não está sendo ofertada de maneira adequada de forma a deixar de receber um incremento na motivação para o trabalho de seus funcionários e sendo necessário que a empresa reveja a forma em que está se dando a qualificação ofertada por ela.

Sugere-se assim para fins de estudos futuros analisar as qualificações que estão sendo ofertadas pela empresa e as críticas relativas a estas de forma a detectar o motivo pelo qual estas não estão motivando os funcionários.

REFERÊNCIAS:

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____, C. W. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas**. São Paulo: Atlas, 2013.

BORGES, L O e ALVES-FILHO A.A **A mensuração da Motivação e do Significado do trabalho**. Revista Estudos de Psicologia online (Natal) UFRN, volume 6, número 2, jul/dez de 2001.

Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413294X2001000200006> Acesso em: 27/09/2014

CAMARGO, T. C. C; PEREIRA, V. M. **Motivação para o trabalho**. Vol. 1, No 1. Janeiro 2004.

Disponível em: < <http://www.publicacoes.fatea.br/index.php/janus/article/view/6/5> > Acesso em: 22/12/2014.

CARLOS, T. R. **Geração de emprego e renda a partir da atividade avícola da empresa Guaraves Alimentos na cidade de Guarabira - PB**. 2012. 32f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Geografia) - Universidade Estadual da Paraíba, Guarabira, 2012.

Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br:8080/jspui/handle/123456789/1143>>. Acesso em: 10/12/2014.

CERVO, Amado L. e BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica: para uso dos estudantes universitários**. 3. Ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3Ed.Rio de Janeiro:Elsivier,2008.

CORREA, S. M. B. B. **Probabilidade e estatística**– 2ªed. - Belo Horizonte: PUC Minas Virtual, 2003.

GOUVÊA, M. A e KUBO, S. **Análise de fatores associados ao significado do trabalho**. Rev. Adm. (São Paulo) vol.47 n°. 4 São Paulo Out./Dez. 2012. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S008021072012000400003&script=sci_arttext>. Acesso em: 03/12/2014.

HERZBERG, F.**O conceito da higiene e os problemas do potencial humano no trabalho**. In: HAMPTON, D. Conceitos de comportamento na administração. São Paulo: EPU, 1973.

LEWIS, T.B; PEARSON, W. **O Desenvolvimento de Organizações: Diagnóstico e Ação**. São Paulo. Edgard Blücher, 1977

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. -6 ed. – São Paulo: Atlas, 2006.

MASLOW, A. H. **Introdução a Psicologia do Ser**. Rio de Janeiro: Livraria Eldorado Tijuca, 1966.

MCGREGOR, D. **Motivação e Liderança**. São Paulo: Brasiliense, 1973.

XAVIER, R, A, P. **Gestão de Pessoas na Prática**. Agosto de 2006. São Paulo

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Motivação e significado do trabalho**. In:

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 215-247.