

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

THIAGO CARDOSO FERREIRA

**TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES DE
PMN À LUZ DAS ASPIRAÇÕES EXTRÍNSECAS E INTRÍNSECAS**

**FORTALEZA-CE
2013**

THIAGO CARDOSO FERREIRA

TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO:
UM ESTUDO COM TRABALHADORES DE PMN À LUZ DAS ASPIRAÇÕES
EXTRÍNSECAS E INTRÍNSECAS

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração (CMAAd) da Universidade Estadual do Ceará (UECE), na linha de pesquisa de Gestão e Estudos Organizacionais e área de pesquisa Gestão de Pessoas em Pequenos Negócios, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto

FORTALEZA-CE
2013

F383t Ferreira, Thiago Cardoso
Teoria da Autodeterminação: um estudo com trabalhadores de PMN à luz das aspirações intrínsecas e extrínsecas / Thiago Cardoso Ferreira. — 2013.
CD-ROM. 102f. : il. ; 4 ¾ pol.

“CD-ROM contendo o arquivo no formato PDF do trabalho acadêmico, acondicionado em caixa de DVD Slin (19 x 14 cm x 7 mm)”.

Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Curso de Mestrado acadêmico em Administração, Fortaleza, 2013.

Área de Concentração: Pequenos e Médios Negócios.
Orientação: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto.

1. Administração de empresas – Teoria da Autodeterminação. 2. Pequenos e médios negócios. I. Título.

CDD: 658



Universidade Estadual do Ceará – UECE

Centro de Estudos Sociais Aplicados – CESA
Curso de Mestrado Acadêmico em Administração - CMAAd

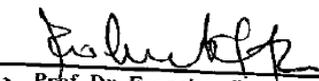
ATA DE DEFESA DA DISSERTAÇÃO DO (A) ALUNO(A) THIAGO CARDOSO FERREIRA – CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO – ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM PEQUENOS E MÉDIOS NEGÓCIOS.

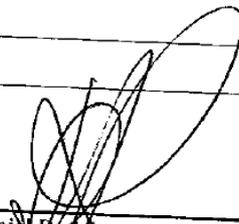
Realizou-se no dia **17/05/2013** no Centro de Estudos Sociais Aplicados / CESA a apresentação, avaliação e julgamento da dissertação de Mestrado em Administração – Área de Concentração em Pequenos e Médios Negócios, do(a) aluno(a) **Thiago Cardoso Ferreira**, intitulada “TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES DE PMN À LUZ DAS ASPIRAÇÕES EXTRÍNSECAS E INTRÍNSECA”

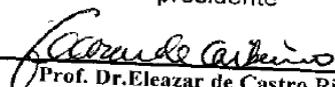
Conforme determinação da Portaria nº /2013 – CMAAd foi designada banca examinadora sob a presidência do(a) **Prof.Dr .Francisco Roberto Pinto**, para procederem à avaliação e julgamento do trabalho apresentado, dentro das normas estabelecidas para os Cursos *stricto sensu* desta Universidade .

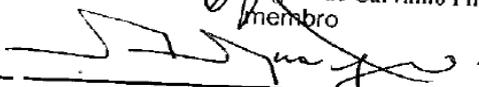
PARECER DA BANCA EXAMINADORA:
APROVADO, COM NOTA 10,0 (dez). EXAMINADORA:

ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA:


Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto
presidente


Prof. Dr. Daniel Rodrigues de Carvalho Pinheiro
membro


Prof. Dr. Eleazar de Castro Ribeiro
membro


Prof. Dr. Antônio de Pádua Araújo
membro

Dedico este trabalho ao meu irmão, Fernando Cardoso Ferreira (*in memoriam*), que sempre vislumbrou o meu sucesso e me incentivou a fazer as coisas com amor. Saudades eternas...

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da vida, por sua fidelidade, por ter me dado força, coragem e sabedoria para superar todos os obstáculos ao longo desses dois anos, e a graça de alcançar esse objetivo que eu tanto almejava.

À minha mãe, Nila da Conceição Cardoso, pelo seu amor incondicional, pelo seu apoio, por sua sapiência e por ser a minha maior referência de vida.

Ao meu irmão, Fernando Cardoso Ferreira (*in memoriam*), que durante a sua missão na Terra representou para mim um grande pai, além de ter sido um exemplo de profissionalismo, dedicação, amigo, irmão e filho.

Ao meu pai, José Francisco Rodrigues Ferreira, pelo seu amor, pelos seus conselhos, pelo seu apoio, companheirismo e pela sua torcida infinita pelo meu sucesso.

À minha namorada, Luciane Sousa, pelo seu grande companheirismo, pelo seu carinho, pela sua compreensão, e por ter vivenciado comigo as minhas maiores angústias e alegrias durante todo esse tempo.

À família da minha namorada, em especial tia Desireé, tio Nonato, Emylly e Pedro Igor, pela acolhida, atenção e apoio na cidade de Fortaleza. Aos pais da minha namorada, Sr. Adailton e Sra. Losangeles, e ao irmão e afilhado, Adailton Filho, pela torcida e pelo carinho.

Aos meus familiares, que torceram para que chegasse esse momento, em especial ao meu padrinho Oiana Cardoso, pelo incentivo. A minha prima Geny Rose e sua família pela disponibilidade e amizade, e a todos que rezaram pelo meu êxito.

Aos meus amigos, em especial aos amigos do Grupo de Oração Mensageiros da Paz da Comunidade Nossa Senhora da Paz de São Luís-MA, pela amizade, carinho, oração e fidelidade ao longo desse tempo. Sou imensamente feliz por fazer parte desse grupo.

Ao meu orientador, professor Dr. Francisco Roberto Pinto, pelos seus ensinamentos, disponibilidade, e por, também, ser um exemplo de comprometimento e dedicação com o trabalho e com a família.

Ao corpo docente do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da UECE, pelos conhecimentos transmitidos, em especial aos professores que participaram da banca examinadora: prof. Daniel Pinheiro, prof. Eleazar Ribeiro e prof. Pádua Araújo; que contribuíram decisivamente para o aprimoramento deste trabalho.

À Universidade Estadual do Ceará (UECE), através do Curso de Mestrado Acadêmico de Administração (CMAAd) pelo amparo institucional, e à Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Estado do Ceará – FUNCAP, pelo apoio financeiro com a manutenção da bolsa de auxílio.

"As pessoas costumam dizer que a motivação não dura sempre. Bem, nem o efeito do banho, por isso recomenda-se diariamente."

Zig Ziglar

RESUMO

O presente estudo objetivou descrever e analisar como se manifestam as aspirações extrínsecas e intrínsecas nos trabalhadores dos PMN. Para o alcance desse objetivo, foi realizada, primeiramente, uma revisão da literatura que forneceu um arcabouço teórico necessário para realização da pesquisa. Posteriormente, aplicou-se uma pesquisa de campo com 412 trabalhadores pertencentes à indústria, ao comércio e à prestação de serviços, nas Capitais Brasileiras Nordestinas de Fortaleza-CE, São Luís-MA e Teresina-PI. O instrumento utilizado na pesquisa de campo foi constituído de duas partes. A primeira foi composta pela Escala de Aspirações originalmente de Kasser Ryan (1996), validadas no Brasil por Ferreira et. al. (no prelo). A segunda parte foi constituída por questões sócio-demográficas que foram utilizadas para caracterização dos respondentes fornecendo uma base de dados para o teste das hipóteses levantadas. Para os tratamentos estatísticos, utilizou-se o *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 19.0 e o seu *subset* AMOS 20, aplicando os módulos da Estatística Descritiva, Análise Fatorial Exploratória e Confirmatória, Teste não paramétrico *Mann-Whitney*, Análise de variância (ANOVA), e Correlação Bivariada. Os resultados indicaram que os trabalhadores dos pequenos e médios negócios são mais orientados pelos objetivos de vida intrínsecos aos extrínsecos. Verificou-se, também, que as aspirações são influenciadas pelas diferenças de gênero, faixa etária e escolaridade. Foi encontrada correlação negativa entre as aspirações extrínsecas e renda mensal familiar. A partir dos dados coletados, foi criado um perfil motivacional dos trabalhadores, onde não foram observadas diferenças relevantes de percepções em torno das aspirações. De modo geral, os trabalhadores atribuem importância relevante às aspirações, contudo não acreditam com a mesma intensidade que as valorizam, que serão capazes de alcançá-las.

Palavras-chave: Administração de empresas - Teoria da Autodeterminação. Pequenos e médios negócios.

ABSTRACT

This study aimed to describe and analyze how they are manifested extrinsic and intrinsic aspirations of workers in PMN. To achieve this goal, we performed primarily a literature review that provided a theoretical framework necessary for the research. Subsequently, we applied a field survey with 412 workers belonging to industry, trade and services in the Northeastern Brazilian capitals of Fortaleza-CE, São Luís-MA and Teresina-PI. The instrument used in field research consisted of two parts. The first was composed by Scale aspirations originally Kasser Ryan (1996), validated in Brazil by Ferreira et. al. (In press). The second part consisted of socio-demographic questions that were used for characterization of respondents providing a database for testing the hypotheses. For statistical treatments, we used the SPSS software (Statistical Package for the Social Sciences) version 19.0 and its subset AMOS 20, applying modules Descriptive Statistics, Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Test, nonparametric Mann-Whitney Analysis variance (ANOVA), and Bivariate Correlation. The results indicated that workers in small and medium businesses are more driven by life goals intrinsic to extrinsic. It was found also that the aspirations are influenced by differences in gender, age and education. Negative correlation was found between extrinsic aspirations and family monthly income. From the data collected, created a motivational profile of workers, where there were no major differences in perceptions around aspirations. In general, workers attach great importance to the aspirations, however do not believe, with the same intensity as the value that will be able to reach them.

Key-words: Business management - Self-determination theory. Small and medium businesses.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura	1	Relação entre as necessidades de Maslow e as necessidades de Alderfer....	25
Quadro	1	Caracterização dos motivos de sucesso, afiliação e poder.....	26
Quadro	2	Motivações do trabalhador e as Metas Motivacionais de Tamayo (2003)....	32
Figura	2	A Organização dos conceitos no campo da personalidade de Guillevic (1991).....	34
Quadro	3	Quadro teórico da Teoria da Autodeterminação.....	38
Figura	3	<i>Continuum</i> de Autodeterminação e níveis de autorregulação.....	41
Figura	4	Dimensões representando os objetivos.....	48
Quadro	4	Dimensões extrínsecas e intrínsecas.....	49
Quadro	5	Categoria de aspirações.....	54
Tabela	1	Análise da frequência dos dados.....	58
Quadro	6	Valores do KMO.....	60
Tabela	2	Resultados dos testes KMO e esfericidade de <i>Bartlett</i> (Importância).....	60
Tabela	3	Resultados dos testes KMO e esfericidade de <i>Bartlett</i> (Probabilidade).....	60
Quadro	7	Valores representativos do <i>alpha</i> de <i>Cronbach</i>	61
Tabela	4	Análise Fatorial – Construto Importância.....	62
Tabela	5	Análise Fatorial – Construto Probabilidade.....	63
Quadro	8	Escala original x escala validada.....	65
Tabela	6	Parâmetros de adequação ao modelo fatorial do construto Importância.....	65
Tabela	7	Pesos de regressão padronizados (Importância).....	66
Figura	5	Modelo teórico de Importância.....	67
Tabela	8	Parâmetros de adequação ao modelo fatorial do construto Probabilidade...	67
Tabela	9	Pesos de regressão padronizados (Probabilidade).....	68
Figura	6	Modelo teórico de Probabilidade.....	69
Quadro	9	Aspiração x Categoria.....	70
Tabela	10	Média aspiração extrínseca (Importância).....	70
Tabela	11	Média aspiração intrínseca (Importância).....	71
Tabela	12	Estatística teste – Aspiração x Nível.....	71
Tabela	13	ANOVA IMPORTÂNCIA – Aspirações x Gênero.....	72
Tabela	14	Média Importância – Aspirações x Gênero.....	73
Tabela	15	ANOVA PROBABILIDADE – Aspirações x Gênero.....	74
Tabela	16	Média Probabilidade – Aspirações x Gênero.....	74
Tabela	17	ANOVA IMPORTÂNCIA – Aspirações x Faixa etária.....	75
Tabela	18	Média Importância – Aspirações x Faixa etária.....	75
Tabela	19	ANOVA PROBABILIDADE – Aspirações x Faixa etária.....	76
Tabela	20	Média Probabilidade – Aspirações x Faixa etária.....	77
Tabela	21	ANOVA IMPORTÂNCIA – Aspirações x Escolaridade.....	78
Tabela	22	Média Importância – Aspirações Escolaridade.....	79
Tabela	23	ANOVA PROBABILIDADE – Aspirações x Escolaridade.....	79
Tabela	24	Correlação de <i>Pearson</i> – Aspiração extrínseca (Importância) x renda.....	80
Tabela	25	Correlação de <i>Pearson</i> – Aspiração intrínseca (Importância) x renda.....	80
Quadro	10	Perfil motivacional dos trabalhadores (Importância).....	81
Quadro	11	Perfil motivacional dos trabalhadores (Probabilidade).....	82

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFE	Análise Fatorial Exploratória
ANOVA	Análise de Variância
BPNT	Basic Psychological Needs Theory
CET	Cognitive Evaluation Theory
CMAAD	Curso de Mestrado Acadêmico em Administração
COT	Causality Orientations Theory
ERG	Existence, Relatedness, and Grow
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
MPE	Micro e Pequena Empresa
OIT	Organismic Integration Theory
PMN	Pequenos e Médios Negócios
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SDT	Self Determination Theory
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UECE	Universidade Estadual do Ceará

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
2	MOTIVAÇÃO: HISTÓRICO E CONTEMPORANEIDADE.....	18
2.1	Dificuldade conceitual.....	18
2.2	Teorias motivacionais.....	20
2.2.1	Teorias do Conteúdo.....	22
2.2.1.1	Teoria Da Hierarquia das Necessidades de Maslow.....	22
2.2.1.2	Teoria bifatorial de Herzberg.....	24
2.2.1.3	Teoria ERG de C. Alderfer.....	25
2.2.1.4	Teoria das Necessidades de McClelland.....	26
2.2.1.5	Teoria das Características das funções, de Hackam e Oldham.....	27
2.2.2	Teorias do Processo.....	28
2.2.2.1	Teoria da Expectância de Vitor Vroom.....	28
2.2.2.2	Teoria da Fixação de objetivos de Locke e Latham.....	28
2.2.2.3	Teoria da Equidade de Adams.....	29
2.3	Abordagens contemporâneas sobre motivação.....	30
3	TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO.....	35
3.1	Surgimento e contexto histórico.....	35
3.2	Microteorias da SDT.....	39
3.2.1	Teoria de Avaliação Cognitiva (CET).....	39
3.2.2	Teoria da Integração Orgânica (OIT).....	41
3.2.3	Teoria das Orientações de Causalidade.....	42
3.2.4	Teoria das Necessidades Psicológicas Básicas (BPNT).....	43
3.2.5	Distinção entre objetivos intrínsecos e extrínsecos (GCT).....	44
3.3	Aspiração Extrínseca e Intrínseca.....	45
4	METODOLOGIA.....	51
4.1	Tipologia da pesquisa.....	51
4.2	Descrição do Campo Empírico.....	52
4.3	Universo e Amostra.....	52
4.4	Instrumento e processo de coleta de dados.....	53
4.4.1	Escala de Aspirações.....	54
4.4.2	Procedimentos.....	54
4.5	Tratamento e análise dos dados.....	55
4.6	Pré-teste.....	56
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	58
5.1	Estatística descritiva.....	58
5.2	Estatística inferencial.....	59
5.2.1	Adequabilidade da amostra.....	59
5.2.2	Adequabilidade do instrumento.....	61
5.3	Resultados da aplicação da Análise Fatorial Exploratória.....	61
5.4	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória.....	64
5.5	Resultados do Teste <i>Mann-Whitney</i>	69
5.6	Resultados da ANOVA.....	72
5.7	Resultados da Correlação Bivariada.....	80
5.8	Perfil Motivacional.....	81
5.9	Análise dos resultados.....	82
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	85

REFERÊNCIAS.....	89
APÊNDICE	98

1 INTRODUÇÃO

A evolução dos estudos organizacionais trouxe ao cenário corporativo e à academia novos desafios, informações e incertezas no que se refere aos processos e às teorias de gestão. Pesquisas recentes acerca das organizações contemporâneas têm contemplado com frequência a relevância do capital humano, indicando o conhecimento e as competências humanas como fatores que conduzem a vantagens competitivas, ao sucesso financeiro, à melhoria do desempenho organizacional e das chances de sobrevivência. Nesse contexto, é oportuno destacar a importância dos estudos de Comportamento Organizacional e os tópicos que envolvem as relações de trabalho, mais especificamente, o estudo da motivação e das aspirações do trabalhador. São temas constantemente debatidos entre pesquisadores, entretanto, ainda com muitas lacunas a preencher.

O estudo dos temas em Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional tem direcionado seu foco para abordagens humanizadoras do ambiente laboral, buscando alternativas para auxiliar as pessoas, pelo trabalho, a se realizarem profissionalmente e a satisfazer suas necessidades e expectativas (HITT; MILLER; COLELLA, 2012). No outro lado, situam-se as organizações, que além de terem de cumprir seu papel social, estão inseridas em meio à complexidade do trabalho, nas contínuas mudanças nas tecnologias, nas relações interorganizacionais, no ambiente competitivo, além da intensa competitividade. Como reflexo, são obrigadas a valorizar seus trabalhadores e a propiciar condições favoráveis para maximizar o desempenho organizacional (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Nos últimos vinte anos, observa-se uma evolução nos novos modelos organizacionais bem como uma mudança nas necessidades e desejos dos trabalhadores (BERGAMINI, 1997). Essas modificações implicam a necessidade de acompanhamento, o que deve ser feito utilizando-se de um largo espectro de ferramentas, mormente a pesquisa acadêmica. Com efeito, a pesquisa sobre a motivação laboral é um dos elementos que podem trazer esclarecimentos a empresários, gestores, técnicos e pesquisadores.

Segundo Lawer (1970), há uma ligação positiva entre os níveis de motivação para o trabalho e os níveis de desempenho. Diante disso, o direcionamento da ação dos indivíduos em prol dos objetivos organizacionais é uma preocupação de empreendedores e colaboradores das organizações, que ganhou nova dimensão teórica a partir de Deci e Ryan (1985). Essas novas concepções de gestão favorecem uma reflexão acerca da visão do empregado sobre a sua atividade e o sentido que ele concebe para o seu trabalho. Nesse ambiente complexo, as organizações tendem a não mais considerar as pessoas como simples instrumentos de

trabalhos, ou como “matéria-prima viva”. Diante disso, a compreensão das dimensões da motivação humana e sua relação com as organizações têm sido objeto de estudos por vários autores (e.g. BERGAMINI, 1997; PASCOAL, 2003; SMITH, ORGAN e NEAR, 2003; TAMAYO e PASCHOAL, 2003).

No mesmo sentido, verifica-se um número relevante de pesquisas que abordam a motivação organizacional na literatura nacional, entre as quais estão diversos estudos acerca das teorias motivacionais (e.g. GODOI, 2009; SAMPAIO, 2009; RIBAS, 2012), dos perfis motivacionais de trabalhadores (e.g. SILVEIRA, 2006), de motivação organizacional sob vários enfoques (e.g. BERGAMINI, 1997, 1998, 2007; FREITAS, 2006), de satisfação e motivação (e.g. DIFINI, 2002), da associação entre produtividade e motivação (e.g. BEHR, 2004), de fatores extrínsecos e intrínsecos relacionados ao trabalho (e.g. ALMEIDA, 2007), e de fatores motivacionais de trabalhadores (e.g. BARRETO; NUNES; VEIGA; BOAS, 2007; ANGELO, 2010).

É vasta, também, a literatura internacional sobre Motivação, desde os precursores das teorias motivacionais, que constam a partir dos clássicos (e.g. HERZBERG; MAUSNER; SNYDERMAN, 1959; MASLOW, 1970; VROOM, 1970; DECI; RYAN, 1985a; LOCKER e LATHAM, 2002; SKINNER, 2003), até os estudos mais recentes sobre Motivação Organizacional, como as aspirações extrínsecas e intrínsecas (e.g. KASSER; RYAN, 1993, 1996), a motivação intrínseca (e.g. BAARD; DECI; RYAN, 2004), a Teoria da Autodeterminação no ambiente de trabalho (e.g. GAGNÉ; DECI, 2005), as relações temporais entre a motivação para o trabalho e o Comprometimento Organizacional (e.g. GAGNÉ; CHEMOLLI; FOREST; KOESTNER, 2008), entre outros.

Nesse contexto, o estudo da Teoria da Autodeterminação surgiu com a lacuna da teoria *drive*, pois segundo Deci e Ryan (2000), havia uma ausência na explicação de comportamentos significativos como, por exemplo, as atividades lúdicas e exploratórias. Foi a tentativa desses teóricos em explicar tais comportamentos que originou o reconhecimento da motivação intrínseca, e posteriormente possibilitou o surgimento da definição das necessidades psicológicas da *Self Determination Theory* - SDT (DECI; RYAN, 1985). Assim, a Teoria da Autodeterminação surgiu em meados da década de 70, focando seus estudos no desenvolvimento e o bem estar da estrutura cognitiva e da personalidade dos indivíduos.

Na SDT é possível encontrar cinco microteorias da autodeterminação, que se dividem em: a) necessidades psicológicas básicas; b) orientações de causalidade; c) distinção entre objetivos extrínsecos e intrínsecos; d) motivação intrínseca; e) motivação extrínseca. E é

na distinção entre objetivos extrínsecos e intrínsecos que esse estudo será centrado. Observa-se, assim, um espaço teórico propício para o desenvolvimento de uma teoria que, apesar não ser recente é atual e ainda em construção. Por isso, é campo de estudo em contextos ainda não pesquisados, que colaborem para o avanço conceitual da SDT.

Evidentemente, a motivação laboral aplicada aos pequenos e médios negócios é relevante, também, diante do crescimento e importância social que esses empreendimentos representam. Dados do Ministério do Trabalho mostram que os pequenos e médios negócios representam 64% dos postos de trabalho no país (BRASIL, 2009). Dados mais recentes corroboram com esse crescimento, revelando que as micro e pequenas empresas foram responsáveis por 77,3% do saldo líquido de empregos gerados no mês julho de 2012, e que as MPE são os motores da economia brasileira, segundo o presidente do SEBRAE, Luis Barreto (SEBRAE, 2012). Os resultados no primeiro semestre de 2012 mostraram que as MPE continuam sustentando o crescimento do mercado de trabalho interno, principalmente no setor de serviços, onde contribuíram com 27,4% do total de empregos, seguido do comércio com 19,9%, e da construção civil, com 16,6% (SEBRAE, 2012).

A escolha da SDT como foco dessa pesquisa baseia-se na solidez do referencial teórico, da inexistência estudos voltados para trabalhadores de pequenos negócios, e por haver um instrumento de avaliação recém validado em território nacional. Então, com base na Teoria da Autodeterminação e na aplicabilidade nos pequenos e médios negócios de três regiões metropolitanas do Nordeste Brasileiro, esta dissertação pretende responder o seguinte questionamento: Como se configura a motivação dos trabalhadores de pequenos e médios negócios, tendo em vista as aspirações extrínsecas e intrínsecas?

Existem indícios sobre alguns princípios orientadores que podem contribuir para a resposta dessa pesquisa. Nesse universo, são elencadas algumas características que podem influenciar a orientação da motivação intrínseca e extrínseca, entre as quais estão: a variabilidade em relação ao gênero, faixa etária, escolaridade, e renda.

Segundo Santos e Filho (2006), com os avanços científicos e tecnológicos nas áreas da educação e da saúde, causados por ideologias de desenvolvimento e mudança, assim como fatores sociopolíticos, ambientes altamente competitivos e recessão, são alguns dos fatores que têm exercido forte influência na sociedade e no cenário profissional. Com efeito, a diminuição da valorização intrínseca do trabalho tem dado lugar à busca de recompensa extrínseca e por valores tangíveis. Tal constatação aponta uma convergência de interesse aos objetivos extrínsecos face à forte influência do capitalismo.

Em relação ao gênero, pesquisas recentes sobre a influência dos valores laborais apontaram que as mulheres possuem uma tendência maior a valorizar mais o envolvimento com a tarefa, à busca de prazer e realização pessoal e profissional. Enquanto os homens valorizam mais a imagem, visando ao prestígio profissional (PORTO; TAMAYO, 2005). A partir dessas constatações, há uma expectativa de que as mulheres sejam orientadas por objetivos intrínsecos e os homens pelos objetivos extrínsecos, notando-se, portanto, percepções diferentes de gênero acerca das aspirações.

No que diz respeito à escolaridade, alguns estudos mostraram que existe relação entre escolaridade e as orientações extrínsecas e intrínsecas. Em uma abordagem educacional, verificou-se uma diminuição da orientação intrínseca com o avanço da escolaridade e, conseqüentemente, um aumento da motivação extrínseca, em virtude das instituições de ensino implementarem metodologias voltadas para atribuir incentivos a priorizar os componentes da motivação intrínseca (GROUZET; PELLETIER, 2005; HIGA; MARTINELLI, 2006; MARTINELLI, 2008).

Em oposição à escolaridade, Neves e Boruchovitch (2004) salientaram a predominância da orientação motivacional intrínseca com o avançar da idade. As autoras afirmam que no decorrer da vida, as pessoas tendem a relacionar valores pessoais a recompensas externas. Por sua vez, em relação à renda, não foram encontrados estudos relevantes confirmando ou refutando a relação entre as orientações extrínsecas e intrínsecas e salário mensal.

Com base nessas premissas, as hipóteses a seguir foram formuladas como possível roteiro para se obter a resposta ao problema da pesquisa:

- H₁ – As aspirações extrínsecas predominam na orientação da motivação dos trabalhadores dos Pequenos e Médios Negócios;
- H₂ – As aspirações são influenciadas pela diferença de gênero;
- H₃ – As aspirações são influenciadas pela diferença de faixa etária;
- H₄ – As aspirações são influenciadas pela diferença de escolaridade;
- H₅ – Existe correlação entre as aspirações extrínsecas e renda;

Destaca-se, ainda, que não foram encontrados trabalhos com foco específico nas pequenas e médias empresas na abordagem da Teoria da Autodeterminação, bem como as metas e os objetivos de vida dos trabalhadores. Portanto, o presente estudo proporcionará um aprofundamento nas teorias motivacionais, especialmente em relação às aspirações extrínsecas e intrínsecas, acrescentando, assim, novas evidências empíricas sobre o tema, ao

estudar um campo ainda não explorado por outros pesquisadores, considerando o porte e a localização das empresas que comporão o estudo.

Nesse sentido, os pequenos e médios negócios precisam estar alinhados a esse novo cenário. Acredita-se que a compreensão das metas e objetivos dos trabalhadores desses tipos de empresas proporcionará uma nova perspectiva laboral em torno dos estudos organizacionais, explorando e abordando uma teoria motivacional pouco explorada nacionalmente, associada a um campo empírico em constate crescimento. Ressalta-se, também, que o presente trabalho trata-se de uma pesquisa quantitativo-descritiva tendo como campo empírico três regiões metropolitanas do Nordeste Brasileiro.

Sendo assim, o objetivo geral deste trabalho é descrever e analisar como se manifestam as aspirações extrínsecas e intrínsecas dos trabalhadores dos PMN. Assim, foram determinados como objetivos específicos:

- a) Identificar qual tipo de aspiração predomina entre os trabalhadores;
- b) Verificar se as aspirações são influenciadas pela diferença de gênero;
- c) Verificar se as aspirações são influenciadas pela diferença de faixa etária;
- d) Verificar se as aspirações são influenciadas pela diferença de escolaridade;
- e) Analisar a correlação existente renda e as aspirações extrínsecas;
- f) Apresentar o perfil motivacional dos trabalhadores, relacionando o tipo de aspiração predominante e os dados demográficos dos respondentes.

Este trabalho está organizado em cinco seções com o objetivo de alcançar os objetivos desta dissertação. Nesta seção, é apresentada a contextualização sobre a temática, o problema e a questão de pesquisa, as justificativas, as hipóteses a serem testadas, os objetivos a serem alcançados e a relevância deste trabalho. A segunda e terceira seções apresentam a fundamentação teórica com as principais teorias motivacionais e as aspirações. Em seguida, a quarta seção apresenta os procedimentos metodológicos: o campo empírico, universo, critérios de seleção e tamanho da amostra, instrumentos de coleta de dados e o plano de tratamento dos dados. Na quinta seção, é realizada a análise dos dados coletados e são apresentados as discussões e os resultados. Por fim, são apresentadas as considerações finais, as principais contribuições, bem como as limitações e recomendações. Além destes capítulos, são apresentadas ainda as referências e o instrumento de coleta dos dados no Apêndice.

2 MOTIVAÇÃO: HISTÓRICO E CONTEMPORANEIDADE

Originária do latim, a palavra *motivus* é definida pela condição humana que move, direciona e orienta um determinado comportamento para uma ação (GONDIM; SILVA, 2004). A palavra motivação é um construto advindo da Psicologia com interfaces para as ciências humanas e sociais aplicadas. Desse modo, o tema motivação é abordado na Psicologia como um fenômeno utilizado para a compreensão do comportamento humano e para explicação parcial de algumas das ações humanas. Nos estudos organizacionais, foi estudada inicialmente na Escola das Relações humanas e, desde então, o tema é objeto de estudos para pesquisadores, principalmente das áreas da Administração e Psicologia.

2.1 Dificuldade Conceitual

Embora seja um construto bastante pesquisado e debatido no meio acadêmico e gerencial, a motivação ainda possui amplo espaço para novos modelos conceituais, bem como novos estudos transversais e longitudinais. Tal fato se comprova na constatação de diversos estudos atuais utilizando-se do construto em várias ciências, para além do campo da Psicologia, como a área do Esporte (e.g. FARIA, 2004; FERNANDES; VASCONCELOS; RAPOSO, 2005; FARIA, 2004; MURCIA; COLL, 2006), na área da Educação (e.g. MARTINELLI e SISTO, 2010), e na área da Saúde (COSTA; BALGA; ALFENAS; COTTA, 2011).

A conceituação “antiga” de motivação pode ser associada ao trecho:

- Quanto é que ele te pagou? Eu posso dar o dobro, te dou o que tiver.
- Não tem jeito, não tem jeito, Seu Turíbio... Abaixo de Deus foi ele quem salvou a vida do meu menino... E eu prometi, quando ele já estava de vela na mão... É minha tristeza! Mas jeito não tem... tem remédio nenhum... (JOÃO GUIMARÃES ROSA, *In: Sagarana*)

Além do trecho do ilustre escritor João Guimarães Rosa que remete a uma ação de incentivo e movimento, assim como no conhecido conto indiano dos cegos e do elefante¹, onde se percebe uma visão reducionista, observa-se uma tentativa de compreender o vasto conceito sobre motivação, a partir do reducionismo de “mover o homem”, o que, evidentemente, não dá conta da compreensão de toda complexidade que está subjacente aos processos de escolha individual e coletiva.

¹ O conto indiano dos cegos e do elefante reflete, analogamente, sobre a experiência pessoal de cada indivíduo, enfatizando a visão limitada do ser humano, a partir de uma visão unilateral e parcial.

Essa discussão conceitual em torno da motivação é vista por pesquisadores contemporâneos como precipitada e incoerente:

As metodologias reducionistas, em que pese a sua pretensão científica, parecem ter sido antecipadas por paradigmas ontológicos, que suas descobertas não foram capazes de falsificar ou de discutir, e que acabaram sendo aceitos como ideias apriorísticas (SAMPAIO, 2004, p.56).

O que se observa na literatura moderna da motivação (e.g. McCLELLAND, 1953; MUCHIELLI, 1981; HASLAM, 2001; NUTTIN, 1980; MADSEN, 1967) é uma diversidade de classificações, de teorias propostas e de multiplicidade de construtos que, por vezes, são originadas a partir de críticas sobre outros autores e não de evidências empíricas.

Dentre esses, o trabalho que mais se aproxima de uma classificação epistemológica abrangente é o de Muchielli (1981). Segundo esse autor, existem quatro grandes categoriais: concepções inatistas, concepções situacionistas, concepções empiristas e concepções interacionistas.

- a) **Concepções inatistas:** baseadas na premissa de que indivíduos são constituídos de uma “natureza humana” determinante para um comportamento. Muchielli (1981) cita Platão e Descartes, na Filosofia; Freud, Pieron, Murray e Maslow, na Psicologia; como exemplos de teóricos dessa corrente;
- b) **Concepções situacionistas:** de acordo com Muchielli (1981), esta corrente defende que a origem do comportamento é exterior ao indivíduo e influenciada pelos elementos ambientais que agem sobre ele. Como participantes desta corrente, o autor destaca: Marx, Durkheim, Crozier e Boudon;
- c) **Concepções empiristas:** visão semelhante à de Locke, na qual o indivíduo no decorrer da vida acumula experiências, tornando-o um resultado condicionado pelo seu passado;
- d) **Concepções interacionistas:** segundo os autores da corrente, Kurt Lewin e Joseph Nuttin, a motivação não possui origem exclusiva, nem interna, nem externa.

Esta taxionomia foi construída, como se depreende, a partir do estudo de textos de autores importantes em outras ciências, configurando-se a motivação como um construto interdisciplinar e em contínua atualização conceitual. Evidentemente, como toda classificação, esta também é arbitrária e decorre de uma “leitura” feita pelo autor de como se localizam diversas abordagens da motivação humana. Esta classificação está sujeita a restrições de diversa ordem e está apresentada aqui como um exemplo das tentativas de

compreender o tema motivação a partir da montagem de um “mosaico” de diversas abordagens.

Deci e Ryan, os teóricos nos quais se fundamenta este trabalho, não estão contemplados na taxionomia de Muchielli (1981). Sua teoria mereceu análise específica, feita no item 3 adiante.

Apesar do grande número de classificações teóricas sobre o construto, as quais quase nunca são compatíveis entre si, ainda não há como desprezar alguns autores clássicos que são referências até hoje nos estudos acerca da Motivação. De acordo com Sampaio (2004), três autores se destacam no estudo da Motivação: Maslow, McClelland e Nuttin; pois não se limitaram a aplicar um paradigma vigente no mundo do trabalho, nem apenas a registrar de associações de variáveis consideradas importantes. O autor justifica que esses teóricos desenvolveram modelos explicativos e compreensivos dos processos motivacionais. A exposição desses autores e de suas obras possui o objetivo de contextualizar a motivação enquanto construto em constante avanço, oportunizando reflexões sobre o tema.

Dada essa discussão conceitual entre clássicos, modernos e contemporâneos, faz-se necessária uma revisão em torno das teorias motivacionais, visando analisar como estas se originaram, como foram formuladas e de que forma cada uma contribuiu e ainda contribui para explicar os processos motivacionais.

Transparece, nessa apreciação, que ainda não é possível compor o “mosaico” das teorias como, dentre outros, se propôs Muchielli (1981). A existência de muitos nexos, conexões e interseções entre as diversas classificações motivacionais, é um dos fatores que impossibilita uma classificação universal.

2.2 Teorias motivacionais

A dimensão do comportamento humano e sua interação com as organizações passou a ser analisada com mais rigor a partir da década de 1970, apesar de se registrarem estudos desde a primeira metade do Século XX.

O marco inicial foi o estudo daquela que mais tarde veio a ser identificada como Escola das Relações Humanas, iniciado em 1927 quando Elton Mayo conduziu uma pesquisa conhecida como o experimento de *Howthorne*, onde constatou, entre outras coisas, a influência da integração social na produtividade, a importância dos aspectos emocionais do trabalhador e a motivação social para o trabalho (BERGAMINI, 2007).

No período que antecedeu a Revolução Industrial, acreditava-se que o trabalhador era motivado apenas pelo medo das punições. Com o advento do Taylorismo, e com as transformações nas relações de trabalho, entendia-se que o trabalhador era motivado pelas recompensas pecuniárias. Posteriormente, com a interdisciplinaridade das Ciências Sociais e Humanas, e a consequente participação da Sociologia e da Psicologia na Administração, as pesquisas têm apontado que os fatores emocionais e sociais são tão ou mais significantes que os fatores econômicos. Nesse contexto, a motivação também tem sido o foco de muitos estudos relacionados ao trabalho. A presente temática é alvo dos principais autores de comportamento organizacional (e.g. BERGAMINI, 2007; HITT et al., 2012; TAMAYO, 2003).

Apesar de se contarem diversos estudos sobre motivação, ainda não existe um consenso quanto aos elementos que constituem o construto da motivação. A compreensão motivacional do trabalhador é estudada sob diversos enfoques e com objetivo de responder à motivação segundo um contexto apresentado. Nesse sentido, as teorias motivacionais foram construídas para compreender e explicar as ações humanas, considerado o ambiente e seus estímulos. Antes de delinear as teorias motivacionais, é necessário entender a motivação como um movimento direcionado, com dispêndio de energia, relacionado a fatores dinâmicos para o alcance de um objetivo específico (BERGAMINI, 2007).

Segundo Gil (2001), a motivação refere-se a uma força que impulsiona as pessoas para algum movimento², causada por necessidades não satisfeitas. Byham (*apud* Macêdo et al., 2003) entende que pessoas com maior nível de motivação tendem a ser mais criativas e produtivas. Essa relação entre a motivação e a produtividade, bem como o comprometimento com os objetivos organizacionais, são os mais discutidos dentro dos estudos organizacionais. Em outra linha, Hersey e Blanchard (1986) afirma que a motivação é diretamente proporcional à intensidade dos seus motivos, assim, a necessidade corresponde ao impulso motivacional. Nesse sentido, Bock, Furtado e Teixeira (1999) corroboram com a ideia de que a motivação é alicerçada por uma necessidade ou vontade, e complementam que a motivação é um processo que move o indivíduo para uma ação.

Entendendo a motivação como um processo dinâmico, é possível conceituá-la de outra forma, como segue.

² Considere-se que uma pessoa pode ser motivada a agir ou a permanecer estática, sem adotar nenhuma ação. Então, a motivação nem sempre resulta em movimento.

Trata-se de um processo que é ao mesmo tempo função dos indivíduos e das atividades que eles desenvolvem. É por isso que a força, a direção e a própria existência da motivação estarão estreitamente ligadas à maneira pessoal pela qual um percebe, compreende e avalia sua própria situação no trabalho e, certamente, não à percepção daqueles que estão fora dela como os tecnocratas, os administradores e os psicólogos (LEVY-LEBOYER, 1994, p.150).

Como já comentado, a tentativa de criar uma conceituação que seja unânime entre os principais autores desse tema ainda é uma realidade distante. Todavia, como se percebe no conceito supracitado e em conformidade com Godoi (2001), nota-se uma tendência considerando que a motivação nasce das necessidades e é um processo que implica ativação, direção, persistência e conduta dos indivíduos.

O desenvolvimento histórico das teorias motivacionais é decorrente de uma revisão crítica da relevância das perspectivas biologistas e do empirismo. É possível perceber a evolução conceitual sobre os processos inerentes à motivação de três formas de pensamento: o instinto, o impulso e a verdade, que posteriormente, com a contemporaneidade, passou a significar a natureza ativa dos indivíduos, a revolução cognitivista e a importância dos estudos no campo social (GODOI, 2009).

Apesar de todas as dificuldades de classificação, vem ganhando aceitação a divisão das teorias motivacionais quanto à metodologia: experimental e clínica. A vertente experimental é caracterizada pela observação “laboratorial”, pelo rigor nos controles das variáveis e pela valorização dos dados quantitativos; a abordagem clínica foca as relações interpessoais e as interações produzidas por elas (PENNA, 2001).

Quando à gênese da motivação, vem sendo cada vez mais aceita a classificação das teorias motivacionais em teorias do conteúdo e teorias do processo. Esta é a categorização que se expõe a seguir.

2.2.1 Teorias do Conteúdo

As teorias do Conteúdo explicam o comportamento do indivíduo a partir das necessidades, justificando que o comportamento das pessoas é orientado para a satisfação dessas necessidades, representadas por: deficiências fisiológicas ou psicológicas.

2.2.1.1 Teoria da Hierarquia das necessidades de Maslow

A teoria da hierarquia das necessidades foi desenvolvida pelo psicólogo norte-americano Abraham Maslow em meados da década de 40, sendo este um dos autores mais

citados e mais criticados pelos estudiosos de Comportamento Organizacional. Apesar das críticas, a teoria de Maslow até hoje é utilizada como referência no tema. Sua principal contribuição foi a proposição dos cinco grupos de necessidades básicas expostos em ordem ascendente de surgimento, bem como a proposição teórica com base multidisciplinar, desenvolvida por muitas estratégias de pesquisa e que no decorrer do tempo foi sendo reformulada por toda a sua obra (SAMPAIO, 2009).

Os cinco grupos são apresentados no texto *A theory of human motivation* com as seguintes necessidades humanas: fisiológicas, de segurança, amor, estima e autorrealização, dispostas dentro de uma hierarquia. Maslow (1970) afirma que as necessidades fisiológicas são a fome, o sono, a sede, e todas as necessidades orgânicas, essenciais à sobrevivência humana. As necessidades fisiológicas, portanto, estão na base dessa pirâmide, refletindo a “primeira motivação” do ser humano.

Por sua vez, a necessidade de segurança representa a busca de proteção contra a ameaça ou privação, a fuga ou perigo. Desse modo, o comportamento é orientado a satisfazer essas necessidades. Quando associadas ao comportamento humano nas organizações, a insegurança e a incerteza são sentimentos, que muitas das vezes, fazem parte da vida dos trabalhadores, principalmente quando relacionados à permanência no emprego (GOUVEIA, 2007).

Outra necessidade do ser humano, segundo Maslow (1970), é a necessidade de amor, mais conhecidas como necessidades sociais. Elas são representadas pelo sentimento de pertencer, à necessidade de relação e afeto, e necessidades de relacionamento em geral. Estas necessidades surgem quando as necessidades fisiológicas e de segurança se encontram relativamente satisfeitas.

O quarto nível de necessidades é apresentado as necessidades de estima. De acordo com Maslow (1970), todas as pessoas necessitam de respeito próprio e autoestima, que podem ser classificadas em duas categorias, sendo a primeira: o desejo por força, realização, confiança perante o mundo, independência e liberdade; na segunda categoria estão: o desejo por reputação, prestígio e reconhecimento. A primeira categoria relaciona-se com autoestima da pessoa, enquanto a segunda refere-se à estima de outros pela pessoa.

Por fim a necessidade de autorrealização, caracterizado pelo desejo de crescimento pessoal e das realizações pessoais. Maslow (1970) enfatiza que esta necessidade significa fazer o que a pessoa é capaz de fazer. Os indivíduos com esta necessidade, já alcançaram todas as necessidades, e portanto, elas correspondem às necessidades humanas mais elevadas e que estão no topo da hierarquia.

A falta de evidências empíricas desta teoria, devido a não comprovações práticas são alguns dos aspectos que ainda geram polêmica acerca da validade desta teoria, segundo Bergamini (1997). Por outro lado, outros autores continuam a valorizar sua teoria: Kotler (2010), por exemplo, afirma em sua obra que a teoria de Maslow constitui uma das âncoras do capitalismo moderno, enfatizando que todas as ações de Marketing ainda a tem como referência. Robbins (2005), também, enaltece a teoria indicando que o reconhecimento da teoria se dá pela sua lógica indutiva e à facilidade de compreensão.

Apesar das críticas, é a partir dessa teoria é que se pode compreender outras teorias motivacionais, principalmente relacionadas à motivação intrínseca e extrínseca.

2.2.1.2 Teoria bifatorial de Herzberg

Em 1959, Frederick Herzberg, outro psicólogo americano contribuiu para o enriquecimento do trabalho em torno das teorias motivacionais. Ele distinguiu os fatores desmotivadores dos motivadores, do indivíduo no trabalho. O autor defendeu que a ausência de fatores higiênicos não leva à motivação, contudo reduz ou remove as causas de insatisfação. Herzberg (1970) preconizou que só é possível existir motivação no trabalho pela coexistência dos fatores higiênicos e motivadores.

Um estudo de Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) indagou a 200 indivíduos sobre acontecimentos no trabalho que eles tivessem vivenciado que apresentasse o aumento da sua satisfação no trabalho; Verificou-se, então, a redução da satisfação deles para o trabalho. Diante de tal, observou-se que os fatores de insatisfação estavam localizados no ambiente, sendo que os principais fatores relatados foram: a política de administração da empresa, a supervisão, as relações interpessoais e as condições de trabalho (HERZBERG, 1970).

Por outro lado, os fatores de satisfação são focados no indivíduo. Portanto, existem cinco fatores determinantes para a satisfação no trabalho: realização, reconhecimento, o trabalho em si, responsabilidades e progressão. Tais fatores são considerados motivações, em virtude dos resultados apontarem ser mais eficazes em motivar as pessoas para um desempenho positivo (HERZBERG, 1970).

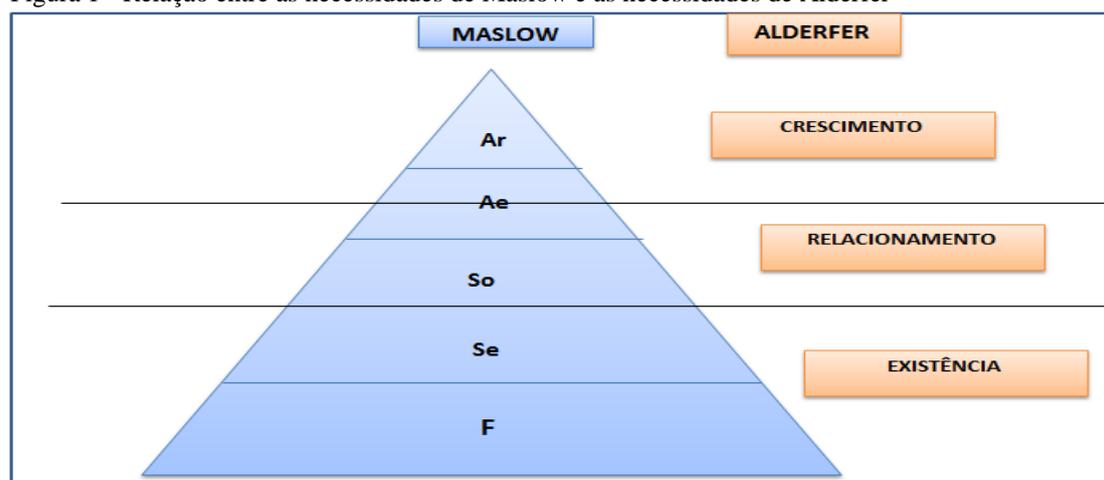
Em síntese, as necessidades motivadoras, também denominadas de intrínsecas, são relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que o indivíduo executa, entra as quais, destaca-se: sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e autorrealização. Por sua vez, as necessidades higiênicas são denominadas

extrínsecas porque se localizam no ambiente. As principais necessidades higiênicas são: salários, benefícios sociais, tipos de chefia, condições de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, clima de relacionamento entre a empresa e funcionários, regulamentos internos etc. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007).

2.2.1.3 Teoria ERG de C. Alderfer

Outra importante teoria que contribuiu para o estudo da motivação do trabalho foi a teoria ERG, desenvolvida por Clayton Alderfer em 1969. A partir do artigo publicado intitulado “*An Empirical Test of a New Theory of Human Need*”, com o propósito de revisar a hierarquia das necessidades de Maslow, e buscando aproximar esta teoria com os resultados das pesquisas empíricas, iniciaram-se os primeiros estudos sobre essa então nova teoria (SILVEIRA, 2006). Ela propõe a existência de três categorias de necessidades: de existência (E), de relacionamento (R), de crescimento (C)³. Como se pode observar na Figura 1, as necessidades de existência são semelhantes às necessidades fisiológicas e de segurança propostas por Maslow; as necessidades de relacionamento podem ser associadas às necessidades sociais e a algumas de estima, conforme propôs Maslow; e por fim, as necessidades comparam-se a algumas necessidades de estima e às autorrealização da teoria de Maslow (HITT; MILLER; COLELLA, 2012).

Figura 1 - Relação entre as necessidades de Maslow e as necessidades de Alderfer



Fonte: Silveira (2006, p.47)

³ Em Inglês: Existence (E), Relationship (R), Growth (G).

Segundo Hitt et al. (2012, p. 166) existem duas diferenças entre a teoria de Maslow e a teoria ERG, conforme aponta o autor:

Em primeiro lugar, a noção de preponderância não está estabelecida na teoria ERG. As necessidades de existência de uma pessoa não necessariamente precisam estar satisfeitas antes que ela venha a se preocupar com seu relacionamento com outras pessoas e com o uso de suas capacidades pessoais. [...] Em segundo lugar, mesmo quando uma necessidade é satisfeita, ela pode permanecer como o fator motivacional dominante caso a necessidade seguinte na hierarquia não possa ser satisfeita.

A teoria ERG revelou que as necessidades de relacionamento e de crescimento aumentam à medida que são satisfeitas. Nesse contexto, Hitt et al. (2012) afirma que são necessárias mais pesquisas sobre a teoria ERG, devendo ser testada em diferentes condições, sendo observado pelos autores como um refinamento da teoria da hierarquia das necessidades.

2.2.1.4 Teoria das necessidades de McClelland

Na Teoria desenvolvida por McClelland (1989) sobre motivação com foco no desempenho, o autor reforça a existência de três necessidades básicas: necessidade de realização, a necessidade de poder e a necessidade de afiliação. A necessidade de realização é o resultado de imposições sociais que impulsionam os indivíduos a serem inseridos em um determinado padrão, fazendo-os buscar o sucesso pessoal e profissional, pelos quais possam se sentir realizados. A necessidade de poder é explicada pelo desejo dos indivíduos de controlar e influenciar comportamento dos outros, entendendo-se que a motivação para o poder está relacionada ao interesse que a pessoa possui em alcançar prestígio e reputação. A necessidade de afiliação indica que os sujeitos preferem situações mais cooperantes a competitivas (McCLELLAND, 1989).

Desse modo Rego, Cunha e Cardoso (2004) apresentam um quadro com um conjunto de características que permitem avaliar necessidade mais dominante em cada indivíduo.

Quadro 1 – Caracterização dos motivos de sucesso, afiliação e poder

Motivos	O indivíduo
Sucesso	• Procura alcançar sucesso perante uma norma de excelência pessoal
	• Aspira alcançar metas elevadas mais realistas
	• Responde positivamente à competição
	• Toma iniciativa
	• Prefere tarefas de cujos resultados possa ser diretamente responsável
	• Assume riscos moderados
	• Relaciona-se preferencialmente com peritos

Quadro 1 – Caracterização dos motivos de sucesso, afiliação e poder (continuação)

Afiliação	• Procura relações interpessoais fortes
	• Faz reforços para conquistar amizades
	• Atribui mais importância às pessoas que às tarefas
	• Procura aprovação dos outros para as suas opiniões e atividades
Poder	• Procura controlar ou influenciar outras pessoas e dominar os meios que lhe permitem exercer essa influência
	• Tenta assumir posições de liderança espontaneamente
	• Necessita/gosta de provocar impacto
	• Preocupa-se com o prestígio
	• Assume riscos elevados

Fonte: adaptado de Rego, Cunha e Cardoso (2004)

2.2.1.5 Teoria das características das funções, de Hackman e Oldham (1980)

No resultado dos estudos de Hackman e Oldham (1980), conhecido como Teoria da Organização e do Trabalho, existem cinco características associadas ao tipo de tarefa que influenciam o desempenho e as estruturas motivacionais dos trabalhadores: variedade de funções, identidade e significado das tarefas, autonomia e “*feedback*”. Na perspectiva desses autores, essas características remetem à forma como o trabalho está estruturado e à dependência dos conhecimentos associados ao trabalho que influenciam a motivação do trabalhador. Quando o trabalho permite ao indivíduo algum tipo de autonomia, os empregados relacionam seu desempenho com seus esforços à medida que o trabalhador percebe o crescimento de sua responsabilidade pelo trabalho (HACKMAN; OLDHAM, 1980).

Em termos gerais, foram identificados cinco características do trabalho que contribuem para fazer da função uma fonte de motivação, conforme a classificação de Gouveia e Baptista (2007):

- Variedade - consiste no grau de exigência no que diz respeito ao uso de competências, atividades e conhecimentos diversificados;
- Identidade – reflete o grau em que a função necessita a execução de um determinado trabalho identificável com princípio e fim, que origina um resultado visível;
- Significado – está relacionado ao impacto do trabalho na vida dos trabalhadores, podendo ser dentro ou fora da organização. Quanto maior o impacto, maior o significado do trabalho;
- Autonomia – Associa-se ao nível de independência no planejamento do trabalho e na respectiva forma de organização. O trabalho de um empregado de uma determinada franquia, por exemplo, é limitado devido à existência de um conjunto muito preciso e detalhado relacionados a este tipo de organização;

- *Feedback* – diz respeito a quantidade e qualidade da informação sobre o progresso do indivíduo na execução de uma determinada tarefa, e os níveis de desempenho alcançados.

2.2.2 Teorias do Processo

As Teorias do Processo buscaram a compreensão da motivação como um processo de tomada decisão a partir das percepções, objetivos, expectativas e metas pessoais.

2.2.2.1 Teoria da Expectância de Victor Vroom

A Teoria da expectativa associa o processo de motivação em função dos objetivos individuais e das expectativas de alcançar tais objetivos. Victor Vroom (1970) sugere que a motivação laboral seja dependente de três fatores: valência, expectativa e instrumentalidade. A valência corresponde a um desejo ou necessidade relevante para o indivíduo, ou o valor atribuído pelo indivíduo às recompensas obtidas em consequência do seu desempenho; a expectativa relaciona esforço e resultado; e a instrumentalidade decorre da percepção de que o trabalho permite atingir um objetivo esperado.

Em síntese, a teoria da expectativa prevê que os indivíduos possuem preferências aos resultados, e desse modo, a valência torna-se uma atribuição positiva ou negativa dos resultados pretendidos (GONDIM; SILVA, 2004). Existem os resultados que são preferenciais, apresentando valência positiva; de outra forma, existem aqueles resultados a serem evitados, sendo identificados como valência negativa. A valência é a ação que faz com que uma pessoa esteja orientada para a busca de um determinado resultado. De acordo com Vroom (2005), a valência tem suas raízes nos motivos e nas necessidades, relativamente, estáveis das pessoas. A motivação, portanto, é o produto do valor previsto atribuído a um objetivo pela probabilidade de o alcançar.

2.2.2.2 Teoria da Fixação de objetivos de Locke e Latham

Ainda nesse processo de desenvolvimento das teorias motivacionais, surgiu a teoria da fixação de objetivos, definida como a ação consciente e oriunda de um objetivo a perseguir (LOCKE; LATAM, 2002). Segundo essa teoria, objetivos mais desafiadores resultam em maior satisfação, desde que o indivíduo disponha das condições para atingi-los.

De acordo com a teoria, a fixação de metas afeta o desempenho por meio de quatro mecanismos principais:

- As metas têm a função de direcionar os esforços e a atenção para atividades que sejam relevantes para o alcance das metas estabelecidas;
- As metas possuem função estimulante que, geralmente, são difíceis de levarem sempre a um melhor desempenho, até que o indivíduo alcance o limite de suas competências;
- Metas afetam a persistência;
- Metas estimulam a descoberta e levam à utilização de conhecimentos e estratégias relevantes à tarefa.

Destaca-se que a principal preocupação da teoria é evidenciar o modo como as pessoas executam as tarefas de trabalho, embora não desprezando a existência do subconsciente, os autores focam seus estudos nas metas de desempenho consciente, preconizando que o indivíduo age de forma conscientemente orientada.

2.2.2.3 Teoria da Equidade de Adams

A partir de estudos realizados por Adams (1963), surgiu em meados da década de 1960 uma teoria com o escopo da justiça organizacional. Denominada de Teoria da Equidade, é alicerçada na ideia de proporção de resultados e recompensas que o indivíduo recebe por sua contribuição no trabalho, quando comparada com a contribuição de outro trabalhador, utilizando-se sempre dos mesmos princípios reguladores (HITT, et al.,2012). Silva (2008, p.36) afirma que a Teoria da Equidade “se baseia essencialmente na comparação, implicando necessariamente a existência de um ponto de referência para que esta comparação seja realizada”. A origem dessa teoria está associada a fatores históricos e reivindicações de grupos minoritários, como acontece com a luta das mulheres por tratamentos igualitários (COX, 2001).

A maioria dos estudos sobre a motivação do trabalho não relata esta teoria. Contudo, a sua importância para a motivação do trabalho reside no fato de explicar a racionalidade do comportamento humano como não vinculada às necessidades ou às forças motivadoras específicas nos indivíduos (FREITAS, 2006)⁴. A Teoria da Equidade pode contribuir com a elucidação de alguns problemas relacionados ao desempenho organizacional.

⁴ É evidente que ser tratado de forma justa acaba se revelando como uma necessidade dos indivíduos, o que confronta essa afirmação.

No contexto prático, no caso de não haver correspondência entre o desempenho e as recompensas dos indivíduos, o processo motivacional fica comprometido, gerando o sentimento de injustiça no meio organizacional. Robbins (2002) destaca que quando isso ocorre não é raro que o trabalhador adote uma destas opções:

- a) Reduz seu esforço;
- b) Modifica os resultados. (Ex: os trabalhadores que recebem por peça produzida, aumentam seus rendimentos produzindo em maior quantidade, entretanto, com menor qualidade);
- c) Distorce sua autoimagem. (Ex: o trabalhador acredita que está trabalhando em um ritmo moderado e percebe que seu ritmo, ainda assim, é maior do que do grupo);
- d) Distorce a imagem do outro. (Ex: o funcionário minimiza e desvaloriza o trabalho do outro);
- e) Busca outro ponto de referência. (Ex: a pessoa ao comparar financeiramente o seu salário, compara com alguém superior);
- f) Abandona o cargo.

Essas ações determinam em maior ou menor grau a sua relação com a motivação, o que pode comprometer o clima organizacional, reduzindo a produtividade ou a qualidade dos resultados. Com objetivo de diminuir estes possíveis impactos negativos, alguns pesquisadores elaboraram (e.g BROCKNER; WIESENFELD, 1996) procedimentos que têm maior probabilidade de serem percebidos como mais justos como a participação de funcionários que deem opiniões para melhoria do processo de avaliação, fazendo com que as pessoas se sintam importantes nessa construção. Brokner e Wiesenfeld (1996) afirmam, também, que os procedimentos devem estar isentos de qualquer tipo de viés, além de respeitar todos os procedimentos em conformidade com o código vigente entre outros aspectos que reforçam a justiça nos procedimentos.

Logo, a teoria da equidade contribui para a implantação de novos processos gerenciais e servem de instrumento para que gestores compreendam as reações dos funcionários a decisões sobre como distribuir recompensas (HITT et. al., 2012).

2.3 Abordagens contemporâneas sobre Motivação

Em relação à estudos mais recentes sobre motivação organizacional, Katzell e Thompson (1990) revelam, por exemplo, a existência de dois conjuntos de teorias relacionadas à motivação no trabalho: as teorias endógenas e as teorias exógenas. As teorias endógenas são as que exploram os processos comportamentais do indivíduo. De outro modo, as teorias exógenas abordam o conteúdo do trabalho e as características das atividades laborais. Esses autores assinalam que as teorias exógenas sugerem ações responsáveis em criar/alterar a motivação no trabalho. Abordagem esta, muito semelhante com a de Herzberg, denominados de fatores motivadores e higiênicos.

Nessa continuidade de estudos relevantes acerca da motivação laboral, Erez, Kleinbeck e Thierry (2001) defendem uma análise da motivação nos níveis individual, grupal, organizacional e cultural. Segundo esses autores, esse tipo de análise pode proporcionar resultados mais tangíveis e próximos da realidade em virtude de ser uma abordagem específica que analisa os diversos aspectos estruturais da motivação e do ambiente em que atua o trabalhador.

Diante dessa realidade, muitos programas de motivação aplicados nas organizações ainda são deficientes, por não considerarem os aspectos individuais, cuidando apenas da adaptação da pessoa ao ambiente laboral, desconsiderando as motivações pessoais dos membros da empresa (SALLES, 2008; TAMAYO, 2003).

Nesse sentido, devido à complexidade humana, muitas pesquisas têm focado na convergência ou na dissociação entre os aspectos motivacionais do trabalhador e o ambiente de trabalho. Tamayo (2003) tenta em seus trabalhos convergir essa relação, propondo um modelo que busca aprimorar programas de motivação no trabalho a partir do perfil motivacional do trabalhador.

Com uma proposta multinível de análise, Tamayo (2003) defende um programa organizacional que contemple o perfil motivacional dos membros.

[...] a maioria dos programas motivacionais elaborados e implantados nas organizações são genéricos, válidos para todos os seus membros, sem especificidade para equipes ou setores organizacionais. Idealmente, um programa organizacional de motivação laboral não deveria ser constituído exclusivamente por aspectos gerais, válidos para toda a organização; deveria contemplar também aspectos específicos para os diversos setores organizacionais, de acordo com o perfil motivacional dos seus membros (TAMAYO, 2003, p. 40)

Nesse contexto, alguns autores salientam as dificuldades em uma análise multinível, haja vista que as atuais estruturas organizacionais são compostas principalmente por equipes ou grupos de trabalhos, o que inviabiliza uma análise minuciosa de todos os

empregados. Confirmando essa ideia, Kleinbeck, Wegge e Schmidt (2001) destacam que esses setores organizacionais compartilham crenças, valores e costumes, que acabam influenciando os elementos motivadores do indivíduo.

Outros estudos relacionam a motivação do trabalhador com os valores motivacionais do indivíduo. Segundo Schwartz (1992; 2001), a motivação está relacionada não somente às necessidades individuais, mas também às exigências e demandas culturais. A pesquisa realizada por esses autores em mais de 60 países, constatou que os valores são considerados como metas motivacionais expressando objetivos que as pessoas pretendem alcançar. O Quadro 2 apresenta o resultado dessa pesquisa especificando as motivações e associando-as com as metas específicas.

Quadro 2 - Motivações do trabalhador e as Metas Motivacionais

MOTIVAÇÃO	METAS MOTIVACIONAIS
Autodeterminação	Ter autonomia, decidir por si mesmo e/ou participar nas decisões, controlar a organização e execução do seu trabalho.
Estimulação	Ter desafios na vida e no trabalho explorar, inovar, ter emoções fortes na vida e no trabalho, adquirir conhecimentos novos.
Hedonismo	Procurar prazer e evitar a dor e o sofrimento, ter satisfação e bem-estar no trabalho.
Realização	Ter sucesso pessoal, mostrar a sua competência, ser influente, se realizar como pessoa e como profissional.
Poder	Ter prestígio, procurar <i>status</i> social, ter controle e domínio sobre pessoas e informações.
Segurança	Integridade pessoal e das pessoas íntimas, segurança no trabalho, harmonia e estabilidade da sociedade e organização em que trabalha
Conformidade	Controlar impulsos, tendências e comportamentos nocivos para os outros e que transgridem normas e expectativas da sociedade e da empresa.
Tradição	Respeitar e aceitar ideias e costumes tradicionais da sociedade e da empresa.
Benevolência	Procurar o bem-estar da família e das pessoas do grupo de referência.
Universalismo	Compreensão, tolerância, procura do bem-estar de todos na sociedade e na organização onde trabalha, proteção da natureza.

Fonte: Adaptado de Tamayo (2003).

Desse modo, cada tipo motivacional expressa a estrutura motivacional do indivíduo. Cabe ressaltar que esta estrutura é dinâmica e seus componentes motivacionais relacionam-se entre si por meio de diversas polaridades. Na pesquisa de Tamayo (2003), verifica-se que os tipos motivacionais que expressam metas e interesses individuais (autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização e poder social) ocupam, no espaço multidimensional, áreas opostas àquelas reservadas aos tipos motivacionais que expressam primariamente metas e interesses coletivos (benevolência, tradição e conformidade).

Em relação aos tipos motivacionais, a motivação de Autodeterminação consiste na possibilidade outorgada ao empregado de agir de forma relativamente independente na execução do trabalho, sendo que esta também é fonte de grandes frustrações para o trabalhador em virtude das restrições impostas por alguns tipos trabalho, que exigem o rigoroso cumprimento das normas, sem direito de criar, inovar, ou até mesmo aprimorar rotinas de trabalho.

De outro modo, a motivação de Autodeterminação é também a que pode promover a satisfação do trabalhador, a partir de quando ela valoriza o empregado e fornece o máximo de autonomia possível. Combinado ao caráter desafiador e interessante do trabalho tornam-se elementos essenciais para que o trabalhador tenha prazer no trabalho (TAMAYO, 2003).

Observa-se, então, uma similaridade entre a pesquisa de Tamayo (2003) e a de Hackman e Oldham (1980). Da mesma forma que o primeiro enfatiza a autonomia como um fator decisivo na satisfação do trabalhador e, por consequência, na motivação do indivíduo, o estudo dos segundos autores, também aponta para essa direção.

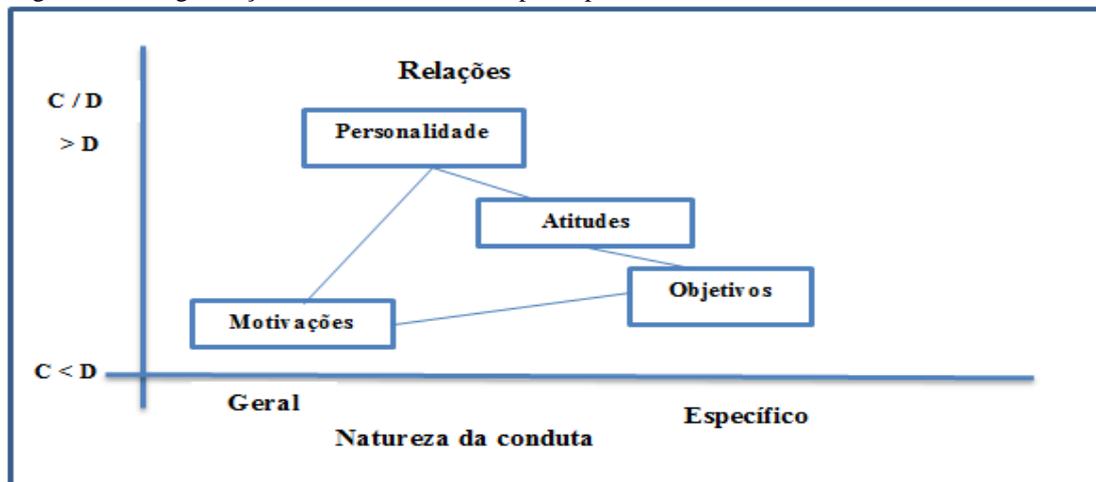
No que concerne aos processos de envolvimento organizacional, Ferreira, Diogo, Ferreira e Valente (2006) validaram uma escala de motivação no trabalho, dentre cujas dimensões destaca-se a motivação para o envolvimento. Nesta, estão inclusos os conceitos de Allen e Meyer (1990), que encontraram três dimensões no construto “comprometimento organizacional”, a saber: afetiva, instrumental e normativa. A dimensão afetiva é baseada na premissa que o empregado está disposto a empreender esforço e energia para alcançar os objetivos organizacionais, no intuito de ser reconhecido como membro da organização. Por sua vez, a dimensão instrumental relaciona-se com uma avaliação custo/benefício, considerando as opções de sair ou permanecer na organização. Por fim, a dimensão normativa diz respeito ao sentimento de obrigação moral em permanecer na organização (ALLEN e MEYER, 1993). Portanto, para Allen e Meyer (1997) o comprometimento é um fator determinante para a produtividade e apresenta fortes indícios de se relacionar com a motivação no trabalho.

Com perspectiva semelhante, Guillevic (1991) indica que o indivíduo no trabalho é um elemento isolado e estável. Segundo esse autor existe uma interligação entre os diversos fatores individuais e organizacionais que configuram a motivação laboral. Nesse sentido, observam-se dois critérios: o primeiro critério consiste na vinculação entre duas variáveis, definidas como condicionante (c), referindo-se às constrictões internas e impulsos nervosos; e as determinantes (d), que correspondem a constrictões externas, influências do meio familiar,

escolar, profissional e cultural. O segundo critério é especificado pelas condutas da personalidade do geral ao particular (GUILLEVIC, 1991).

A Figura 2, adiante, mostra como esses fatores se inter-relacionam dada sua especificidade. Observa-se que a personalidade do indivíduo é uma manifestação global, geral e independente de forças internas. Já a atitude provém da associação entre objetivos pessoais, advindos da personalidade e de objetivos externos, que buscam satisfações em diversos domínios. Os objetivos relacionam-se às características da personalidade e ao sistema de valores. Cabe ressaltar que essa manifestação se apresenta de forma relativamente fraca. As motivações referem-se às escolhas específicas (GUILLEVIC, 1991).

Figura 2 – A organização dos conceitos do campo da personalidade



Fonte: Adaptado de Guillevic (1991)

Ainda de acordo com Guillevic (1991), o indivíduo apresenta quatro dimensões de características: pessoais, bio-fisiológicas, cognitivas e de personalidade. As características pessoais, evidentemente, apresentam grande variabilidade entre os indivíduos, dentre elas estão inseridas, por exemplo, a idade e o histórico do sujeito. As características bio-fisiológicas referem-se ao sexo, antropometria e biomecânica. As características cognitivas decorrem das capacidades, processos e estilos cognitivos e são analisadas enquanto elementos que pressupõem adaptação às condições de trabalho. Estas características são avaliadas em situação de testes, objetivando, principalmente, fazer a correspondência entre as capacidades individuais e as exigências dos postos de trabalho (GUILLEVIC, 1991).

Logo, a complexidade dessas variáveis são pressupostos para o surgimento das diversas teorias motivacionais, fazendo com que elas se complementem e não se anulem.

Os estudos sobre satisfação e motivação recordam os fatores estabelecidos por Herzberg (motivacionais e higiênicos). A teoria de Archer, assim como a teoria de Herzberg,

defende que as ações de satisfação preenchem o vazio de uma necessidade. Contudo, segundo Godoi (2001), o problema da Teoria de Herzberg está no fato de focar sobre a lógica da organização do trabalho, e não sobre o indivíduo, interpretando que os fatores motivadores foram abstraídos da situação de trabalho e não dos motivos individuais.

Ressalte-se que a concepção da motivação como fator intrínseco é corroborada por vários autores (e.g LÉVY-LEBOYER, 1994; SIEVERS, 1997; ARCHER, 1997; BERGAMINI, 1997, 2005). A partir dos estudos da motivação intrínseca, foi desenvolvida a Teoria da Autodeterminação, como se vê a seguir.

3 TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO (*Self Determination Theory – SDT*)

3.1 Surgimento e contexto histórico

A Teoria da Autodeterminação (em Inglês, *Self Determination Theory – SDT*) vem sendo desenvolvida, desde meados de 1970, nos Estados Unidos, pelos professores Edward L. Deci e Richard M. Ryan, a partir da influência das abordagens comportamentais na Psicologia empírica,

Esta teoria tem como principais precedentes:

- Os já citados estudos de Skinner sobre o comportamento condicionado;
- Os estudos de White (1975, *apud* GUIMARÃES; BORUNCHOVIT, 2004), enfatizando a competência;
- O estudo da propensão natural humana para ser agente causal das próprias ações propostas por deCharms (1984, *apud*, GUIMARÃES; BORUNCHOVIT, 2004), apresentando um cenário fértil para estudos aprofundados sobre motivação intrínseca;
- O modelo de motivação de Porter e Lawer, que entendiam a existência de duas vertentes: motivação intrínseca e extrínseca, baseadas na teoria da motivação de Vroom, conforme Gagné e Deci (2005, p.331).

A Teoria da Autodeterminação teve suas primeiras concepções teóricas estabelecidas no livro “*Intrinsic Motivation*”, assinalando que as pessoas para serem intrinsecamente motivadas, necessitam se sentir competentes e autodeterminadas.

De acordo com Guimarães e Borunchovit (2004), como contraponto ao comportamento condicionado proposto por Skinner, Deci e Ryan entendem que o

comportamento intrinsecamente motivado independe das consequências da ação em virtude da realização da ação ser a própria recompensa.

Conforme comentado, um dos trabalhos que contribuíram para o surgimento da SDT foi o estudo de White (1975, *apud* GUIMARÃES; BORUNCHOVIT, 2004), no qual fica estabelecida a necessidade de competência como fator determinante da motivação intrínseca. Segundo White, a força motivacional inata que impulsiona o ser humano está relacionada com o modo eficaz de agir no ambiente. Silveira (2006) confirma este postulado de White, destacando a competência como principal fator motivacional e registra sua discordância com as explicações da já comentada Teoria *Drive* (impulsos) de Clark Hull:

De acordo com a concepção de White em virtude das poucas aptidões inatas dos seres humanos para um nível eficiente de interações com o meio, faz-se necessário que aprendam e desenvolvam as capacidades exigidas. Vista desse modo, a competência teria um aspecto motivacional que orientaria o organismo à tentativa de domínio, não podendo ser atribuída a impulsos frente a necessidades específicas ou a instintos (SILVEIRA, 2006, p.68).

Nesse contexto, influenciados pela ideologia da competência como fator motivacional, Porter e Lawer (1968) defenderam a estruturação do ambiente de trabalho para um desempenho eficaz, pois deste modo levaria a recompensas intrínsecas e extrínsecas que, por consequência, produziriam satisfação total no trabalho (GAGNÉ; DECI, 2005). Percebe-se então, que as lacunas deixadas por outras teorias, foram fundamentais para que a Teoria da Autodeterminação se consolidasse. Enquanto alguns autores focaram seus estudos na motivação intrínseca, ou compreendendo o processo da motivação como sendo quantificada, a SDT tem se diferenciado das demais teorias motivacionais por especificar os tipos de processos motivacionais, identificando o grau de motivação que tem como extremos o controle e a autonomia (MOLLER; RYAN; DECI, 2006).

A SDT surgiu, além de outros fatores, como crítica à visão comportamentalista mecanicista do homem, a partir do pressuposto de que o homem é um organismo ao invés de mecanismo. Portanto, a visão humanista está na base dos estudos da SDT, a qual pretende unir as duas principais tradições da Psicologia: por um lado, a visão do homem como organismo, da tradição psicanalítica; por outro lado, a utilização de métodos da pesquisa empírica da tradição empirista. Por isso, a SDT é considerada uma teoria humanista empírica (DECI, 1998).

Um conceito que abrange o vasto construto sobre a Teoria da Autodeterminação é complexo e indeterminável. A construção de um embasamento teórico que norteia as

funcionalidades da teoria, assim como as concepções dos autores precursores e a presença de algumas divergências de autores contemporâneos, faz com que seja necessária uma constante atualização e revisão das últimas pesquisas de relevância que contribuíram e avançaram nos estudos da SDT.

O conceito base da teoria é construído a partir da sustentação de que o ser humano, naturalmente, é inato para a aprendizagem, o crescimento e o desenvolvimento humano. O homem é dotado de características que lhe permitem superar as adversidades e com potencial de ter plena saúde psicológica e social. Contudo, o ambiente é responsável por nutrir ou frustrar a tendência inata que o ser humano tem de se envolver ativamente e se desenvolver psicologicamente (DECI; RYAN, 1985).

A partir dessa análise conceitual, novas dimensões teóricas foram desenvolvidas, algumas englobando a SDT em sua plenitude, ou enfatizando apenas as chamadas microteorias.

Em uma de suas pesquisas recentes, Gagné e Deci (2005) afirmam, concisamente, sobre o foco central da SDT:

O foco do estudo central de SDT é a distinção entre motivação autônoma e a motivação controlada. A autonomia implica agir com um sentido de vontade e ter a experiência de escolha. Nas palavras de filósofos como Dworkin (1988), autonomia significa endossar ações de uma pessoa no seu mais alto nível de reflexão. A motivação intrínseca é um exemplo de motivação autônoma. Quando as pessoas se envolvem em uma atividade, acreditam ser interessante e portanto o fazem de forma voluntária (por exemplo eu trabalho porque me divirto). De outro modo, sendo controlado envolve-se numa sensação de pressão, um sentido de ter que participar nas ações. O uso de recompensas extrínsecas nos primeiros experimentos foi encontrado para induzir motivação controlada (GAGNÉ; DECI, 2005, p. 334).

Verifica-se, portanto, uma convergência de enfoque no que diz respeito ao comportamento autônomo e ao empoderamento psicológico, se contrapondo com o controle percebido em domínios cognitivos, da personalidade e motivacionais.

O primeiro se refere às necessidades, aos interesses e às habilidades individuais; o segundo é o último nível ou ponto extremo do comportamento autônomo, onde o indivíduo é motivado por recompensas que não são inerentes à atividade que desenvolve, ocorrendo o que se denomina de “motivação controlada” (SILVA; WENDT; ARGIMON, 2010).

Diante desse fenômeno motivacional, Silveira (2006) analisa a SDT como abordagem de possíveis contrastes existentes em relação aos fatores ambientais.

Na perspectiva da teoria da autodeterminação, os indivíduos são estimulados a agir por diferentes tipos de fatores que promovem comportamentos diversos. As pessoas

podem ser motivadas porque valorizam uma atividade ou porque estão submetidas a um ambiente de extrema coerção. Elas podem agir a partir de um senso pessoal de excelência ou por medo de sobrevivência. Estes contrastes, que fazem parte do comportamento básico dos indivíduos, causam diferenças experienciais e funcionais entre a automotivação e a regulação externa do comportamento. Sendo assim, o maior foco da teoria da autodeterminação consiste em demonstrar abordagens diferentes para o fenômeno motivacional [...] (SILVEIRA, 2006, p.70).

Além dessas reflexões gerais acerca da SDT, destaca-se, também, a composição da Teoria da Autodeterminação pelas cinco microteorias: *Cognitive Evaluation Theory* (CET), *Organismic Integration Theory* (OIT), *Causality Orientations Theory* (COT), *Basic Psychological Needs Theory* (BPNT), *Goal Contents Theory* (GCT). De acordo com Ravello (2008), cada microteoria, que emergiu de pesquisas na década de 1970, foi desenvolvida com o objetivo de tentar explicar um conjunto de fenômenos motivacionais. No quadro 3, são apresentados o resumo e os tópicos de estudo de cada uma.

Quadro 3- Quadro teórico da teoria da autodeterminação

Micro teorias da autodeterminação	Tópico de Interesse para estudos
Cognitive Evaluation Theory (CET)	Motivação intrínseca
Organismic Integration Theory (OIT)	Motivação Extrínseca
Causality Orientations Theory (COT)	Orientações de Causalidade
Basic Psychological Needs Theory (BPNT)	Necessidades psicológicas básicas
Goal Contents Theory (GCT)	Distinção entre objetivos extrínsecos e intrínseco

Fonte: Monteiro (2011), adaptado de Deci e Ryan (2000)

Em síntese, a CET foca o estudo da motivação intrínseca, significando a intenção de fazer algo pelo prazer e pelo sentimento de satisfação que a atividade desenvolvida proporciona (RYAN; DECI, 2000).

O contraponto da CET é a OIT, definida como uma tipologia motivacional voltada para realização de atividades focada nas recompensas externas e que pode ser percebida (RYAN; DECI, 2000).

Por sua vez, a COT caracteriza-se pela descrição das diferentes tendências dos indivíduos em regularem seus comportamentos, por meio dos três tipos de orientações de causalidade: a orientação de autonomia, onde as pessoas agem espontaneamente, fazendo escolhas autodeterminadas; a orientação do controle, focada nos resultados, prêmios ou qualquer tipo de bonificação que uma atividade pode trazer; a orientação impessoal ou desmotivada, compreendida pela ansiedade à respeito da competência para a realização de uma atividade.

Na quarta microteoria, a BPNT, estão inseridas as três necessidades psicológicas básicas (autonomia, competência e relacionamento).

Por fim, a quinta e última microteoria, refere-se aos objetivos extrínsecos e intrínsecos. As aspirações extrínsecas são compostas por desejo de fama, sucesso financeiro e aparência física, distinguindo-se das aspirações intrínsecas identificadas com o desejo de: contribuição com a comunidade, saúde, crescimento pessoal e afiliação (DECI, 1998; DECI; RYAN, 2000; VANSTEENKISTE; LENS; DECI, 2006; MONTEIRO, 2011).

Cada uma dessas microteorias é estudada com maior profundidade nos itens seguintes.

Desse modo, pelo fato de a SDT ser ampla e complexa, é oportuno destacar as cinco microteorias explanando e descrevendo suas funcionalidades e aplicabilidades. Após as principais noções conceituais, as cinco microteorias serão apresentadas na seção seguinte.

3.2 Microteorias da SDT

3.2.1 Teoria de avaliação cognitiva (CET)

A CET focou seus estudos na motivação intrínseca. Entretanto, a origem da construção conceitual da CET é explicada a partir de ideias opostas à motivação intrínseca como: os fatores externos e recompensas tangíveis (e.g AMABILE; DeJONG; LEPPER, 1976), controle (e.g LEPPER; GREENE, 1975), e às avaliações (SMITH, 1975). Gagné e Deci (2005) explicam que tais interpretações decorriam do entendimento que esses fatores tendiam a diminuir o sentimento de autonomia, levando a uma mudança no *locus* de causalidade percebida (PLOC) do interno para o externo, originando a motivação intrínseca. Contudo, posteriormente comprovou-se o contrário, ou seja, são “alguns fatores externos que proporcionavam alguma liberdade sobre os aspectos inerentes à tarefa é que tendem a aumentar sentimentos de autonomia” (GAGNE; DECI, 2005, p.332). Desse modo, uma mudança na PLOC do externo para o interno, aumentando a motivação intrínseca.

Nesse contexto, subjacente a essas proposições têm-se uma noção geral sobre a CET:

A CET pressupõe que as pessoas precisam se sentir autônomas e competentes, de modo que os fatores sociais promovam esses sentimentos, reforçando, assim, a motivação intrínseca enquanto que fatores que diminuem estes sentimentos deixam as pessoas contingencialmente controladas ou desmotivadas (GAGNE; DECI, 2005, p.332).

Outros estudos contemporâneos assinalam que a motivação intrínseca, foco de estudo da CET, decorre quando o impulso para uma ação do indivíduo é baseado nos motivos internos associados às necessidades intrínsecas, sendo que a gratificação da pessoa é dada pela própria ação, não havendo expectativas de benefícios externos ou impulsionadores (e.g. ASSOR; ROTH; DECI, 2004; ASSOR, VANSTEENKISTE; KAPLAN, 2009).

Apesar do tópico de interesse da CET ser a motivação intrínseca, não é possível conceber o estudo da motivação intrínseca sem, antes, contrapor com a motivação extrínseca, devido ao fato de ambas formarem um contínuo, iniciando pela falta de motivação e passando por vários níveis de motivação extrínseca até chegar à motivação intrínseca (DECI; RYAN, 1985).

Nessa perspectiva, a CET foca a orientação motivacional da pessoa e as formas motivacionais com que ela pode se apresentar. Existem estados genéricos que um indivíduo pode apresentar: desmotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca. A desmotivação é caracterizada pela ausência de regulação, implicando a inércia e a desvalorização de alguma ação. A motivação extrínseca “consiste num conjunto variado de comportamentos, que são realizados com vista a um fim, que não o próprio prazer e divertimento na atividade” (FERNANDES; VASCONCELOS-RAPOSO, 2005, p.386). A motivação intrínseca é definida operacionalmente de duas formas: (1) participação voluntária em uma atividade em “aparente” ausência de recompensas ou pressões externas; e (2) a ação é realizada pelo interesse, satisfação e o prazer que se obtém desse envolvimento (VALLERAND; DECI; RYAN, 1987).

A motivação intrínseca e extrínseca são os dois principais construtos da teoria da Autodeterminação. Contudo, Deci e Ryan (1985) consideram esta dicotomia (extrínseca *versus* intrínseca) simplista e redutora para compreensão da motivação, pela própria perspectiva da SDT de considerar a motivação de forma global, sendo melhor definir, conforme e Deci (2000), como um *continuum* que vai da forma mais autodeterminada para menos autodeterminada. Com o objetivo de ilustrar essas proposições, a Figura 3 representa a Taxonomia *continuum* da autodeterminação da motivação humana.

Figura 3 – *Continuum* de autodeterminação e níveis de autorregulação

Forma	Motivação Extrínseca					Motivação Intrínseca	
Motivacional	Amotivação						Intrínseca
Estilos	Não						Intrínseco
Regulatórios	regulatório	Externo	Introjecção	identificação	Integração		
Lócus de							
Percepção de Causalidade	Impessoal	Externo	Externo/ Interno	Externo/ Interno	Interno	Interno	
Comportamento	Não auto-determinado ←----->					Auto-determinação	
Processos	Ausência de:	Presença de:	- aprovação	- valorização	- síntese de	- divertimento	
Regulatórios	- competência	- recompensas	social	da actividade	regulações	- prazer	
Relevantes	- contingência	externas	- envolvimento	- importância	identificadas /	- satisfação	
	- intenção	- punições	para o ego	peçoal	conscientes		

Fonte: Adaptado de Ryan e Deci (2000, p.72).

3.2.2 Teoria da integração orgânica (OIT)

Como se observou na figura anterior, os processos regulatórios que estão incluídos na OIT são os seguintes: regulação externa, regulação introjetada, regulação identificada e regulação integrada (RYAN; DECI, 2000)

De acordo com Ryan e Deci (2000), na regulação externa o comportamento do indivíduo é controlado por fatores externos geralmente associados às ameaças de punições ou promessas de recompensas. É uma tipologia de motivação considerada fraca, com remota chance de se manter ou de se transferir, sendo a forma menos autodeterminada da motivação extrínseca (DECI, 1998).

Na regulação introjetada o indivíduo ainda não possui o comportamento autodeterminado, entretanto é envolvido por alguns tipos de pressões internas. Ryan e Deci (2000) ressaltam que essa modalidade é direcionada para a autoestima e nesse estágio as pessoas agem procurando evitar sentimentos de ansiedade ou culpa, com desejo de sobrepor suas habilidades, reduzir as chances de fracasso e reforçar o ego. Para Appel-Silva (2010, p.356), a regulação introjetada “é uma parcial a internalização dos regulamentos externos, que não foram integrados ao *self* e, portanto, não motiva a pessoa”. Os valores introjetados só ocorrerão enquanto existir controle externo que leve a pessoa à ação (RYAN; DECI, 2000).

Por sua vez, a regulação identificada é quando uma ação ou comportamento motivado é avaliado pelos resultados e benefícios que uma atividade proporciona (FERNANDES; VASCONCELOS-RAPOSO, 2005). Na mesma linha, Monteiro (2011, p.34)

assinala que a regulação identificada “reflete uma valoração consciente da atividade por esta ser importante para o indivíduo”. Os criadores da SDT entendem que a pessoa realiza uma atividade principalmente por sua utilidade ou resultado externo, visando a um objetivo e não por ser uma atividade prazerosa, ocorrendo, assim, uma regulação instrumental (DECI et al., 1991).

A regulação integrada dispõe que o indivíduo internalizou e integrou totalmente os regulamentos externos, os quais passaram a fazer parte de seu *self* em consonância com outros valores pessoais. As pressões e incentivos externos são interpretados como fonte de informação sobre ações relevantes a serem realizadas, não sendo percebidas como coerção ou controle (RYAN; DECI, 2000). No mesmo sentido, Deci et al. (1991) reforçam que, quando os processos regulatórios são integrados, o comportamento do indivíduo expressa seus valores e aquilo que lhe importa.

Em uma abordagem contemporânea brasileira, os autores resumem os estilos regulatórios da seguinte forma:

[...] a) regulação externa: é a forma menos autônoma de motivação, pois, nesse caso, a pessoa age para obter recompensas ou evitar punições. [...] b) regulação introjetada: a pessoa administra as consequências externas mediante o resultado de pressões internas como culpa, ansiedade.[...] c) regulação identificada: é mais autônoma que as anteriores, pois, nesse caso, já há alguma interiorização, mas a razão para fazer alguma coisa é de origem externa.[...] d) regulação integrada: há coerência entre o comportamento, os objetivos e valores da pessoa (LEAL; MIRANDA; CARMO, 2011, p. 3).

A partir dessas considerações sobre a teoria da integração orgânica, é oportuno frisar que ela é uma das pilares da Teoria da Autodeterminação. O comportamento humano é regulado em parte, por estruturas internas, desenvolvidas pela experiência do indivíduo, mantendo-o numa relação bidirecional intencional através do envolvimento (DECI; RYAN, 1985). A relevância do estudo dessas modalidades de motivação vem do fato de identificar os comportamentos mais efetivos, inserção grupal, maior persistência, assim como mostrar como as pessoas lidam com os fracassos eventuais. Portanto, a teoria visa explicar como ocorre o desenvolvimento dos indivíduos, tendo como perspectiva a diferenciação e integração dos estímulos externos.

3.2.3 Teoria das orientações de causalidade (COT)

O objetivo dessa teoria é descrever as diferenças na tendência das pessoas de regularem seus diversos tipos de comportamentos através das tipologias de causalidade, denominadas de: orientação autônoma, orientações de controle e orientação impessoal ou desmotivada.

No contexto da COT, a orientação impessoal apresenta tendências a comportamentos com ausência de orientação intencional. Dentro do *continuum* da autodeterminação, o estilo regulatório é remetido ao comportamento sem intencionalidade, ou amotivado, à não regulação e ao locus de controle impessoal (RYAN; DECI, 2000). Nesse sentido, as pessoas com alta orientação impessoal tendem à ansiedade e a sentimentos de ineficácia, com poucas perspectivas de que possam mudar uma realidade (KASSER; RYAN, 1996).

Na orientação controlada, o comportamento é orientado por um controle externo conduzido para aquisição de benefícios, ou para evitar situações de adversidades (APPEL-SILVA, 2010). Kasser e Ryan (1996) afirmam que esse estilo regulatório é remetido a comportamentos com um estágio mais baixo de autodeterminação, caracterizado pela motivação extrínseca e à convicção de que a pessoa nem sempre pode controlar os resultados.

No outro extremo, a orientação autônoma, o comportamento é direcionado por valores endossados, interesses pessoais e pela motivação intrínseca. Um indivíduo com “alta tendência à orientação autônoma está propenso a maior iniciativa, à busca de atividades que lhe pareçam interessantes e desafiadoras, à consecução de objetivos pessoais [...] e um maior nível de responsabilidade com a própria ação” (APPEL-SILVA, 2010, p. 360).

Nesse contexto, Deci e Ryan (1985) não apresentaram a escala que mede as orientações de causalidade como um parâmetro que mensure a orientação motivacional. Entretanto, eles relataram a relação entre orientação de causalidade, motivação extrínseca e intrínseca. Os autores propõem que as pessoas orientadas autonomamente estarão propensas a serem mais frequentemente motivadas intrinsecamente, ao passo que indivíduos orientados por controle serão constantemente motivados extrinsecamente. Não foi possível verificar a consistência sobre a orientação impessoal. Porém existe uma expectativa de que eles também sejam motivados extrinsecamente, visto que, ao realizarem algo, são conduzidos por controle externo (DECI; RYAN, 1985).

3.2.4 Teoria das necessidades psicológicas básicas (BPNT)

O comportamento autodeterminado é dividido por três necessidades psicológicas básicas: autonomia, competência e vínculo. A necessidade de autonomia refere-se à composição de ações e decisões em conformidade com os valores pessoais e um elevado nível de reflexão e consciência (SILVA et al., 2010). De acordo com Deci (1998), ser autônomo é agir conforme a sua vontade, com o sentimento de liberdade e autenticidade. Segundo Sheldon, Ryan, Deci e Kasser (2004), a SDT não possui relação com o sentido semântico utilizado no senso comum do termo autonomia; porém, retrata a postura individual do ser, denotando singularidade e distinção de personalidade.

Por sua vez, a necessidade de competência é associada à adaptação ao ambiente, à aprendizagem e ao desenvolvimento cognitivo. Estas necessidades são fundamentais para a própria sobrevivência, assim como realização de tarefas práticas, na inserção dos indivíduos na sociedade cumprindo uma função social (DECI e RYAN, 2000; SHELDON e BETTENCOURT, 2002). Nesse sentido, quando o indivíduo possui sentimento de competência, ele é estimulado a participar de várias atividades, aumentando, assim, o senso de realização (DECI, 1998)

A última necessidade básica está relacionada à necessidade de formação de diversos tipos de vínculos sociais. Tal necessidade é refletida na procura por relacionamentos com outras pessoas, grupos ou comunidade, que satisfaçam a necessidade de afeto e aceitação. A partir dessa necessidade surge a preocupação, a responsabilidade e a sensibilidade (SILVA et al., 2010). Os vínculos atuam como reguladores sociais, dispostos em normas, regras e valores. Sua importância é dada à sua função de canal, que facilita a aprendizagem entre os indivíduos (DECI; RYAN, 2000). E, segundo os mesmos autores, a necessidade de relacionamento é expressa de diversas formas cada qual de sua espécie, mesmo com as mudanças constantes em virtude da evolução biológica e cultural. Admite-se, então, que esta necessidade permaneça relativamente constante no decorrer dessas mudanças.

3.2.5 Distinção entre objetivos intrínsecos e extrínsecos (GCT)

A quinta e última microteoria da SDT diferencia os objetivos intrínsecos dos extrínsecos. Segundo Vansteenkiste, Lens e Deci (2006), os objetivos intrínsecos são constituídos como contribuição com a comunidade, saúde, crescimento pessoal e afiliação, que se contrapõem aos objetivos extrínsecos, como sucesso financeiro, fama e aparência física.

Por ser o escopo principal desta pesquisa, na próxima seção será realizado um detalhado delineamento sobre as aspirações extrínsecas e intrínsecas, bem como sua origem, importância e suas estruturas e processos que identificam os indivíduos.

3.3 Aspirações Extrínsecas e Intrínsecas

A partir da pesquisa de Rokeach (1973), onde se constatou que o sucesso financeiro possui baixa correlação com bem-estar, bem como estudos de Kasser e Ryan (1993), cujos resultados apontaram uma associação negativa entre o sentimento de bem-estar e valores materiais, observa-se um indicativo na existência de dois diferentes grupos que revelam tipos divergentes de personalidade quanto aos objetivos de vida. O presente estudo foi baseado na escala de Kasser e Ryan (1996), que prevê a mensuração das aspirações extrínsecas e intrínsecas. O objetivo da escala é avaliar o grau de aspiração em relação aos aspectos extrínsecos e intrínsecos. Para este estudo, utilizou-se adaptação da escala. No Brasil, a escala foi adaptada e validada por Ferreira, Pinto, Celestino, Júnior e Lins (no prelo). Para melhor segurança, a escala original foi submetida ao processo de tradução reversa e a pré-teste. A partir desse instrumento adaptado e validado, as aspirações foram agrupadas como: intrínsecas - referem-se a relacionamentos significativos, crescimento pessoal e contribuições para a sociedade; extrínsecas - associam-se a riqueza, fama e imagem.

As aspirações extrínsecas são objetivos de vida baseados, principalmente, na cultura de consumo americana, visto que são considerados símbolos de sucesso pessoal e profissional, representando *status* e poder. As pessoas com essas aspirações (Riqueza, Fama e Imagem) são atraídas por recompensas, não pela satisfação em obtê-las, mas pela suposição de que, com elas, atraem pessoas e o sentimento de poder (KASSER; RYAN, 1996)

No contexto das aspirações extrínsecas, a categoria riqueza é caracterizada pelo sucesso financeiro e material. A imagem, por sua vez está vinculada aos atributos estéticos como a preocupação com o corpo, moda e roupas em geral. A categoria fama visa verificar o quão uma pessoa tem a necessidade de ser admirada, reconhecida e famosa. Na descrição das aspirações intrínsecas, os relacionamentos significativos referem-se ao valor que um indivíduo atribui aos relacionamentos familiares, afetivos e de amigos. Enquanto o crescimento pessoal está associado à autoestima, autonomia e autoconfiança (KASSER; RYAN, 1996). De acordo com Deci e Ryan (1985), a relação entre os dois tipos de aspirações, até então, tinha apresentado baixos níveis de coexistência. Dito de outro modo, as

pessoas que tiverem níveis maiores de aspirações extrínsecas, provavelmente terão níveis menores de aspirações intrínsecas e vice-versa.

Antes dos delineamentos histórico-teóricos sobre as aspirações, é importante apresentar outras perspectivas contemporâneas a respeito das aspirações e relacioná-las com os precursores dessas teorias. No estudo de Shah, Rehman, Akhtar, Zafar e Riaz (2012), por exemplo, foi realizada uma pesquisa para saber o impacto de recompensa, reconhecimento, satisfação com supervisão e com o trabalho e a relação entre satisfação no trabalho e motivação. Entre outros resultados desse estudo, destaca-se a correlação positiva entre recompensa e reconhecimento. Tal constatação demonstra a associação com as aspirações extrínsecas, em virtude do interesse no reconhecimento estar diretamente relacionado com a motivação extrínseca, corroborando, assim, com as ideias de Kasser e Ryan (1996):

Os objetivos intrínsecos são assim denominados, no sentido de serem inerentemente valiosas ou satisfatórias para o indivíduo, ao invés de serem dependentes das avaliações contingentes de outros (KASSER; RYAN, 1996, p. 281)

Portanto, um conceito mais atual sobre os objetivos intrínsecos pode se referir como “aquelas atividades que geralmente são congruentes com as necessidades psicológicas de relacionamento, autonomia e competência e os propostos pela teoria da autodeterminação” (GROUZET et al., 2005, p. 04). De acordo com esses autores, a diferenciação entre os objetivos intrínsecos e extrínsecos é um dos assuntos mais pesquisados no âmbito da Psicologia da Personalidade e, ainda assim, são construtos em constantes avanços e adaptações. Os autores salientam que desde a década de 1980 a pesquisa psicológica tem experimentado um renascimento, com novas perspectivas teóricas examinando uma ampla gama de processos e dimensões referentes às aspirações das pessoas (GROUZET et al., 2005)

Nesse sentido, inicialmente definem-se as aspirações intrínsecas e extrínsecas, com suas respectivas descrições. O primeiro objetivo refere-se à necessidade de relacionamento, pautada pelos relacionamentos familiares e de amizade. Segundo Kasser e Ryan (1996), são necessidades psicológicas de “afiliação” (NOVACEK; LAZARUS, 1990) e relacionamentos afetivos (PERVI, 1983), enquanto o objetivo de crescimento é baseado em ações de autonomia, proatividade e autoestima. Sobre esse objetivo, destaca-se a existência de algumas pesquisas que relacionam autodomínio e maturidade (e.g. SCHWARTZ; BILSKY, 1987; 1990), satisfação nos relacionamentos interpessoais (e.g. WICKER, LAMBERT RICHARDSON e KAHLER, 1984). Outra aspiração é o sentimento de comunidade, quando se refere às contribuições que indivíduo deseja fazer para a sociedade, na crença de melhorar

o mundo através do ativismo e da generosidade. Tal aspiração se relaciona, também, com a valorização de projetos sociais (SCHWARTZ e BILSKY, 1987; 1990), altruísmo (NOVACEK e LAZARUS, 1990) e sentimento de realização pessoal (MASLOW, 1954); e por fim a saúde física, traduzindo-se em uma vida saudável e livre de enfermidades (KASSER e RYAN, 1996).

Por sua vez, entre os objetivos extrínsecos citam-se: o sucesso financeiro, em que o indivíduo valoriza os bens materiais e a riqueza, com a ideia de ser bem sucedido financeiramente, ou *status* econômico (WICKER et al., 1984); a fama, que se refere ao desejo de reconhecimento, de ser conhecido, admirado e, principalmente, de poder representar uma figura importante no meio em que se atua; e o alcance de uma boa imagem física, relacionada ao objetivo de estar com boa aparência, boas roupas e de estar seguindo a moda (KASSER; RYAN, 1996).

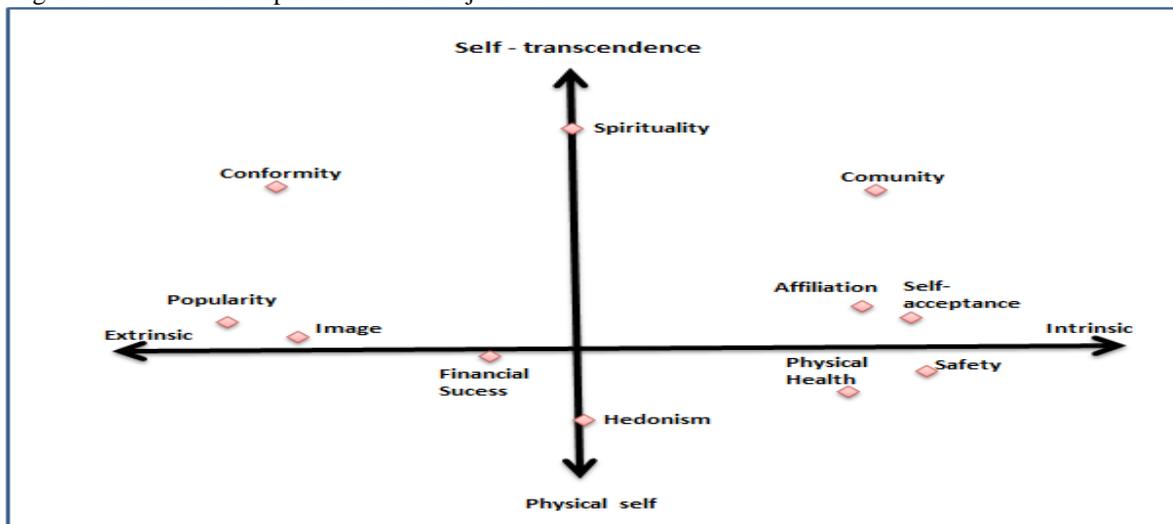
Com o avanço nas pesquisas em torno das aspirações intrínsecas, destacam-se Grouzet et al. (2005) na inserção de mais quatro objetivos de vida somados aos sete dos trabalhos de Kasser e Ryan (1996). O estudo de Grouzet et al. (2005) foi aplicado em mais de 15 países no mundo com o objetivo de investigar como se compõe a estrutura dos objetivos pessoais. Formulando-se, assim, novas dimensões e novas perspectivas no que diz respeito ao construto das aspirações intrínsecas e extrínsecas. Entre algumas inovações, observa-se o surgimento de duas dimensões, denominadas de *self-transcendent* e *physical*, relacionadas à objetivos de espiritualidade e hedonismo, respectivamente. Os resultados apresentados revelaram que:

Os dados atuais confirmaram as pesquisas anteriores de que os objetivos intrinsecamente orientados incluem a auto-aceitação, afiliação, sentimento de comunidade, saúde física, além de metas de segurança agrupadas neste grupo. Nos objetivos extrínsecos orientados estão inclusos: o sucesso financeiro, imagem e a popularidade, confirmando, portanto, trabalhos anteriores; a conformidade, também foi adicionada a esta lista, como previsto por Kasser [...]. Especificamente, a dimensão auto-transcendente está relacionada com as metas correspondentes aos desejos sociais (por exemplo, de conformidade), beneficiando a sociedade e as gerações futuras (por exemplo, o sentimento da comunidade) ou à procura de significados universais e entendimentos (por exemplo, a espiritualidade), enquanto que a parte física está relacionada com prazeres corporais (por exemplo, hedonismo), sobrevivência física (por exemplo, segurança e saúde) e os meios materiais necessários para ambos (por exemplo, sucesso financeiro) (GROUZET et al., 2005, p. 28).

Observa-se, então, uma nova composição acerca das aspirações extrínsecas e intrínsecas (KASSER; RYAN, 1996), incluindo a aspiração autotranscendente (espiritualidade) e física (hedonismo), a partir da contribuição de Grouzet et al. (2005). A

inserção de novos objetivos possibilitou a entrada de um novo direcionamento e não da adequação às duas aspirações propostas por Kasser e Ryan (1996), conforme Figura 04.

Figura 4 – Dimensões representando os objetivos



Fonte: Grouzet (2005, p.65)

Os autores afirmaram que o estudo com as novas aspirações apresentaram índices relevantes para lacunas não preenchidas pelos estudos originários, mas são cautelosos em admitir a consolidação desses resultados, admitindo que a rotulação das dimensões possa ser interpretada de outra forma por outros autores. Acrescentam o fato da amostra da pesquisa ter contemplado diversas culturas, com diferentes aspectos de percepções de valores e objetivos de vida, dificultando ainda mais a aceitação incontestada deste modelo (GROUZET et al., 2005).

Nesse contexto, torna-se mais conveniente e segura a exploração de uma abordagem original e com construtos mais consolidados, embora não sejam recentes. A interseção entre os estudos sobre as aspirações, de modo geral, são coerentes e, em conjunto, fornecem condições necessárias para novas perspectivas em torno das aspirações de vida. De fato, os dois estudos comprovam que as aspirações se dividem em dimensões opostas. Dentre algumas constatações sobre as aspirações extrínsecas, é relevante destacar:

- Os objetivos extrínsecos são negativamente relacionados com bem-estar;
- Pessoas com objetivos extrínsecos de sucesso financeiro, provavelmente têm/tiveram pais com condições financeiras limitadas ou tinham pais controlados financeiramente;
- Metas de sucesso financeiro podem representar uma forma de compensação por sentimento de insegurança emocional ocorrido durante a infância;

- Os objetivos extrínsecos são orientados por princípios controladores que direcionam o indivíduo para um objetivo palpável e mensurável, e menos frequentemente com ações de autorrealização;
- Possivelmente, os indivíduos com orientações extrínsecas tendem a ter mais dificuldade para atingir suas metas, por serem “exteriores” e não dependentes de si, em virtude de vasto número de variáveis independentes.

Por outro lado, alguns tópicos das aspirações intrínsecas devem ser enfatizados:

- Os princípios orientadores intrínsecos são positivamente relacionados com autorrealização e vitaliciedade, e negativamente relacionados com narcisismo;
- Os objetivos intrínsecos são baseados em ações que permitem desenvolver ações que exercitem a criatividade e o envolvimento no trabalho;
- As metas intrínsecas são voltadas para a satisfação pessoal e não para um objetivo externo;
- As aspirações intrínsecas são atingidas por experiências com tendências ao crescimento pessoal, bem-estar e integração.

Embora sejam teorias complexas, há uma convergência conceitual entre os pontos destacados pelos principais pesquisadores (e.g. DECI e RYAN, 1985; KASSER e RYAN, 1993; 1996; DECI e RYAN, 1985; RYAN e DECI; 2000; GROUZET et al., 2005). Possivelmente porque essa estirpe de estudiosos desenvolve seus estudos a partir do Department of Clinical & Social Sciences in Psychology, da University of Rochester. A partir dos estudos citados, foi construído um quadro resumo com as duas dimensões a serem pesquisadas e seus respectivos objetivos, conforme pode ser observado a seguir.

Quadro 4 – Dimensões extrínsecas e intrínsecas

ASPIRAÇÃO EXTRÍNSECA		ASPIRAÇÃO INTRÍNSECA	
Sucesso Financeiro	Ser rico e bem sucedido materialmente.	Autoaceitação	Ser estável psicologicamente, ser autônomo e ter autoestima
Fama	Ser famoso, reconhecido e admirado.	Relacionamento	Ter boas relações com familiares e amigos
Imagem	Ser atraente em termos físicos e de vestuário e estar na moda.	Sentimento de Comunidade	Melhorar a sociedade através de ações concretas

Fonte: Adaptado de Kasser e Ryan (1996)

Com base no que foi explicitado, o presente estudo tem por modelo teórico aquele proposto por Kasser e Ryan (1996), que será utilizado pioneiramente em território nacional com adaptações para uma melhor adequação aos objetivos estabelecidos para essa pesquisa, que estão delineados na próxima seção.

4. METODOLOGIA

Neste capítulo, são apresentados e explicados os aspectos metodológicos utilizados na pesquisa, bem como os instrumentos e métodos para o tratamento dos dados. A seguir, será exposta uma breve contextualização sobre concepções de pesquisa, após o que será definido o tipo de pesquisa, delimitação da população, cálculos das amostras e, por fim, os métodos estatísticos aplicados para o tratamento e análise dos dados coletados. Com o objetivo de testar as hipóteses, os métodos de pesquisa foram empregados a partir dos propósitos do estudo e a partir do referencial teórico que fornece base a esta investigação.

4.1 Tipologia da pesquisa

Segundo Marconi e Lakatos (2006), a pesquisa é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que necessita tratamento científico e se constitui como um direcionamento para conhecer a realidade, ou para descobrir verdades parciais. No mesmo sentido, Gil (1999) entende que a pesquisa é um processo racional e sistemático visando proporcionar respostas aos problemas propostos. Quanto ao seu objetivo, a metodologia do trabalho tem o intuito de apresentar como as informações, que são imprescindíveis para a estruturação e resolução dos problemas, devem ser coletadas e administradas (MALHOTRA, 2006).

O presente estudo constitui em uma pesquisa de campo, de cunho quantitativo-descritivo. A pesquisa de campo “consiste na observação dos fatos tal como ocorre espontaneamente, na coleta de dados e no registro de variáveis presumivelmente para posteriores análises” (OLIVEIRA, 2002, p.124).

A natureza quantitativa é caracterizada pelo emprego de técnicas estatísticas, tanto na coleta como no tratamento dos dados (RAUPP; BEUREN, 2009). A pesquisa quantitativa é considerada adequada neste estudo, “porque visa garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança às inferências realizadas” (BEUREN, 2003, p. 93).

Esta pesquisa também se caracteriza como descritiva porque busca, a partir de informações mais consistentes sobre a realidade, descrever porque os fenômenos aparecem e como acontecem. De forma geral, a pesquisa descritiva visa descrever características de uma determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. Tendo, portanto, a função de observar fatos, registrá-los, classificá-los e interpretá-los sem a

interferência do pesquisador (GIL 1999; ANDRADE, 2002; MALHOTRA, 2006; VERGARA, 2010).

A estratégia metodológica utilizada para a execução da pesquisa foi um levantamento ou *survey*, que se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer (GIL, 1999). A coleta dos dados foi realizada por meio de um questionário estruturado pré-elaborado com a utilização de uma escala *Likert* de sete pontos. Esse tipo de questionário possibilita a análise estatística dos dados, já que as respostas obtidas são padronizadas, além de ser um bom instrumento indicado para obter opiniões de entrevistados acerca de assuntos específicos (GIL, 1999).

4.2 Descrição do campo empírico

Para a realização da pesquisa, foram eleitos como campo empírico para a realização do teste das hipóteses os pequenos e médios negócios (PMN) ligados ao setor industrial, comércio e prestação de serviços, com trabalhadores de todos os níveis de cargo, de três regiões metropolitanas da região Nordeste do Brasil: Fortaleza- CE, São Luis-MA e Teresina-PI.

A fim de atender ao objetivo dessa pesquisa, utilizou-se para a coleta de dados os critérios definidos pelo Serviço de Apoio às Pequenas e Médias Empresas (SEBRAE, 2004), para classificação dos empreendimentos de acordo com o tamanho. Para tal, foram considerados micro negócios comerciais e industriais aqueles que possuem até 9 funcionários; pequenos negócios, os que tem de 10 a 49 funcionários; médios negócios, os que possuem de 50 a 99 empregados.

No presente estudo, foram estudados apenas proprietários, gestores e funcionários de PMN, em virtude de agregar conhecimento científico na área da Administração, com concentração em PMN, especificamente na linha de Gestão e Estudos Organizacionais, no Curso de Mestrado Acadêmico em Administração (CMAAd), da Universidade Estadual do Ceará (UECE), ao qual a pesquisa está vinculada.

4.3 Universo e Amostra

Para efeito de cálculo da amostra, considera-se o universo estimado da soma dos trabalhadores de PMN do setor da indústria, comércio e prestação de serviços das regiões metropolitanas das cidades de Fortaleza-CE, São Luís-MA e Teresina-PI, a partir do número

de trabalhadores nesses setores atualizado até o mês de outubro de 2012, de acordo com dados oficiais das Juntas Comerciais e do Ministério do Trabalho das respectivas federações.

O cálculo da amostra utiliza fórmula apresentada por Barbetta (2004), onde a primeira aproximação da amostra é calculada pela fórmula $n_0 = 1 / E_0^2$. Considerando um erro tolerável de 5% (0,05), o cálculo foi:

- $n_0 = 1 / 0,0025 = 400$
- $n_0 = 400$

De acordo com os cálculos acima, considerando o universo estimado de 120.000 trabalhadores de PMN do setor da indústria, comércio e prestação de serviços das regiões metropolitanas das cidades de Fortaleza-CE, São Luís-MA e Teresina-PI, o número de questionários a serem aplicados é de 400 (quatrocentos), para um erro tolerável de 5%.

A seleção da amostra será feita de forma estratificada e pelo critério da acessibilidade. Por ser levado em conta apenas dados oficiais, muitos empreendimentos de pequeno e médio porte não foram incluídos por não estarem devidamente registrados em seus órgãos reguladores, assim, não sendo possível contabilizar o número exato de trabalhadores. O universo foi estimado a partir das informações fornecidas pelos órgãos, correspondendo ao número médio de: 60.000 trabalhadores na cidade de Fortaleza, 40.000 trabalhadores de São Luís, e 20.000 trabalhadores de Teresina.

4.4 Instrumento e processo de coleta de dados

A fim de testar as hipóteses, adotou-se um instrumento único, adaptado de um instrumento de coleta de dados quantitativos, já testado e validado, a Escala de Aspirações desenvolvida por Kasser e Ryan (1996). Como já informado, no Brasil, a escala foi adaptada e validada por Ferreira et al. (no prelo). Embora a escala original tenha 16 anos, até então, não foram encontrados estudos relevantes de aplicação na área de estudos organizacionais dos referidos autores em território nacional.

Desse modo, o instrumento de coleta de dados será composto por duas partes distintas. A primeira parte será constituída pela Escala de Aspirações de Kasser e Ryan (1996). A segunda parte será constituída de perguntas objetivas a respeito do perfil sócio-demográfico dos respondentes, como idade, renda familiar, escolaridade e nível de cargo que o trabalhador ocupa.

4.4.1 Escala de Aspirações

A escala que mede essas aspirações foi desenvolvida para avaliar as aspirações das pessoas. Existem sete categorias de aspirações com cinco itens específicos em cada categoria. As sete categorias incluem: as aspirações extrínsecas de Riqueza, Fama e Imagem; as aspirações intrínsecas de relações significativas, Crescimento Pessoal e contribuições para a sociedade; e as aspirações à boa saúde, que acabam por não ficar claramente nem no grupo das aspirações extrínsecas nem no grupo das aspirações intrínsecas (KASSER; RYAN, 1996).

Para a construção do questionário, foram utilizadas as seis categorias supracitadas excluindo a categoria Saúde, pois na validação o modelo adequou-se melhor sem esta categoria. Assim, o questionário possui seis categorias, sendo que cada categoria apresenta oito questões, conforme pode ser observado no quadro 5.

Quadro 5 - Categoria de Aspirações

CATEGORIA DE ASPIRAÇÕES	QUESTÕES				
Riqueza (Extrínseca)	Importância	1	19	27	37
	Probabilidade	2	20	28	38
Crescimento Pessoal (Intrínseca)	Importância	3	21	29	39
	Probabilidade	4	22	30	40
Fama (Extrínseca)	Importância	5	11	23	41
	Probabilidade	6	12	24	42
Relacionamentos (Intrínseca)	Importância	7	13	31	43
	Probabilidade	8	14	32	44
Imagem (Extrínseca)	Importância	15	25	33	45
	Probabilidade	16	26	34	46
Comunidade (Intrínseca)	Importância	9	17	35	47
	Probabilidade	10	18	36	48

Fonte: Elaborado pelo autor.

No instrumento adaptado e adotado nesta pesquisa, foram formuladas duas questões para cada objetivo, procurando saber o quanto esse objetivo é importante para o respondente e qual a probabilidade de ele ser alcançado no futuro. Para cada uma das questões o respondente deverá marcar com “X” a intensidade da resposta para cada uma das três perguntas sobre os objetivos de vida, em valores que variam de 1 a 7, sendo que 1, representa nenhuma intensidade; 4, moderadamente; e 7, muita intensidade.

4.4.2 Procedimentos

O primeiro estágio da pesquisa foi constituído do estudo da revisão da literatura a partir da análise de livros, artigos, dissertações e teses referentes às temáticas de motivação

humana, motivação organizacional, teorias motivacionais, teoria da autodeterminação e aspirações extrínsecas e aspirações intrínsecas.

A construção do referencial teórico foi realizada a partir da leitura de vários autores, com destaque para Bergamini (2007), Deci e Ryan (1985; 2000), Gondim e Silva (2004), Andrade e Bastos (2004), Herzberg (1959), Kasser e Ryan (1993; 1996), Locke e Latham (2002), Maslow (1970), Tamayo (2003) e Vroom (1970) são as referências que predominaram neste trabalho.

Posteriormente, no segundo estágio, decorreu a busca por instrumentos metodológicos que auxiliassem a compreensão do campo empírico da pesquisa. O instrumento utilizado nessa pesquisa foi de Kasser e Ryan (1996) adaptado e validado por Ferreira et al. (no prelo), o qual propiciou a possibilidade de estudar a temática através de uma perspectiva quantitativa, possibilitando a compreensão do estudo a partir da Psicometria.

4.5 Tratamento e Análise dos Dados

Todas as informações coletadas através dos questionários respondidos formarão um banco de dados matricial. Para melhor organizá-los e fazer o tratamento estatístico descritivo, será utilizado o *software Microsoft Excel*, versão 2007. Em seguida, deverá ser utilizado o apêndice AMOS, do programa SPSS® (*Statistical Package for the Social Sciences*), em sua versão 19.0, para o tratamento estatístico inferencial.

Inicialmente, será realizada a verificação e correção de possíveis erros de digitação dos dados coletados inseridos na planilha do *Excel* e na planilha do SPSS. A confiabilidade dos dados será analisada através do *Alfa de Cronbach*. O próximo passo será a realização da estatística descritiva com a construção de distribuições de frequências das variáveis pesquisadas, assim como o cálculo dos escores de cada participante na escala de aspirações, com a verificação das médias e dos desvios-padrão de cada uma das respostas. Depois, será utilizado o *software SPSS*, apêndice AMOS 20, com o objetivo de testar o modelo em análise e as hipóteses.

O primeiro tratamento estatístico inferencial será a Análise Fatorial Exploratória (AFE), quando se verificará como as variáveis se agrupam e se testará se os dados são adequados ao tratamento por Análise Fatorial. Para isso, será utilizando o cálculo de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), o teste de esfericidade de *Bartlett* e o valor mínimo para as comunalidades.

Após a “limpeza” da base de dados, indicada na AFE, será utilizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Segundo Suhr (2006), a Análise Fatorial Confirmatória é uma técnica estatística utilizada para verificar a estrutura fatorial de um conjunto de variáveis observadas, possibilitando que o pesquisador teste as hipóteses de existência de relacionamento entre as variáveis e seus construtos latentes. Em outras palavras, a partir do embasamento teórico, da pesquisa empírica, ou de ambos, concebe-se um padrão de relacionamento, o qual é testado estatisticamente.

A AFC “é uma técnica estatística que busca, através da avaliação de um conjunto de variáveis, a identificação de dimensões de variabilidade comuns existentes em um conjunto de fenômeno” (CORRAR et al., 2011, p.75), para verificar se a estrutura fatorial que emerge da coleta de campo possui a mesma quantidade de fatores e agrupamento da teoria utilizada como base.

No intuito de responder a H_1 , será utilizado o Teste *Mann-Whitney*, para comparar as médias dos grupos constituídos; no caso, as aspirações extrínsecas e intrínsecas. Tal técnica não exige considerações sobre as distribuições populacionais e suas variâncias, tornando-se importante alternativa ao teste não paramétrico de comparação de médias (BRUNI, 2009).

Para testar as hipóteses H_2 , H_3 e H_4 , será utilizada a Análise de Variância (ANOVA) que tem por função “analisar as diferenças entre duas condições ou grupos de pessoas” (FIELD, 2009, p. 298). Sendo possível, portanto, testar se um fator apresenta diferença significativa de médias em relação às variáveis independentes. Desse modo, a análise de variância (ANOVA) irá ser utilizada para verificar se há diferenças entre as aspirações, considerando o gênero, as faixas etárias e a escolaridade.

Finalmente, a fim de testar a H_5 , será utilizada a técnica da Correlação Bivariada. Esta técnica tem por objetivo medir o relacionamento linear entre as duas variáveis (FIELD, 2009). Quando os dados forem intervalares, a intensidade da associação linear existente entre as variáveis pode ser quantificada através do chamado coeficiente de Correlação de *Pearson* (BRUNI, 2009; FIELD, 2009). Assim, o presente instrumento verificará a relação do construto das aspirações e renda média dos pesquisados.

4.6 Pré-teste

Foi realizado um pré-teste com aplicação de 50 questionários com trabalhadores de três indústrias da cidade de Fortaleza-CE no mês de fevereiro de 2012. A abordagem dos

trabalhadores se deu em salas cedidas, cordialmente, pelas empresas pesquisadas, sendo que os questionários foram aplicados nos intervalos de suas atividades.

O pesquisador buscou interferir o mínimo possível, intervindo somente quando era solicitada. Em termos gerais, os respondentes não apresentaram dificuldade de compreensão das variáveis.

O tempo médio que cada trabalhador necessitou para responder foi de 15 minutos, sendo o menor tempo de dez minutos e o maior tempo de 30 minutos.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão analisados os dados a partir da coleta realizada por meio do questionário (Ver Apêndice B). Foram coletados 412 questionários, aplicados nos meses de dezembro de 2012, janeiro, fevereiro e março de 2013, nas cidades de Fortaleza, São Luís e Teresina.

Após a tabulação dos dados, foi realizada a análise descritiva e, posteriormente, as análises inferenciais. Seguem-se, assim, os resultados dos seguintes tratamentos: Análise Descritiva, Análise testes de adequação e confiabilidade do instrumento; Análise Fatorial Exploratória; Análise Fatorial Confirmatória; Teste *Mann – Whitney*, que responderá à hipótese 1; a Análise de Variância (ANOVA) utilizada para testar as hipóteses 2, 3 e 4; e finalmente a Correlação Bivariada (Correlação de *Pearson*), pela qual se verificou a hipótese 5.

5.1 Estatística Descritiva

A análise preliminar da amostra (n=412) foi realizada utilizando-se os métodos da estatística descritiva. Os resultados da análise da frequência mostraram que, quanto ao gênero, 60,7% dos entrevistados eram mulheres e 39,3% homens. Desses, 59% têm idade entre 21 e 35 anos; 34,5% entre 36 e 55 anos; 3,6% entre 56 e 70 anos e 2,9% têm até 20 anos. Em relação ao tipo de atividade profissional, 5% exercem atividades como técnicos, 32,3% são trabalhadores do nível operacional e 16,3% são gestores dos empreendimentos pesquisados. No tocante à renda familiar, 44,7% possuem uma renda mensal familiar de até 5 salários mínimos; 37,4% entre 5 e 10 salários mínimos; 15% afirmaram obter como renda mensal familiar entre 10 e 15 salários e 2,9% têm renda mensal familiar de mais de 20 salários mínimos. No que se refere ao setor de atividade onde a empresa atua, 55,6% são trabalhadores do setor industrial; 27, 2% atuam na área de prestação de serviços e 17, 2% são profissionais que trabalham no comércio. Tais dados podem ser observados na Tabela 1.

Tabela 1 – Análise da frequência dos dados

	Frequência	Percentual (%)
Capital		
Fortaleza	202	49,0
São Luís	121	29,4
Teresina	89	21,6
Gênero		
Feminino	250	60,7

Tabela 1 – Análise da frequência dos dados (continuação)

	Frequência	Percentual (%)
Masculino	162	39,3
Faixa etária		
Até 20 anos	12	2,9
21 – 35 anos	243	59,0
36 – 55 anos	142	34,5
56 – 70 anos	15	3,6
Escolaridade		
Ensino Fundamental	9	2,2
Ensino Médio Incompleto	7	1,7
Ensino Médio Completo	102	24,8
Superior Incompleto	93	22,6
Superior Completo	101	24,5
Especialização	87	21,1
Mestrado	8	1,9
Doutorado	5	1,2
Tipo de atividade		
Profissional		
Gestor	67	16,3
Técnico	212	51,5
Operativo	133	32,3
Setor de atividade da empresa		
Indústria	229	55,6
Comércio	71	17,2
Prestação de Serviços	112	27,2
Renda Familiar Mensal (salário mínimo)		
Até 5 SM	184	44,7
5-10 SM	154	37,4
10-20 SM	62	15,0
Mais de 20 SM	12	2,9
Número de trabalhadores da empresa		
Até 19 trabalhadores	106	25,7
De 20 a 99 trabalhadores	306	74,3

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS.

5.2 Estatística Inferencial

5.2.1 Adequabilidade da amostra

De acordo com Hair et al. (2005), para a realização da Análise Fatorial, o tamanho da amostra deve ser superior a 100 observações, devendo no mínimo ter cinco observações para cada variável. Portanto, o tamanho da amostra se mostrou adequado para a realização de tais tratamentos estatísticos.

A seguir, são apresentados, no Quadro 6, os valores representativos para o teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO):

Quadro 6 – Valores do KMO

KMO	Análise Fatorial
1- 0,9	Muito boa
0,8-0,9	Boa
0,7-0,8	Média
0,6-0,7	Razoável
0,5-0,6	Má
<0,5	Inaceitável

Fonte: Pestana e Gageiro (2005, p. 491)

Foi realizado, também, o teste de esfericidade de *Bartlett*, pelo qual se verifica a existência de relação suficiente entre os indicadores para a aplicação da Análise Fatorial. Simultaneamente, foi realizado o teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) que indica o grau de explicação dos dados a partir dos fatores encontrados (CORRAR, 2011).

Em relação à dimensão Importância, o teste de esfericidade de *Bartlett* indicou que os dados são adequados para esta análise, pois foi significativo ao nível de 0,0% ($\chi^2=2573, 145$), e o resultado *Kaiser-Meyer-Olkin*, foi maior que 0,7 (KMO=0,788), como podem ser observados na Tabela 2.

Tabela 2 – Resultados dos testes KMO e esfericidade de *Bartlett* (Importância)

<i>KMO and Bartlett's Test</i>		
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i>		0,788
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	2573,145
	DF	190
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS.

Do mesmo modo da Importância, a dimensão Probabilidade também apresentou índices desejáveis quanto ao nível de adequabilidade da amostra, além do teste de esfericidade de *Bartlett*, conforme pode ser visualizado na Tabela 3.

Tabela 3 – Resultados dos testes KMO e esfericidade de *Bartlett* (probabilidade)

<i>KMO and Bartlett's Test</i>		
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i>		0,842
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	2930,452
	DF	120
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS.

A dimensão Probabilidade apresentou KMO de 0,842 ao nível de 0,0% ($\chi^2=2930,452$). Como se observou tanto o teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) quanto o de esfericidade de *Bartlett* aplicados nas duas dimensões (Importância e Probabilidade), indicaram que os dados são adequados para tratamento por Análise Fatorial. Posteriormente, testou-se a confiabilidade da escala.

5.2.2 Adequabilidade do instrumento

Com o objetivo de verificar a confiabilidade do instrumento de coleta, realizou-se a análise de confiabilidade dos itens dos construtos utilizando o *alpha* de *Cronbach*, no qual se trata de um modelo de consistência interna baseado na correlação média entre os itens (CORRAR, 2011; FIELD, 2009). Esse indicador varia de zero a um, apontando que valores até 0,6 indicam inconsistência na escala, maiores que 0,6 e até 0,8 indicam boa confiabilidade nas ciências sociais, e acima de 0,8 presumem confiabilidade muito alta (CORRAR, 2007), tal qual, são sintetizados no Quadro 7.

Quadro 7 – Valos representativos do *alpha* de *Cronbach*

<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i>	Confiabilidade
>0,8	Confiabilidade alta
0,6 – 0,8	Boa confiabilidade
<0,6	Inconsistência na escala

Fonte: adaptado de Corrar, Paulo e Dias Filho (2011).

O construto Importância apresentou boa confiabilidade, apresentando *alpha* de *Cronbach* de 0,810. No mesmo sentido, o construto Probabilidade também indicou boa confiabilidade, obtendo-se α de *Cronbach* de 0,844. Diante de tais índices, esses valores demonstraram que o instrumento de pesquisa é confiável, conforme sugerido por Corrar et al. (2011) e Pestana e Gageiro (2005).

5.3 Resultados da aplicação da Análise Fatorial Exploratória

A escala de aspirações validada por Ferreira et al. (no prelo) é composta por 48 variáveis e dois construtos: Importância e Probabilidade. A primeira refere-se ao grau de importância que o indivíduo atribui para um tipo de aspiração. Por sua vez, a Probabilidade refere-se ao grau de perspectiva de alcance dessa aspiração. Desse modo, os resultados serão sempre apresentados de forma separada, conforme a escala original de Kasser e Ryan (1996).

Com o objetivo de reduzir a quantidade de variáveis originais para possibilitar uma interpretação mais objetiva das relações entre as variáveis definidas na pesquisa, procedeu-se a uma Análise Fatorial Exploratória. Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2011) essa técnica multivariada evita o risco de interpretação inadequada dos resultados.

Seguindo a orientação de Hair et al. (2005) foram excluídas cinco variáveis que apresentaram comunalidades inferiores a 0,5 na dimensão Importância: “Desenvolver-me e aprender coisas novas”, “Ter bons amigos com quem eu possa confiar”, “Acompanhar a moda (cabelo e vestimenta)”, “Sentir que há pessoas que realmente me amam e a quem eu amo” e “Ter dinheiro suficiente para comprar tudo que eu quero”.

Após a retirada dessas 5 (cinco) variáveis, permaneceram 19 variáveis distribuídas em seis fatores que, em conjunto, explicaram 63,78% da variância total, percentual considerado relevante para as ciências sociais (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2011; FIELD, 2009).

Na Tabela 4 é apresentado a Análise Fatorial referente ao construto Importância.

Tabela 4 – Análise Fatorial – Construto IMPORTÂNCIA

Variáveis	Categoria de aspirações					
	Riqueza	Crescimento pessoal	Imagem	Fama	Comunidade	Relacionamento
Ser rico.	0,725					
Vir a ser uma pessoa.	0,670					
Ser bem sucedido financeiramente.	0,590					
Entender cada vez mais as razões para fazer as coisas que faço.		0,737				
Conhecer-me e me aceitar como realmente eu sou.		0,743				
Escolher o que faço, em vez de ser “empurrado pela vida”.		0,729				
Ter uma imagem atraente para outras pessoas.			0,889			
Manter-me atraente para outras pessoas.			0,875			
Ter pessoas comentando o quanto pareço atraente.			0,624			
Ser famoso.				0,739		
Ser admirado por muitas pessoas diferentes.				0,706		
Ter meu nome conhecido por muitas pessoas.				0,694		
Ser admirado por várias pessoas.				0,670		
Ajudar os outros a melhorar suas vidas.					0,827	
Trabalhar para a melhoria da sociedade.					0,763	
Ajudar as pessoas necessitadas.					0,705	
Ajudar as pessoas que precisam, sem esperar nada em troca.					0,514	
Compartilhar minha vida com alguém que eu ame.						0,781
Ter relacionamentos duradouros.						0,750

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS.

Utilizando-se dos mesmos critérios para verificação da confiabilidade da escala da dimensão Importância, aplicaram-se os mesmos procedimentos para o construto Probabilidade. Na aplicação da AFE, foi observada a presença de 8 (oito) variáveis que apresentaram comunalidades inferior a 0,5: “Desenvolver-me e aprender coisas novas”, “Ter bons amigos com quem eu possa contar”, “Trabalhar para a melhoria da sociedade”, “Ser famoso”, “Acompanhar a moda (cabelo e vestimenta)”, “Ser bem sucedido financeiramente”, “Ter dinheiro suficiente para comprar tudo que eu quero”, e “Entender cada vez mais as razões para fazer as coisas que faço.”.

Com a retirada das oito variáveis, a dimensão Probabilidade agrupou-se em 16 variáveis distribuídas em seis fatores, apresentando variância explicada total de 76,26%. Desse modo, na Tabela 5 é apresentada a composição fatorial do construto probabilidade.

Tabela 5 - Análise Fatorial – Construto PROBABILIDADE

Variáveis	Categoria de aspirações					
	Imagem	Relacionamento	Fama	Riqueza	Comunidade	Crescimento Pessoal
Manter-me atraente para outras pessoas, no futuro.	0,882					
Ter uma imagem atraente para outras pessoas.	0,873					
Ter pessoas comentando o quanto pareço atraente.	0,804					
Ter relacionamentos duradouros.		0,811				
Sentir que há pessoas que realmente me amam e a quem eu amo.		0,810				
Compartilhar minha vida com quem eu ame.		0,783				
Ser admirado por várias pessoas.			0,834			
Ter meu nome conhecido por muitas pessoas.			0,786			
Ser admirado por pessoas diferentes.			0,698			
Vir a ser uma pessoa rica.				0,865		
Ser rico.				0,603		
Ajudar os outros a melhorar suas vidas.					0,878	
Ajudar as pessoas que precisam, sem esperar nada em troca.					0,709	
Ajudar as pessoas necessitadas					0,522	
Escolher o que eu faço, em vez de ser “empurrado pela vida”.						0,607
Conhecer-me e me aceitar como eu realmente sou.						0,595

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS.

Destaca-se que mesmo distribuídas em seis fatores cada, tanto Importância quanto a Probabilidade apresentaram diferenças nas distribuições das cargas fatoriais. Percebeu-se que apenas a categoria Imagem apresentou composição fatorial semelhante nas duas dimensões. Todas as outras foram verificadas diferenças na quantidade de variáveis agrupadas em cada categoria. Fato este, que pode ser considerado natural, em virtude do entendimento

de que valorizar ou atribuir importância a algum objetivo, não implica na mesma percepção da possibilidade de alcançá-lo.

É oportuno destacar, também, que a escala original de Kasser e Ryan (1996) tinham 105 (cento e cinco) variáveis. Após o seu processo de validação em território nacional, obteve-se 48 (quarenta e oito) variáveis. Após esta última AFE, permaneceram apenas 35 (trinta e quatro) variáveis somando as duas dimensões.

No item seguinte, será explicado como ocorreu esse processo de validação com o objetivo de verificar a estrutura fatorial de um conjunto de variáveis observadas.

5.4 Resultados da Análise Fatorial Confirmatória (AFC)

Conforme já exposto, a escala original de Kasser e Ryan (1996) é composta por 105 (cento e cinco) questões, 7 (sete) categorias de aspirações e 3 (três) construtos. Na versão pioneira, as categorias são denominadas de Riqueza, Imagem, Fama, Crescimento Pessoal, Relacionamento, Comunidade e Saúde. Acrescenta-se, ainda, a existência de três construtos: Importância, Probabilidade e a Consecução.

Na AFE realizada na escala original, foram seguidas as orientações de Corrar et al. (2011) e Hair (2005), com a aplicação dos testes de adequabilidade da amostra e de instrumentos, e assim foram retiradas as variáveis com comunalidades inferior a 0.5, bem como as que enfraqueciam o instrumento, cuja medida de confiabilidade foi o *alpha* de Cronbach.

Após essa etapa, constatou-se que as variáveis que representavam a categoria Saúde não estavam relacionadas claramente a nenhuma das aspirações (extrínseca e intrínseca), apresentando baixo poder de explicação, e por isso acabaram sendo excluídas. Assim como as de Saúde, também foram excluídas as variáveis correspondentes à Consecução.

Esse último construto representava o quanto do objetivo já tinha sido alcançado pelo respondente. Tal dimensão não apresentou, no geral, índices satisfatórios para a sua permanência no instrumento (FERREIRA et al. no prelo).

Assim, para que se chegasse ao instrumento de coleta adequado à pesquisa foram realizadas algumas modificações. As alterações nos instrumentos se configuraram de três modos: nas variáveis, nas categorias e nos construtos. No Quadro 8 é apresentada a síntese das alterações.

Quadro 8 – Escala original x escala validada

Alterações	Escala de Aspirações versão original de Kasser e Ryan (1996)	Escala de Aspirações validada por Ferreira et al. (no prelo)
Variáveis	105	48
Categorias contempladas	7 categorias: a) Riqueza; b) Fama; c) Imagem; d) Crescimento Pessoal; e) Relacionamentos; f) Comunidade; g) Saúde.	6 categorias: a) Riqueza; b) Fama; c) Imagem; d) Crescimento Pessoal; e) Relacionamentos; f) Comunidade.
Construtos	Importância, Probabilidade e Consecução.	Importância e Probabilidade.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Desse modo, a AFC foi utilizada para apresentar as relações hipotéticas entre as variáveis. A utilização dessa técnica se deu pela necessidade de validação desse instrumento, até então não validado em território nacional. Antes do prosseguimento dos testes das hipóteses é necessário apresentar os modelos fatoriais consolidados, no processo de validação.

Inicialmente, para testar a confiabilidade dos construtos Importância e Probabilidade foram aplicados os testes de *alpha* de *Cronbach* de cada dimensão, sendo que a menor foi de 0,691 e a maior 0,896. Esses valores são considerados aceitáveis como prevê Field (2009, p.595): “quando se tratar de construtos psicológicos, valores abaixo de 0,7 podem ser esperados, por causa da diversidade dos construtos que estão sendo medidos.” Foram utilizados, ainda, o Índice de Qualidade de Ajuste (GFI), Índice de Qualidade do Ajuste Ajustado (AGFI), a raiz padronizada do resíduo médio (SRMR), o índice de ajuste comparativo (CFI) e (TLI), e o $\chi^2/g.l$ (CMIN/DF). Todos os valores de referência desses índices são verificados nos trabalhos de Marsh e Balla (1988); Arbuckle (2009); Garson (2003); Hu e Bentler (1999); Tabachnick e Fidel (2001); e Kline (2005). Na Tabela 6 são resumidos os valores de referências e os valores do modelo encontrados em relação ao construto Importância.

Tabela 6– Parâmetros de adequação ao Modelo Fatorial do construto Importância

	Referência	Modelo IMPORTÂNCIA
CMIN/DF	1<x<3	2,457
GFI	>=0,90	0,955
AGFI	>=0,90	0,882
TLI	>=0,90	0,954
CFI	>=0,90	0,913
SRMR	< 0,8	0,523

Fonte: Dados da pesquisa.

A razão $\chi^2/g.l$ (CMIN/DF) é considerada uma qualidade de ajuste subjetiva (BYRNE, 1989), sendo que o valor inferior a 3 e superior a 1 pode ser interpretado como indicador de adequação do modelo teórico para descrever os dados, como é o caso do presente estudo (2,457).

Por sua vez, o GFI e AGFI são índices de qualidade do Ajuste e Ajuste Ajustado, respectivamente. Esses indicadores baseiam-se no cálculo na proporção da variância explicada por meio da estimação. Os valores apresentados do modelo Importância se enquadraram a esses parâmetros, recomendados por valores próximos a 0,9, e um bom ajuste sendo 0,95 (HOX; BECHGER, 1998). Nessa análise, os valores de GFI e AGFI foram de 0,955 e 0,882, respectivamente.

O CFI e TLI tratam-se de um índice comparativo adicional sendo recomendado valores próximos de 1 e mínimo de 0,90, para aceitar o modelo (KLINE, 2005). Os índices no modelo testado também foram adequados, apresentando valores representativos: 0,913(CFI) e 0,954 (TLI).

Por fim, a raiz padronizada do resíduo médio (SRMR), que são índices de ajuste baseados em resíduos, no qual se avalia a “distância” entre os elementos preditos por meio da estimação dos parâmetros do modelo e os dados observados na matriz de covariâncias (KLINE, 2005). O valor encontrado para esse teste foi de 0,523, se enquadrando aos valores sugeridos.

Verificou-se, também, que todos os pesos de regressão padronizados são estatisticamente significativos, sendo que a categoria Relacionamento apresentou maior carga, conforme pode ser observado na Tabela 7.

Tabela 7 – Pesos de regressão padronizados (Importância)

	Cargas de Regressão Padronizadas		Estimado
IMAGEM.IMP	<----->	EXTRÍNSECA.IMP	0,786
RIQUEZA.IMP	<----->	EXTRÍNSECA.IMP	0,634
FAMA.IMP	<----->	EXTRÍNSECA.IMP	0,836
RELACIONAMENTO.IMP	<----->	INTRÍNSECA.IMP	0,844
COMUNIDADE.IMP	<----->	INTRÍNSECA.IMP	0,620
CRESCIMENTO.PESSOAL.IMP	<----->	INTRÍNSECA.IMP	0,815

Nota: A abreviatura “IMP” representa o construto Importância.

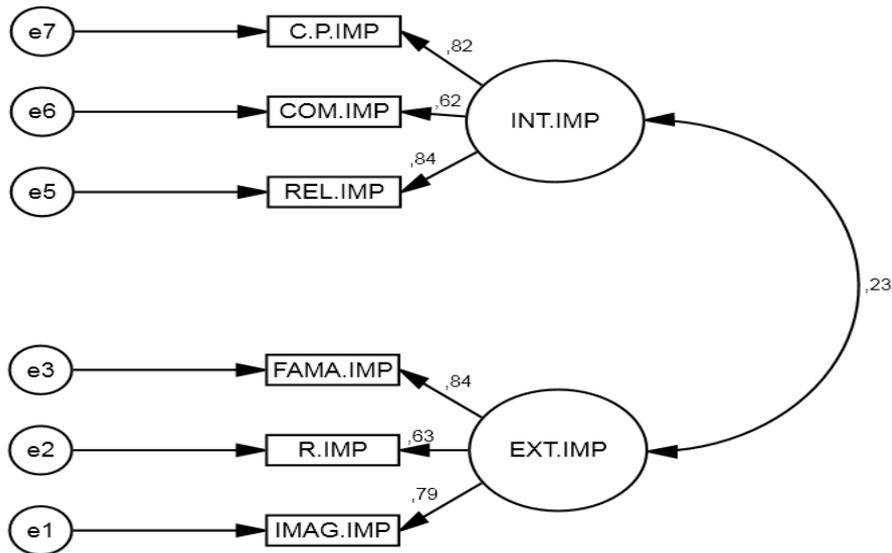
Fonte: Dados da pesquisa/AMOS

As cargas padronizadas indicam o grau de significância com que um conjunto de variáveis se relaciona com uma determinada dimensão (HAIR et al. 2005). Para a avaliação desses índices, são considerados relevantes os valores estimados superiores a 0,6. Os valores

apresentados indicam que as seis categorias do construto Importância se enquadram nos índices estabelecidos.

Observa-se que a categoria RELACIONAMENTO.IMP é a o que apresenta maior carga padronizada (0.844), enquanto a COMUNIDADE.IMP a menor (0,620). Na Figura 5, é apresentado o modelo teórico de Importância com suas cargas fatoriais.

Figura 5 – Modelo teórico de importância



Fonte: Dados da pesquisa/AMOS.

A figura 5 sintetiza o modelo estrutural do construto Importância com as respectivas cargas fatoriais. Esse modelo evidencia a relação entre os dois tipos de aspirações (extrínseca e intrínseca) e suas categorias correspondentes. Nesse contexto, o construto Importância demonstrou que o modelo pode ser aplicado ao estudo.

Do mesmo modo do modelo da Importância, o modelo Probabilidade também apresentou bons índices de ajuste, representando, portanto, um modelo de ajuste adequado. Na Tabela 8, são apresentados os índices de adequação do construto Probabilidade.

Tabela 8 – Parâmetros de adequação do Modelo Fatorial do construto Probabilidade

	Referência	Modelo PROBABILIDADE
CMIN/DF	1<x<3	2,772
GFI	>=0,90	0,958
AGFI	>=0,90	0,891
TLI	>=0,90	0,943
CFI	>=0,90	0,975
SRMR	< 0,8	0,478

Fonte: Dados da Pesquisa.

Seguindo os mesmos procedimentos de adequação do construto Importância, foram calculados os índices para a Probabilidade. Em relação à razão $\chi^2/g.l$ (CMIN/DF), a Probabilidade apresentou valor (2,772) dentro dos parâmetros previstos, maior que um e menor que três. Os testes da qualidade do Ajuste (GFI) e Ajuste Ajustado (AGFI) apresentaram valores aceitáveis: 0,958 (GFI) e 0,891 (AGFI). Consideram-se índices ajustáveis a esses indicadores, valores próximos a 0,9 ou superiores. Do mesmo modo, os dois índices TLI e CFI que comparam o modelo proposto com o modelo nulo, são representativos quando os valores estiverem mais próximos da unidade (HU; BENTLER, 1999; KLINE, 2005). A dimensão Probabilidade, portanto, também se adequou ao tratamento, apresentando o valor do TLI de 0,943 e o CFI de 0,975.

Por fim, calculou-se o SRMR, que representa a média dos resíduos entre as matrizes de dados e a matriz estimada (KLINE, 2005). São considerados valores ajustados índices inferiores a 0,8, e como se observou na tabela anterior, o construto Probabilidade apresentou índice satisfatório (0,478).

Os valores obtidos indicaram, em relação aos índices já comentados, que o modelo proposto é adequado para a aplicação nessa pesquisa. Posteriormente, foram verificados os pesos de regressão padronizados para o construto Probabilidade, apresentado na Tabela 9.

Tabela 9 – Pesos de regressão padronizados (Probabilidade)

Cargas de Regressão Padronizadas		Estimado
IMAGEM PROB.	<-----> EXTRÍNSECA.PROB.	0,624
RIQUEZA PROB.	<-----> EXTRÍNSECA.PROB.	0,793
FAMA PROB.	<-----> EXTRÍNSECA.PROB.	0,829
RELACIONAMENTO PROB.	<-----> INTRÍNSECA.PROB.	0,754
COMUNIDADE PROB.	<-----> INTRÍNSECA.PROB.	0,749
CRESC. PESSOAL PROB.	<-----> INTRÍNSECA.PROB.	0,902

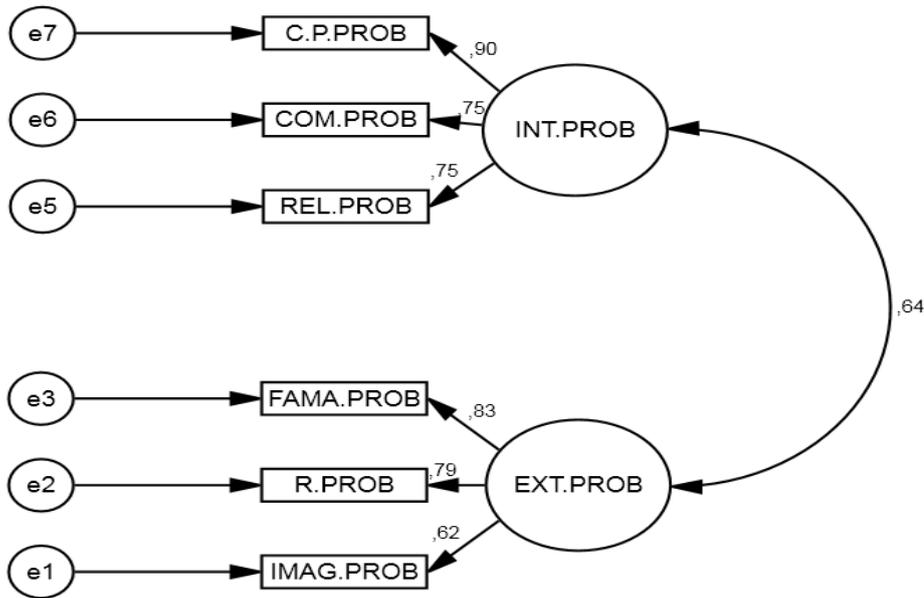
Nota: A abreviatura “PROB” representa o construto Probabilidade.

Fonte: Dados da pesquisa/AMOS.

Considerando que os valores das cargas padronizadas devem ser superior a 0,6 (HAIR et al., 2005), observou-se que o construto Probabilidade também apresentou valores estimados dentro desses parâmetros. Esses resultados indicam que a Probabilidade, assim como a Importância, podem ser aplicados neste estudo.

Na figura 6, é apresentado o modelo teórico de Probabilidade com suas cargas fatoriais.

Figura 6 – Modelo teórico de Probabilidade



Fonte: Dados da pesquisa/AMOS.

Nesse modelo, a categoria Crescimento Pessoal foi a que apresentou maior carga fatorial (0,90), enquanto a categoria Imagem apresentou a menor carga (0,62).

A partir dos resultados encontrados, pode-se considerar que os dois modelos teóricos utilizados se adequaram aos modelos aplicados. Desse modo, os índices de adequação de ajuste correspondem à referência indicada na área (BYRNE, 1989; GARSON, 2004; HU; BENTLER, 1999). Tal constatação corrobora com a literatura, indicando a existências dos objetivos intrínsecos, na qual se incluem as categorias que remetem ao Crescimento pessoal, aos Relacionamentos significativos e contribuições para a sociedade. Assim como os objetivos de vida extrínsecos, onde são observadas as categorias relacionadas à riqueza, fama e imagem, conforme pode ser observado nos trabalhos de Kasser e Ryan (1993;1996).

5.5 Resultado do Teste *Mann - Whitney*

Com o objetivo de testar a H_1 – As aspirações extrínsecas predominam na orientação da motivação dos trabalhadores dos pequenos e médios negócios – aplicou-se o teste não paramétrico de *Mann-Whitney*, no qual foram empregadas duas amostras independentes para a comparação das médias.

A partir dos resultados consolidados observados na AFC, e em consonância com a literatura, têm-se no quadro 9 o resumo do modelo categorizado das aspirações. Como se percebeu no item anterior, cada aspiração possui três categorias relacionadas. A aspiração extrínseca relaciona-se com categorias de Riqueza, Imagem e Fama; enquanto, a intrínseca correlaciona-se com as categorias de Crescimento pessoal, Relacionamento e Comunidade. Partindo-se desta subdivisão, procedeu-se da seguinte forma: primeiramente, no *SPSS*, foram calculadas as médias das variáveis pertencentes ao construto Importância de todas as categorias da aspiração extrínseca (Riqueza, Imagem e Fama) e intrínseca (Crescimento Pessoal, Relacionamento e Comunidade). No Quadro 9 esses dados são sintetizados.

Quadro 9 – Aspiração x Categoria

ASPIRAÇÃO	CATEGORIA
Extrínseca	Riqueza
	Imagem
	Fama
Intrínseca	Crescimento Pessoal
	Relacionamentos
	Comunidade

Fonte: Dados da pesquisa.

Posteriormente, agregou-se a média de cada categoria às aspirações correspondentes. Como a finalidade era verificar a predominância de orientação, ou seja, um conjunto de elementos que impulsionam uma determinada ação foi utilizado para efeito de interpretação apenas o construto Importância, por corresponder àquilo que os indivíduos atribuem como relevante para suas vidas e, portanto, que podem vir a ser os elementos norteadores desses trabalhadores.

Em relação à aspiração extrínseca, verificou-se que os trabalhadores, em termos gerais, atribuem às categorias de Riqueza, Fama, e Imagem, importância apenas de forma moderada, como pode ser observada na Tabela 10.

Tabela 10 – Média aspiração extrínseca (Importância)

ASPIRAÇÃO EXTRÍNSECA	
Categoria	Média
Riqueza	4,83
Imagem	4,01
Fama	4,00

Fonte: Dados da pesquisa

Esses resultados indicam que os trabalhadores pesquisados atribuem a esses fatores uma Importância medíocre, considerando a escala *Likert* adotada que variava entre 1 a

7 pontos. Entretanto, apenas esses resultados ainda não são capazes de responder H_1 . Por isso, também foram calculadas as médias das categorias da aspiração intrínseca.

Tabela 11 – Média aspiração intrínseca (Importância)

ASPIRAÇÃO INTRÍNSECA	
Categoria	Média
Relacionamento	6,42
Crescimento Pessoal	6,24
Comunidade	6,16

Fonte: Dados da pesquisa

Ao contrário da aspiração extrínseca, a perspectiva intrínseca teve um maior escore, inferindo que os trabalhadores de todas as regiões e setores de atividades valorizam, consideravelmente, os aspectos mais subjetivos e independentes da apreciação externa. A partir dessas informações, foram criadas duas variáveis na base de dados do SPSS: a variável Aspiração, agrupando-se no grupo 1 a aspiração extrínseca, e no grupo 2 a aspiração intrínseca; e a variável intitulada Nível, que corresponde ao nível de importância que o indivíduo atribui para uma determinada categoria.

Observou-se que as médias da aspiração intrínseca são maiores em relação à extrínseca, corroborando com os indicadores das médias apresentadas anteriormente. Contudo, para confirmar esses indicativos aplicou-se o teste não paramétrico de *Mann-Whitney*, cujos resultados são apresentados na Tabela 12.

Tabela 12 – Estatística teste - Aspiração x Nível

	NIVEL
<i>Mann-Whitney U</i>	0,000
<i>Wilcoxon W</i>	78,000
<i>Z</i>	-4,161
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,000
<i>Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]</i>	0,000 ^a

a. *Grouping Variable: ASPIRAÇÃO*

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS.

De acordo com Bruni (2009), quando o valor da significância for superior ou igual a 0,05, aceita-se o fato da igualdade entre as duas médias populacionais. Em contrapartida, quando for menor ou igual a 0,05, rejeita-se o fato da igualdade entre as duas médias populacionais. Tendo em vista o valor apresentado (**sig=0,000**), depreende-se, portanto, que as médias dos grupos (extrínseca e intrínseca) são diferentes e estatisticamente significantes. Como se observou nas Tabelas 8 e 9, comprovando-se também através do teste *Mann-*

Whitney, verificou-se que a aspiração intrínseca apresentou média consideravelmente superior, quando comparada com a extrínseca.

Diante do exposto, H_1 é rejeitada. Os resultados mostraram, na amostra tomada, que as orientações intrínsecas, e não as extrínsecas, que predominam na motivação dos trabalhadores dos pequenos e médios negócios. Assim como já se poderia prever nos cálculos das médias das categorias, os resultados foram confirmados com o Teste *Mann – Whitney*.

5.6 Resultados da ANOVA

Para testar as hipóteses 2, 3 e 4, utilizou-se a Análise de Variância (ANOVA), que verificou a existência de diferenças entre as aspirações, conforme: gênero, faixa etária e escolaridade. Essa técnica permite a comparação de médias entre grupos, sendo, portanto, a mais adequada para essa pesquisa.

Para responder H_2 – As aspirações são influenciadas pela diferença de gênero – foram realizadas testes com o construto Importância e a Probabilidade. Para tanto, os fatores da dimensão Importância foram denominados de: RIQUEZA, FAMA, IMAGEM, CRESC_PESSOAL, RELACIONAMENTO e COMUNIDADE. Quanto à dimensão Probabilidade, os fatores foram intitulados, respectivamente, de: PROB_RIQ, PROB_FAMA, PROB_IMAG, PROB_CP, PROB_REL e PROB_COM. Em relação ao construto Importância, verificou-se a presença de diferenças significativas em três fatores.

Tabela 13 – ANOVA IMPORTÂNCIA - Aspirações x Gênero

Fatores		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
RIQUEZA	<i>Between Groups</i>	0,126	1	0,126	0,084	0,772
	<i>Within Groups</i>	612,797	410	1,495		
	Total	612,923	411			
FAMA	<i>Between Groups</i>	0,018	1	0,018	0,012	0,914
	<i>Within Groups</i>	644,726	410	1,573		
	Total	644,745	411			
IMAGEM	<i>Between Groups</i>	10,984	1	10,984	5,026	0,026
	<i>Within Groups</i>	896,054	410	2,185		
	Total	907,038	411			
CRESC_PESSOAL	<i>Between Groups</i>	2,595	1	2,595	5,305	0,022
	<i>Within Groups</i>	200,567	410	0,489		
	Total	203,162	411			
RELACIONAMENTO	<i>Between Groups</i>	,562	1	0,562	1,418	0,234
	<i>Within Groups</i>	162,549	410	0,396		
	Total	163,111	411			
COMUNIDADE	<i>Between Groups</i>	2,957	1	2,957	4,860	0,028
	<i>Within Groups</i>	249,452	410	0,608		
	Total	252,409	411			

Fonte: Dados da Pesquisa/SPSS.

Os resultados do construto Importância revelaram que os trabalhadores dos gêneros masculino e feminino percebem as aspirações de forma diferente. Como se pode observar, os fatores IMAGEM, CRESC_PESSOAL e COMUNIDADE apresentaram diferenças estatisticamente significantes (ao nível de 5%), indicando que, especificamente, nessas categorias homens e mulheres atribuem Importância de forma diferente. Para a verificação de qual gênero atribuía maior Importância foram calculadas as médias dos fatores de acordo com as categorias. Na Tabela 14, são apresentadas as médias das categorias que apresentaram significância.

Tabela 14 – Média Importância – Aspirações x Gênero

Fatores	Gênero Masculino	Gênero Feminino
IMAGEM	3,81	4,14
CRESC_PESSOAL	6,14	6,30
COMUNIDADE	6,05	6,23

Fonte: Dados da pesquisa.

Desse modo, as mulheres pesquisadas demonstraram valorizar mais os aspectos ligados à Imagem como o aspecto físico, moda, e, portanto, muito mais preocupadas com a imagem do que os homens.

O fator relacionado ao Crescimento Pessoal refere-se à autoaceitação, autoestima e boa capacidade para o autodesenvolvimento, permitindo inferir que as trabalhadoras indicam ser mais estáveis psicologicamente. No mesmo sentido, as mulheres atribuem maior importância às ações concretas para melhorar a sociedade, quando comparadas com os homens.

A partir desses índices, pode-se afirmar que as trabalhadoras investigadas na pesquisa demonstraram valorizarem, sutilmente, mais os objetivos intrínsecos que os extrínsecos, se considerarmos que as categorias CRESC_PESSOAL e COMUNIDADE estejam associadas às aspirações intrínsecas.

Considerando, então, os resultados obtidos, os dados evidenciaram diferenças de percepções entre os homens e mulheres, podendo ser afirmado que as mulheres são orientadas mais pelos objetivos de vida intrínsecos, quando comparados com os trabalhadores do sexo masculino, nesse caso específico.

Na perspectiva de alcance desses atributos, foram verificadas as expectativas dos trabalhadores quanto às aspirações, através do construto Probabilidade. A seguir, na Tabela 15, pode ser verificada a existência de três categorias que apresentam significância estatística em relação ao gênero.

Tabela 15 – ANOVA PROBABILIDADE - Aspirações x Gênero

Fatores		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
PROB_RIQ	<i>Between Groups</i>	0,714	1	0,714	0,436	0,510
	<i>Within Groups</i>	671,740	410	1,638		
	Total	672,453	411			
PROB_FAMA	<i>Between Groups</i>	0,336	1	0,336	0,183	0,669
	<i>Within Groups</i>	754,275	410	1,840		
	Total	754,611	411			
PROB_IMAG	<i>Between Groups</i>	10,903	1	10,903	4,854	0,028
	<i>Within Groups</i>	920,999	410	2,246		
	Total	931,902	411			
PROB_CP	<i>Between Groups</i>	3,884	1	3,884	4,093	0,044
	<i>Within Groups</i>	388,982	410	0,949		
	Total	392,866	411			
PROB_REL	<i>Between Groups</i>	6,658	1	6,658	7,735	0,006
	<i>Within Groups</i>	352,923	410	0,861		
	Total	359,582	411			
PROB_COM	<i>Between Groups</i>	2,496	1	2,496	2,456	0,118
	<i>Within Groups</i>	416,681	410	1,016		
	Total	419,177	411			

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS.

Assim como para o construto Importância, os fatores IMAGEM e CRESC_PESSOAL também apresentaram diferenças significativas em relação ao gênero. A única diferença com relação aos resultados de gênero obtidos para o construto Importância foi a permuta de significância no fator RELACIONAMENTO ao invés COMUNIDADE.

Do mesmo modo, as trabalhadoras apresentaram maior perspectiva de alcance dessas aspirações do que os homens, principalmente em relação à perspectiva de alcance de objetivos associados a relacionamentos significativos, conforme a média dos fatores observados na Tabela 16.

Tabela 16 – Média Probabilidade – Aspirações x Gênero

Fatores	Gênero Masculino	Gênero Feminino
PROB_IMAGEM	3,71	4,04
PROB_CRESC_PESSOAL	5,52	5,72
PROB_RELACIONAMENTO	5,74	6,01

Fonte: Dados da pesquisa

Diante dos resultados, constata-se que as aspirações são, sim, influenciadas pela diferença de gênero. Mesmo que de forma parcial, os dados da pesquisa mostraram que principalmente as aspirações intrínsecas, onde estão inclusos os comportamentos relacionados à autoestima, estabilidade psicológica e sentimentos de comunidade, as mulheres de todas as regiões e de setores de atividade, valorizam e possuem expectativas de realização superiores

às dos homens. Portanto, H_2 não pode ser refutada, em virtude das evidências estatísticas de que as aspirações são influenciadas, de alguma forma, pela diferença de gênero.

Com o objetivo de testar H_3 – As aspirações são influenciadas pela diferença de faixa etária – foram verificadas a existência de diferenças significativas no que diz respeito à idade. Quanto aos resultados, com os dados segmentados entre os trabalhadores e suas faixas etárias – “até 20 anos”, “de 21 até 35 anos”, de “36 até 55 anos”, “56 até 70 anos”, e “mais de 70 anos” – as categorias que apresentaram diferenças significativas foram RIQUEZA e CRESC_PESSOAL em relação ao construto Importância, como se pode ver na Tabela 17, abaixo:

Tabela 17 – ANOVA IMPORTÂNCIA - Aspirações x Faixa etária

Fatores		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
RIQUEZA	<i>Between Groups</i>	13,850	3	4,617	3,144	0,025
	<i>Within Groups</i>	599,072	408	1,468		
	Total	612,923	411			
FAMA	<i>Between Groups</i>	3,964	3	1,321	0,841	0,472
	<i>Within Groups</i>	640,781	408	1,571		
	Total	644,745	411			
IMAGEM	<i>Between Groups</i>	3,722	3	1,241	0,560	0,641
	<i>Within Groups</i>	903,916	408	2,214		
	Total	907,038	411			
CRESC_PESSOAL	<i>Between Groups</i>	4,245	3	1,415	2,903	0,035
	<i>Within Groups</i>	198,916	408	,488		
	Total	203,162	411			
RELACIONAMENTO	<i>Between Groups</i>	1,344	3	,448	1,130	0,337
	<i>Within Groups</i>	161,767	408	,396		
	Total	163,111	411			
COMUNIDADE	<i>Between Groups</i>	2,926	3	,975	1,595	0,190
	<i>Within Groups</i>	416,681	408	,611		
	Total	419,177	411			

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS.

Analisando as duas categorias que obtiveram diferenças significativas no construto Importância, percebeu-se um dado interessante: com passar da idade, diminui o valor dado ao sucesso financeiro, assim como características de autoaceitação.

A Tabela 18 apresenta essas informações.

Tabela 18 – Média Importância – Aspirações x Faixa etária

Fatores	Até 20 anos	21 a 35 anos	36 a 55 anos	55 a 70 anos
RIQUEZA	5,62	4,89	4,70	4,38
CRESC_PESSOAL	6,50	6,24	6,26	5,76

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados mostraram que quanto mais jovem, maior importância dada aos bens materiais e ao desejo de riqueza. No mesmo sentido, o sentimento de autonomia das pessoas também apresentou declínio no decorrer do tempo, implicando dizer que a faixa etária influencia na percepção das aspirações. Coincidentemente, para esses fatores os trabalhadores mais jovens atribuem importância considerável em relação aos grupos de trabalhadores.

Em relação à Probabilidade, apenas a categoria COMUNIDADE apresentou diferenças significativas, todas as outras categorias não apresentaram índices significantes ao nível de 5%, como pode ser observado na Tabela 19.

Tabela 19 – ANOVA PROBABILIDADE - Aspiração x Faixa etária

Fatores		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
PROB_RIQ	<i>Between Groups</i>	2,436	3	0,812	0,494	0,686
	<i>Within Groups</i>	670,017	408	1,642		
	Total	672,453	411			
PROB_FAMA	<i>Between Groups</i>	2,187	3	0,729	0,395	0,756
	<i>Within Groups</i>	752,424	408	1,844		
	Total	754,611	411			
PROB_IMAG	<i>Between Groups</i>	3,401	3	1,134	0,498	0,684
	<i>Within Groups</i>	928,501	408	2,276		
	Total	931,902	411			
PROB_CP	<i>Between Groups</i>	3,863	3	1,288	1,351	0,257
	<i>Within Groups</i>	389,002	408	0,953		
	Total	392,866	411			
PROB_REL	<i>Between Groups</i>	3,431	3	1,144	1,310	0,271
	<i>Within Groups</i>	356,151	408	,873		
	Total	359,582	411			
PROB_COM	<i>Between Groups</i>	13,822	3	4,607	4,638	0,003
	<i>Within Groups</i>	405,384	408	,994		
	Total	419,177	411			

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS.

A categoria PROB_COM está relacionada à expectativa de realização de ações que visam à melhoria da sociedade como um todo. Após a realização da Análise de Variância (ANOVA), essa categoria foi a única que evidenciou a presença de diferenças estatísticas significativas quando relacionadas à faixa etária. Tais resultados permitem inferir que a idade influencia na expectativa de realização das ações sociais, além da possibilidade, dos trabalhadores pesquisados, apresentarem maior preocupação com os problemas da sociedade.

Na Tabela 20, constata-se que trabalhadores mais jovens e com maior idade são os que responderam ter mais chances de realização de ações em prol da sociedade. Esses indícios, de certa forma são relevantes, pois mostra que trabalhadores com idade situada no meio da curva etária não possuem grandes expectativas de alcance dessas aspirações,

enquanto os trabalhadores com idade até 20 anos e de idades entre 56 a 70 anos, acreditam ter possibilidades maiores.

Tabela 20 – Média Probabilidade – Aspirações x Faixa etária

Fatores	Até 20 anos	21 a 35 anos	36 a 55 anos	55 a 70 anos
COMUNIDADE	6,29	5,44	5,49	6,11

Fonte: Dados da pesquisa.

Esses dados evidenciaram que os trabalhadores na faixa etária “produtiva” não acreditam que serão capazes de alcançar tais objetivos sociais, em sua plenitude. Recordar-se que essa categoria está associada à sentimentos de “preocupação” com a sociedade, que podem ser realizados através de ações concretas, e que não trazem qualquer recompensa com essas ações. É interessante perceber que, de qualquer modo, todas as faixas etárias apresentam boas perspectivas de alcance desse objetivo.

Percebeu-se que os mais jovens possuem maiores expectativas de concretização. Os trabalhadores mais velhos também demonstraram estarem aptos a realizações que visam à melhoria da sociedade, podendo ser depreendido que apenas os trabalhadores mais jovens, e os mais experientes, responderam ter maior chance de realização das aspirações sociais.

Diante de tais resultados e da presença de uma categoria (COMUNIDADE) que apresenta significância estatística, H_3 também não pode ser refutada. Por isso, considerando a amostra estudada, pode-se afirmar que a faixa etária influencia nos objetivos de vida dos trabalhadores.

A fim de responder H_4 – As aspirações são influenciadas pela diferença de escolaridade – foi aplicada a Análise Variância com o objetivo de verificar as diferenças significativas entre as aspirações e escolaridade.

Para responder essa hipótese, utilizou-se a variável escolaridade e as categorias do construto Importância. Conforme já explicitado, o objetivo foi verificar se instrução escolar formal, se relacionava, de algum modo, com as aspirações extrínsecas e intrínsecas.

Em relação aos resultados, verificou-se que as categorias FAMA, CRESC_PESSOAL, e RELACIONAMENTO são influenciadas pela diferença de escolaridade.

Observa-se que nessa relação (aspirações x escolaridade) prevaleceram os objetivos extrínsecos, diferentemente do que se constatou, por exemplo, na relação entre gênero e aspirações, conforme já apresentado.

A partir dos dados coletados, a Tabela 21 evidencia essas diferenças considerando o construto Importância.

Tabela 21 – ANOVA IMPORTÂNCIA - Aspirações x Escolaridade

Fatores		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
RIQUEZA	<i>Between Groups</i>	13,862	7	1,980	1,335	0,232
	<i>Within Groups</i>	599,061	404	1,483		
	Total	612,923	411			
FAMA	<i>Between Groups</i>	29,379	7	4,197	2,755	0,008
	<i>Within Groups</i>	615,365	404	1,523		
	Total	644,745	411			
IMAGEM	<i>Between Groups</i>	24,454	7	3,493	1,599	0,134
	<i>Within Groups</i>	882,584	404	2,185		
	Total	907,038	411			
CRESC_PESSOAL	<i>Between Groups</i>	12,279	7	1,753	3,710	0,001
	<i>Within Groups</i>	190,892	404	,473		
	Total	203,162	411			
RELACIONAMENTO	<i>Between Groups</i>	9,133	7	1,305	3,423	0,001
	<i>Within Groups</i>	153,97	404	,381		
	Total	163,111	411			
COMUNIDADE	<i>Between Groups</i>	3,212	7	,459	,744	0,635
	<i>Within Groups</i>	249,198	404	,617		
	Total	252,409	411			

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS.

O estudo demonstrou que as aspirações são influenciadas pelas diferenças de escolaridade, principalmente em relação às aspirações intrínsecas. Na categoria FAMA, relacionada à aspiração extrínseca, também foi percebida uma diferença estatística significativa.

De acordo com os resultados, o desejo de ser famoso, reconhecido e admirado é mais valorizado por aqueles com menor escolaridade. Com o aumento da instrução escolar esse desejo diminui, sendo, portanto, inversamente proporcionais.

Por sua vez, a categoria CRESC_PESSOAL mostrou que os trabalhadores que estavam cursando alguma graduação, que já eram graduados ou que já eram especialistas, atribuíram maior importância aos valores ligados ao desenvolvimento pessoal e à autonomia, quando comparados com trabalhadores de outros níveis de escolaridade.

Registrou-se, também, que trabalhadores que possuíam especialização indicaram maior preocupação em ter boas relações com familiares e amigos. Esses achados, também demonstram que os objetivos intrínsecos se sobrepõem, neste grupo, aos extrínsecos, baseando-se no fato de terem duas categorias intrínsecas e uma extrínseca, considerando a dimensão Importância.

Esses dados podem ser observados na Tabela 22.

Tabela 22 – Média Importância – Aspirações x Escolaridade

Fatores	Ens. Fund. Completo	Ens. Médio Incomp.	Ens. Médio Completo	Superior Incompleto	Superior Completo	Especialização	Mestrado	Doutorado
FAMA	3,83	5,75	4,10	4,03	3,94	3,82	3,84	3,20
CRESC_PESSOAL	6,38	6,14	6,01	6,35	6,19	6,46	5,93	6,30
RELAC.	6,44	6,10	6,33	6,42	6,32	6,66	6,40	5,85

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme destacado, os trabalhadores que afirmaram ter o diploma de especialista foram os que apresentaram maior em média em relação ao Crescimento Pessoal e ao Relacionamento.

Para o construto Probabilidade, percebeu-se apenas que a categoria RELACIONAMENTO é influenciada pela escolaridade, conforme pode ser visualizado na Tabela 23.

Tabela 23 – ANOVA PROBABILIDADE – Aspirações x Escolaridade

Fatores		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
PROB_RIQ	<i>Between Groups</i>	14,179	7	2,026	1,243	0,278
	<i>Within Groups</i>	658,274	404	1,629		
	Total	672,453	411			
PROB_FAMA	<i>Between Groups</i>	23,292	7	3,327	1,838	0,079
	<i>Within Groups</i>	731,319	404	1,810		
	Total	754,611	411			
PROB_IMAG	<i>Between Groups</i>	11,056	7	1,579	,693	0,678
	<i>Within Groups</i>	920,846	404	2,279		
	Total	931,902	411			
PROB_CP	<i>Between Groups</i>	11,782	7	1,683	1,784	0,089
	<i>Within Groups</i>	381,084	404	,943		
	Total	392,866	411			
PROB_REL	<i>Between Groups</i>	12,556	3	1,794	2,088	0,044
	<i>Within Groups</i>	347,026	408	,859		
	Total	359,582	411			
PROB_COM	<i>Between Groups</i>	7,516	3	1,074	1,054	0,393
	<i>Within Groups</i>	411,660	408	1,019		
	Total	419,177	411			

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS.

Assim, a presença de três categorias do construto Importância (FAMA, CRESC_PESSOAL e RELACIONAMENTO), e uma do construto Probabilidade (RELACIONAMENTO) que apresentaram diferenças estatísticas significantes, fazem com que H_4 não possa ser rejeitada, observando, então, que a escolaridade dos trabalhadores influencia as aspirações, tanto extrinsecamente, quanto intrinsecamente.

5.7 Resultados da Correlação Bivariada (Correlação de *Pearson*)

Essa técnica foi utilizada para testar H_5 – Existe correlação entre as aspirações extrínsecas e renda – a fim de verificar a existência de correlação entre as aspirações extrínsecas e a faixa salarial dos trabalhadores pesquisados.

Para aplicação dessa técnica, inicialmente foi criada uma variável no *SPSS* denominada ASP_EXT_IMP (aspiração extrínseca/Importância) resultante da soma das categorias FAMA, IMAGEM e RIQUEZA referente ao construto Importância.

Em seguida, foi testada com variável Renda mensal familiar. Foi possível perceber a existência de correlação entre as duas variáveis empregadas, como pode ser observada na Tabela 24.

Tabela 24 – Correlação de *Pearson* – Aspiração extrínseca (Importância) x Renda

		ASP_EXT_IMP	RENDA MENSAL FAMILIAR
ASP_EXT_IMP	<i>Pearson Correlation</i>	1	-,0113*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,022
	<i>N</i>	412	412
RENDA MENSAL FAMILIAR	<i>Pearson Correlation</i>	-,0113*	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,022	
	<i>N</i>	412	412

* *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Fonte: Dados da pesquisa/SPSS

Os resultados indicam, precisamente, a presença da correlação negativa entre as aspirações extrínsecas e renda familiar mensal, implicando inferir que a menor renda mensal familiar para a amostra pesquisada, tendencia a uma menor valorização percebida pelos trabalhadores em relação às aspirações extrínsecas.

Do mesmo modo da Importância, testou-se a correlação com a Probabilidade. E diferentemente do primeiro teste, não foi encontrada correlação entre as aspirações extrínsecas (Probabilidade) e renda familiar mensal, como é apresentado na Tabela 25.

Tabela 25 – Correlação de *Pearson* – Aspiração extrínseca (Probabilidade) x Renda

		ASP_EXT_IMP	RENDA MENSAL FAMILIAR
ASP_EXT_IMP	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,009
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,848
	<i>N</i>	412	412
RENDA MENSAL FAMILIAR	<i>Pearson Correlation</i>	0,009	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,848	
	<i>N</i>	412	412

Fonte: Dados da pesquisa.

Foi constatado que a perspectiva de alcance das aspirações extrínsecas não está relacionada com a renda familiar mensal, observado a partir do *Sig*, que apresentou nível de significância maior que 0,05. Com o resultado apresentado nas duas tabelas, H_5 também não pode ser rejeitada, pois foi registrada a correlação negativa entre as aspirações extrínsecas (importância) e a renda familiar mensal.

5.8 Perfil Motivacional

Com base nos dados coletados e atendendo ao quinto objetivo específico deste trabalho, elaborou-se um quadro do perfil motivacional utilizando a estatística descritiva. Para tanto, foram utilizadas as variáveis que não integraram os testes de hipótese. Desse modo, pretendeu-se apresentar, de forma geral, como as orientações motivacionais são percebidas pelos trabalhadores da amostra pesquisada, conforme os setores de atuação das empresas e os tipos de atividades dos respondentes.

Para a apresentação dessas orientações, foram utilizadas as seguintes classificações em relação à percepção da relevância das aspirações: 1 – Extremamente sem importância; 2 – Sem importância; 3 – Um pouco sem importância; 4 – Moderadamente importante; 5 – Importante; 6 – Consideravelmente importante; 7 – Muito Importante. No mesmo sentido, em relação à perspectiva de alcance dos objetivos de vida, tem-se: 1 – Extremamente improvável; 2 – Muito improvável; 3 – Um pouco improvável; 4 – Moderadamente provável; 5 – Provável; 6 – Muito provável; 7 – Extramente provável.

Em relação à Importância obtiveram-se as seguintes classificações:

Quadro 10 - Perfil motivacional dos trabalhadores (Importância)

Aspiração\Cidade	Fortaleza	São Luís	Teresina
Extrínseca	Moderadamente importante	Moderadamente importante	Um pouco sem importância
Intrínseca	Consideravelmente importante	Consideravelmente importante	Consideravelmente importante
Aspiração/Setor de atividade	Indústria	Comércio	Prestação de Serviços
Extrínseca	Moderadamente importante	Moderadamente importante	Moderadamente importante
Intrínseca	Consideravelmente importante	Consideravelmente importante	Consideravelmente importante
Aspiração/Tipo de atividade	Gestor	Técnico	Operativo
Extrínseca	Moderadamente importante	Moderadamente importante	Moderadamente importante
Intrínseca	Consideravelmente importante	Consideravelmente importante	Consideravelmente importante

Fonte: Elaborado pelo autor

Como se observa, não existiram diferenças de percepções em relação a essas variáveis, implicando dizer que os trabalhadores apresentam, em geral, a mesma percepção em relação aos objetivos de vida intrínsecos e extrínsecos. A única diferença de percepção considerada relevante apareceu no quesito cidade, em que se observou que os trabalhadores da cidade de Teresina apresentaram média geral igual a 3 (um pouco sem importância) dada aos objetivos extrínsecos, o que divergiu das outras cidades.

No fator probabilidade, tem-se:

Quadro 11 - Perfil motivacional dos trabalhadores (Probabilidade)

Aspiração\Cidade	Fortaleza	São Luís	Teresina
Extrínseca	Um pouco provável	Moderadamente provável	Um pouco provável
Intrínseca	Provável	Provável	Provável
Aspiração\Setor de atividade	Indústria	Comércio	Prestação de Serviços
Extrínseca	Moderadamente provável	Moderadamente provável	Moderadamente provável
Intrínseca	Provável	Provável	Provável
Aspiração\Tipo de atividade	Gestor	Técnico	Operativo
Extrínseca	Moderadamente provável	Moderadamente provável	Moderadamente provável
Intrínseca	Provável	Provável	Provável

Fonte: Elaborado pelo autor

Assim como no construto Importância, não foi verificada diferenciação de percepção das aspirações em relação às variáveis. Em termos gerais, as aspirações são compreendidas de forma semelhante, com nenhuma diferença relevante. Notou-se, apenas, uma probabilidade razoável (4 = moderadamente provável) de alcance do conjunto das aspirações extrínsecas na cidade de São Luís, uma escala a mais quando comparada às das cidades de Fortaleza e Teresina.

5.9 Análise dos resultados

A pesquisa apresentou novas abordagens de estudos, com resultados bastante evidentes acerca dos objetivos de vida dos trabalhadores. Por ter um caráter descritivo-analítico, o presente estudo contribuiu para o aprofundamento da SDT, principalmente nos estudos de Gestão Organizacional nos Pequenos e Médios Negócios. No geral, quando se retoma a proposta do trabalho, são confirmados vários estudos anteriores sobre as aspirações. As exceções a essa confirmação apontam para a necessidade de estudos adicionais.

Ao se analisarem as hipóteses propostas, constata-se que apenas H_1 foi rejeitada. Todas as outras quatro hipóteses não puderam ser refutadas. Esses achados contribuem para a

consolidação dos trabalhos de Kasser e Ryan (1993, 1996) sobre percepções divergentes entre os objetivos extrínsecos e intrínsecos, assim como de outras abordagens acerca das peculiaridades dos indivíduos, considerando gênero (e.g. PORTO; TAMAYO, 2005), escolaridade (e.g. GROUZET; PELLETIER, 2005; HIGA; MARTINELLI, 2006; MARTINELLI, 2008), e faixa etária (e.g. NEVES; BORUCHOVITH, 2004).

É importante salientar que este trabalho proporciona um detalhamento dessas orientações motivacionais. Por exemplo, na hipótese 1 obteve-se um resultado, no mínimo, surpreendente. Ao invés do que foi considerado no trabalho de Santos e Filho (2006), foi notória a predominância dos objetivos intrínsecos sobre os extrínsecos. Pondera-se, contudo, qualquer generalização acerca desses resultados, pois existe uma lacuna ainda não preenchida entre a valorização de um objetivo e a consecução deste, sendo, portanto, necessários estudos mais conclusivos a respeito. Entretanto, esse indicativo sobre a predominância dos objetivos intrínsecos dos trabalhadores, também não podem ser desprezados, considerando o público alvo pesquisado e o tipo de organização estudada.

As outras hipóteses também trouxeram reflexões relevantes. Todas elas demonstraram que as percepções motivacionais são influenciadas tanto pelas aspirações extrínsecas quanto intrínsecas. As mulheres, no geral, além de valorizarem mais os objetivos intrínsecos, são muito mais otimistas quanto ao alcance desses objetivos. No tocante à faixa etária, obteve-se um resultado de certa forma previsível. Os mais jovens (até 20 anos) demonstraram valorizar mais os fatores relacionados ao sucesso financeiro e ao desenvolvimento pessoal. Fase essa determinante e decisiva em relação ao futuro profissional e pessoal. Quando testada em relação à faixa etária, observou-se um dado interessante: pessoas com maior escolaridade tendem a atribuir maior importância e, com a mesma intensidade, tendem a ter maior perspectiva de alcance. Logo, grande parte dos resultados encontrados corrobora com a literatura já mencionada.

Com objetivo de tentar criar uma matriz motivacional, considerando a região, tipo de atividade e setor de atuação da empresa, foi construído um quadro do perfil motivacional dos trabalhadores. Ressalta-se que não se intencionou definir e generalizar os resultados das orientações extrínsecas e intrínsecas, buscou-se, tão somente, apresentar como esses objetivos de vida são percebidos por esses trabalhadores, em que pese a sua individualidade. Portanto, utilizando-se da estatística descritiva, mais especificamente das médias apresentadas por esses grupos com características comuns, têm-se os seguintes comentários:

- Em relação às capitais estudadas, os objetivos extrínsecos são considerados “Moderadamente importante” em todas as cidades, exceto a cidade de Teresina

que considera “um pouco sem importância”. Mesmo diante desses resultados, Acredita-se que os objetivos extrínsecos foram interpretados, parcialmente, como características negativas, podendo essa ser uma das causas de uma atribuição medíocre a este objetivo;

- Em contrapartida, os valores intrínsecos foram considerados “Consideravelmente importantes” em todas capitais. Infere-se, de tal modo, que são valores relevantes, se considerarmos que estão acima da média geral;
- Independentemente do setor de atividade da empresa, bem como do tipo de cargo do trabalhador, observou-se que as aspirações extrínsecas foram consideradas “Moderadamente importante”, enquanto os objetivos intrínsecos caracterizaram como ‘consideravelmente importantes’;
- No mesmo sentido, a probabilidade de alcance dos objetivos extrínsecos, em termos gerais, foi percebida como “Moderadamente provável”. Valor considerado médio e muito semelhante aos resultados do construto Importância. Por sua vez, os objetivos intrínsecos foram considerados com boas perspectivas de alcance.

Por fim, acredita-se que apesar das mudanças contínuas e avassaladoras da sociedade, os trabalhadores continuam a valorizar mais os aspectos intrínsecos, o que nos faz remeter aos estudos do precursor da Escola das Relações Humanas, Elton Mayo, assim como de outros autores clássicos comportamentalistas, que também enfatizavam a relevância dessas dimensões. Do mesmo modo, é surpreendente perceber como foram interpretados os objetivos extrínsecos. Supõe-se que uma das causas dessa possível distorção ou desvalorização seja a premissa de que as aspirações extrínsecas estão associadas a valores que remetam à soberba, por exemplo. Entretanto, os objetivos extrínsecos, nesse estudo, devem ser compreendidos como fundamentais para a sobrevivência humana, e em plena consonância com realidade social vigente.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente capítulo são retomadas as hipóteses da pesquisa, os objetivos propostos e a questão de partida. Em seguida, são apresentadas as limitações deste estudo, bem como, as possíveis recomendações para estudos posteriores.

O objetivo principal deste estudo foi descrever e analisar como se manifestam as aspirações extrínsecas e intrínsecas dos trabalhadores dos PMN. Para tanto, foi utilizado um instrumento recém validado em território nacional que possibilitou testar cinco hipóteses para esta questão:

- H₁ – As aspirações extrínsecas predominam na orientação da motivação dos trabalhadores dos Pequenos e Médios Negócios;
- H₂ – As aspirações são influenciadas pela diferença de gênero;
- H₃ – As aspirações são influenciadas pela diferença de faixa etária;
- H₄ – As aspirações são influenciadas pela diferença de escolaridade;
- H₅ – Existe correlação entre as aspirações extrínsecas e renda;

A partir dessas hipóteses, têm-se os seguintes resultados:

- A hipótese H₁ que indicava a partir de alguns estudos (e.g. SANTOS; FILHO, 2006) que as pessoas, devido a diversos fatores econômicos e sociais, têm desvalorizado os aspectos intrínsecos em prol de recompensas extrínsecas associados principalmente à valores tangíveis. Especificamente nesse estudo, não foram confirmados esses indicativos. Ao contrário, observou-se que os trabalhadores dos PMN atribuem importância maior aos valores intrínsecos. Tal registro, não finda e muito menos determina uma predominância de orientação motivacional sobre outra, apenas abre oportunidades para estudos posteriores. Acrescenta-se que rejeição dessa hipótese confirma a teoria de Herzberg, quando diz que os fatores higiênicos não motivam, apenas evitam insatisfação.
- As hipóteses H₂, H₃, H₄ não foram refutadas. De acordo com elas, as aspirações são influenciadas pela diferença de gênero, faixa etária e escolaridade, respectivamente. Desse modo, este trabalho corrobora com os trabalhos de Porto e Tamayo (2005) pela influência de gênero; Grouzet e Pelletier (2005), Higa e Martinelli (2006) e Martinelli (2008) em relação à influência da faixa etária nas

aspirações; Neves e Boruchovitch (2004) que afirmou haver diferenciação da percepção das orientações motivacionais em relação à faixa etária.

- A hipótese H₅ também não foi negada. Os resultados evidenciaram a presença de correlação entre as aspirações extrínsecas (importância) e renda familiar mensal. Não foram encontrados estudos que a pudessem negar ou confirmar. Portanto, esse resultado oportuniza a realização de novos estudos sobre essa relação.

Para responder aos questionamentos que seguiram à questão de partida, e considerando as hipóteses levantadas, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar qual tipo de aspiração predomina entre os trabalhadores;
- b) Verificar se as aspirações são influenciadas pela diferença de gênero;
- c) Verificar se as aspirações são influenciadas pela diferença de faixa etária;
- d) Verificar se as aspirações são influenciadas pela diferença de escolaridade;
- e) Analisar a correlação existente entre renda e as aspirações extrínsecas.

O primeiro objetivo específico foi alcançado através do teste *Mann-Whitney*. Os resultados obtidos demonstraram que as aspirações intrínsecas predominam entre os trabalhadores dos PMN. Ao contrário de outros estudos com outras abordagens, este estudo apresentou fortes indícios da valorização das orientações intrínsecas. Contudo, é importante ressaltar que o fato de atribuírem maior importância não significa afirmar que os trabalhadores são motivados mais pelas orientações intrínsecas que as extrínsecas. De qualquer forma, o objetivo foi alcançado, pois foi identificada a predominância de uma orientação motivacional entre os trabalhadores pesquisados.

O segundo, terceiro e quarto objetivos específicos foram atingidos com a utilização da Análise de Variância (ANOVA). Para a verificação das influências das aspirações sobre o gênero, constatou-se que homens e mulheres percebem as aspirações de forma diferente. Tanto em relação ao Fator Importância quanto à Probabilidade, as mulheres valorizam e possuem expectativa maior de alcance dos objetivos do que os homens, principalmente em relação aos valores intrínsecos, mais especificamente em relação às características de autoaceitação e desenvolvimento pessoal.

No que se refere às diferenças de faixa etária, corroborando com outros estudos citados anteriormente, foi observado que a idade é determinante na orientação motivacional dos trabalhadores. Destaca-se que os trabalhadores mais jovens (até 20 anos) são os que demonstraram estar mais suscetíveis às influências das aspirações, o que de certa forma faz

sentido, se consideramos que é um período de transformação, de formação de princípios e valores que irão nortear o futuro profissional e pessoal desses jovens.

O quarto objetivo específico que versava se as aspirações eram influenciadas pela diferença de escolaridade, demonstrou, do mesmo modo, que as orientações motivacionais são percebidas de forma diferente quando relacionadas com a escolaridade dos trabalhadores. Os dados da pesquisa revelaram que os trabalhadores com maior escolaridade, mais precisamente os que afirmaram ter Especialização, foram os mais sensíveis às influências. Percebeu-se que aspectos ligados ao desenvolvimento pessoal, à necessidade de ser reconhecido e admirado, bem como à necessidade de ter relacionamentos afetivos e sociais são os fatores com maior preocupação desse grupo de trabalhadores. Portanto, o objetivo proposto também foi alcançado.

O quinto objetivo era analisar a presença ou não de correlação entre as aspirações extrínsecas e renda. Para o alcance desse objetivo foi utilizada a técnica de Correlação de *Pearson*. Os resultados apontaram a presença de correlação negativa em relação ao construto Importância. Tais indicativos inferem que a menor renda mensal familiar impacta na diminuição das orientações motivacionais extrínsecas. Como é de conhecimento, essa técnica não evidencia qual fator impulsiona essa correlação, mas registra a ocorrência.

O sexto objetivo era apresentar um perfil motivacional. Para tanto, foi realizada, a partir dos dados coletados, a orientação motivacional dos trabalhadores segundo o setor de atividade e região pesquisada, e apresentado assim um quadro sobre as aspirações. O quadro apontou pouca ou nenhuma diferença de percepção relevante para as variáveis ligadas às cidades pesquisadas (Fortaleza, São Luís e Teresina), setor de atividade (Indústria, Comércio, Prestação de Serviços) e tipo de atividade (Gestor, Técnico e Operativo), podendo se afirmar que essas variáveis não impactam as orientações motivacionais, para esse estudo.

Retomando a questão de partida, esta indagou de que forma se configura a motivação para o trabalho em pequenos e médios negócios, tendo em vista as aspirações extrínsecas e intrínsecas. Em síntese, a resposta diz que se notou uma valorização maior dos objetivos de vida intrínsecos em relação aos extrínsecos, fato este que deve ser analisado com cuidado.

Conforme já comentado, não se objetivou neste trabalho definir ou generalizar a prevalência de um sobre o outro, mas foi proposta, a partir da literatura especializada, a influência de algumas variáveis sobre as orientações motivacionais. No âmbito geral, percebeu-se que os trabalhadores valorizam mais os objetivos intrínsecos, contudo não acreditam, com a mesma intensidade com que atribuem importância, que conseguirão

alcançar tais metas. Em consonância com a literatura, foram verificadas influências nas aspirações quando relacionadas à faixa etária, escolaridade e gênero. Logo, a pesquisa conseguiu alcançar seus objetivos propostos.

Ademais, devido à dificuldade na coleta dos dados, é pertinente registrar que, mesmo procedendo conforme os critérios estabelecidos para a pesquisa científica, notou-se uma resistência dos proprietários, para conceder a autorização, e a desconfiança dos trabalhadores, no preenchimento dos questionários.

Ressalva-se, entretanto, que os procedimentos adotados e a amostra obtida foram suficientes para testar as hipóteses e alcançar os objetivos propostos.

Diante dessa limitação apresentada, além de uma amostra maior, recomenda-se, também, a replicação desse estudo, utilizando outro recorte geográfico como, por exemplo, capitais da região sudeste, ou a realização de comparativo com empresas de grande porte.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, J. S. Towards an understanding of Inequity. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, n. 67, p. 422-436, 1963.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. Affective, Continuance, and normative commitments to the organization: An examination of construct validity. **Journal of vocational Behavior**, n.49, p. 252-276, 1990.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, n.78, 538-551, 1993.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. **Commitment in the workplace: theory, research and application**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1997.
- ALMEIDA, H. M. C. **Fatores intrínsecos e extrínsecos relacionados à satisfação/insatisfação com o trabalho: o caso de servidores de uma instituição de ciência e tecnologia em saúde, sediada em Recife-PE**, 2007, 110p. Dissertação (Mestrado em Administração). Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração. Faculdade Boa Viagem. 2007.
- AMABILE, T. M.; DeJONG, W.; LEPPER, M. R. Effects of externally imposed deadlines on subsequent intrinsic motivation. **Journal of Personality and Social Psychology**, n.34, p.92-98, 1976.
- ANDRADE, M. M. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- ANGELO, E. S. S. **Fatores de Motivação de Trabalhadores das Classes Sociais C, De E**. 2010, 109p. Dissertação (Mestrado Executivo em Gestão Empresarial). Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas- EBAPE-RJ.
- APPEL-SILVA, M. A; WENDT, G. W.; ARGIMON, I. I. L. A Teoria da Autodeterminação e as Influências Socioculturais Sobre a Identidade. **Psicologia em Revista**, v. 16, p. 351-369, 2010.
- ARCHER E. A. O Mito da Motivação. In: BERGAMINI, C. W. e CODA, R. (orgs.). **Psicodinâmica da Vida Organizacional**. São Paulo: Atlas, 1997.
- ARBUCKLE, James L. **Amos 18 User's Guide**. Amos Development Corporation, 2009.
- ASSOR, A.; ROTH, G.; DECI E. L. The emotional costs of parents conditional regard: A self-determination theory analysis. **Journal of Personality**, n.77, p. 47-88, 2004.
- ASSOR, A; VANSTEENKISTE, M.; KAPLAN, A. Identified and introjections approach and introjections avoidance motivations in school and in sport: the limited benefits of self-worth strivings. **Journal of Educational Psychology**, n.101, p.482-497, 2009.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4^a ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, C. W. A difícil administração das motivações. RAE. Revista de Administração de Empresas, v.38, n.1, p.6-17. jan/mar, 1998. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75901998000100002&script=sci_arttext. Acesso em 25 de jun. 2012.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4. ed, São Paulo: Atlas, 2007.

BAARD, P. P.; DECI E. L.; RYAN, R. M. Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 34, n. 10, p. 2045-2068, 2004.

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada as Ciências Sociais**. 2 ed. Florianópolis: UFSC, 2004.

BARRETO, D. F. C.; NUNES, G. S.; VEIGA, J. L. B. C.; BOAS, A. A. V. Que Fatores motivacionais afetam os indivíduos que ingressam em organização do setor público? O caso de uma empresa de energia. **GEPROS. Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, v. 2, p. 11-24, 2007.

BEHR, S. C. F. **Produtividade e motivação docente em cursos de administração de IES privadas da Grande Vitória-ES: reflexões sobre a possibilidade de aplicação do método PROMES**, 2004, 133p. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina.

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2009**. Disponível em <http://www.rais.gov.br/>. Acesso em 03 mar. 2012.

BROCKNER, J. WIESENFELD, B. M. An integrative framework for explaining reactions to decisions: interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, v. 129, n.2, p.189-208, 1996.

BRUNI, A. L. **SPSS aplicado à pesquisa acadêmica**. São Paulo: Atlas, 2009.

CORRAR, L. J. PAULO, E. DIAS FILHO, J. M. (Org.) **Análise Multivariada para cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia**. São Paulo: Atlas, 2011.

COSTA, J. BALGA, R. S. M.; ALFENAS, COTTA, R. M. M. Promoção de saúde e diabetes: discutindo a adesão e a motivação de indivíduos diabéticos participantes de programas de saúde. **Ciência e Saúde Coletiva**, v.16, n.3, 2008.

COX, T. Jr. **Creating the multicultural organization: A strategy for capturing the power of diversity**. São Francisco, CA: Jossey-Bass, 2001.

DECI E. L.; RYAN, R.M. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. 1. ed. New York: Plenum, 1985.

DECI E. L.; RYAN, R. M. A motivation approach to self: integration in personality. In: R. Dienstbier (org.) **Nebraska symposium on motivation: perspectives on motivation**, p.237-288, Lincoln: University of Nebraska Press, 1991.

DECI E.; EGHARARI, H.; PATRICK, B. C.; LEONE, D. Facilitating internalization: the self-determination theory perspective. **Journal of Personality**, n.62, 119-142, 1994.

DECI E. L. **Por que fazemos o que fazemos: entendendo a automotivação**. 1. ed. São Paulo: Negócio, 1998.

DECI E. L.; RYAN, R.M. The what and the why of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. **Psychological Inquiry**. New York, v.11, n.4, p.227-268, 2000.

DIFINI, C. D. R. **Avaliação da Satisfação dos técnico-administrativos em uma instituição de ensino superior: um estudo de caso**. 2002, 86p. Dissertação (Mestrado profissional em Engenharia). Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

EREZ, M.; KLEINBECK, U.; THIERRY, H. **Work Motivation in the context of a globalizing economy**. London: Lawrence Erlbaum, 2001.

FARIA, T. G. **Análise comparativa do nível de motivação intrínseca de atletas de ambos os sexos, participantes de esportes individuais e coletivos, com diferentes níveis de experiência**. 2004, 94f. Dissertação (Mestrado em Educação Física). Departamento de Educação Física do Setor de Ciências Biológicas, Universidade Federal do Paraná, 2004.

FERNANDES, H. M.; VASCONCELOS-RAPOSO, *Continuum* de Autodeterminação: validade para a sua aplicação no contexto desportivo. **Estudos de Psicologia**, v.10, n.3, p. 385-395, 2005.

FERREIRA, A., DIOGO, C., FERREIRA, M.; VALENTE, A. C. Construção e validação de uma Escala Multi-Factorial de Motivação no Trabalho (Multi-Moti). **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 12, n. 2, p. 187-198, 2006.

FERREIRA T. C.; PINTO F. R.; CELESTINO, M. F.; JUNIOR, J. J. S. GOMES, M. L. T. **Construção e Validação de uma Escala de Aspirações Extrínsecas e Intrínsecas no Brasil**. No prelo.

FIELD, A. **Descobrimos a estatística usando o SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FOGUET, J. M. B; GALLART, G. C. **Modelos de equaciones estructurales**. Madrid: La Muralla.

FREITAS, C. M. F. **Estudo da motivação e da liderança na indústria hoteleira da RAM**. 2006, 141p. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica e Desenvolvimento do Turismo). Universidade da Madeira.

GAGNÉ, M.; CHEMOLLIE.; FOREST, J.; KOESTNER, R. The temporal relations between work motivation and organizational commitment. **Psychologica Belgica**, v. 48, p. 219-241, 2008.

GAGNÉ, M; DECI, E. L. Self-determination theory and work motivation. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, p. 331–362, 2005.

GARSON, G.D. PA 765 Statnotes: an Online Textbook. 2003. Disponível em <http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/statnote.htm>. Acesso em nov. 2012.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GODOI, C. **Categorias da Motivação na Aprendizagem**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis, 2001.

GODOI, C. K. Passado, presente e futuro das teorias motivacionais. RAE. **Revista de Administração de Empresas**, v.49, n.2, abr/jun, p.240-241. 2009. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902009000200010. Acesso em 25 de jun. 2012.

GONDIM, S. M. G.; SILVA; N. Motivação no trabalho. In ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE; J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. cap. 4, p. 145-176.

GUILLEVIC, C. **Psychologie du Travail**. Paris: Editions Nathan, 1991.

GUIMARÃES, S. E. R; BORUCHOVITCH, E. O Estilo Motivacional do Professor e a Motivação Intrínseca dos Estudantes: Uma Perspectiva da Teoria da Autodeterminação. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.17, n.2, p.143-150, 2004.

GROUZET, F. M. E.; KASSER, T.; AHUVIA, A.; DOLS, J. M.; KIM, Y.; LAU, S.; RYAN, R.M.; SAUNDERS, S.; SCHUMUCK, P.; SHELDON, K. The structure of goals across 15 cultures. **Journal of Personality and Social Psychology**, n.89, p.800–816, 2005.

HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G.R. **Work Redesign**. New York: Addison-Wesley Publishing Company, 1990.

HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; TATHAM, R. L. **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HASLAM, S. A. **Psychology in organizations: the social identity approach**. London: SAGE, 2001.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores: A teoria e as técnicas de liderança situacional**. São Paulo: EPU, 1986.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B; SNYDERMAN, B. **The motivation to work**. 1. ed. New York: John Wiley, 1959.

HIGA, S. L.; MARTINELLI, S. C. As orientações motivacionais de estudantes do ensino fundamental. **Teoria e Prática da Educação**, v.9, n.2, p.169-177, 2006.

HITT, M. A.; MILLER, C. C.; COLELLA, A. **Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica**. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

HOX, J.J.; BECHGER, T.M. An introduction to structural equation modeling. **Family Science Review**, v.11, p. 354-373, 1998.

HU, L.T.; BENTLER, P.M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling**, v. 6, p.1-55, 1999.

KASSER, T.; RYAN. R. M. A Dark Side of the American Dream: correlates of financial success as a central life aspiration. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 65, p. 410-422, 1993.

KASSER, T.; RYAN. R. M. Further Examining the American Dream: differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. **Personality and Social Psychology Bulletin**. Madison, WI, v. 22, p. 280-287, 1996.

KATZELL, R. A.; THOMPSON, D. E. Work motivation: theory and practice. **American Psychologist**, v.45, n.2, p.144-153, 1990.

KLEINBECK, U.; WEGGE, J.; SCHMIDT, K. Work motivation and performance in groups. In: EREZ, M.; KLEINBECK, U.; THIERRY, H. **Work motivation in the context of a globalizing economy**. London: Lawrence Erlbaum, p. 181-196, 2001.

KLINER, R. B. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. New York: The Guilford Press, 2005.

KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. O Conteúdo Significativo do Trabalho como Fator de Qualidade de Vida Organizacional. **Revista de ANGRAD**, Rio de Janeiro, v. 1. n. 1. p. 64-74, 2000.

KOTLER, Philip. **Marketing 3.0: as forças que estão definindo o Novo Marketing centrado no ser humano**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

LEAL. A.; MIRANDA, G. J.; CARMO, C. R. S. Teoria da autodeterminação: uma análise da motivação dos estudantes do curso de Ciências Contábeis. In: III Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, 2011, João Pessoa. **Anais...**, 2011.

LAWLER E. E. Job design and employee motivation. In: VROOM, V.H; DECI E. L. (ed) **Management and motivation**. Baltimore: Penguin Books, 1970. cap. 11, p. 160-169.

LEPPER, M. R.; GREENE, D. Turning play into work: effects of adult surveillance and extrinsic rewards on children's intrinsic motivation. **Journal of Personality and Social Psychology**, n.31, p.479-486, 1975.

LÉVY-LEBOYER, C. Tradução de Roberto Coda e Cecília Bergamini. **A crise das motivações**. São Paulo: Atlas, 1994.

LOCKE, A.; LATHAM, G. P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: a 35-year odyssey. **American Psychologist**, v. 57, n. 9, p. 705-717, Set, 2002.

MACÊDO, I. I. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 2.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

MADSEN, K. B. La teoria de McClelland. In: Madsen, K. B. **Teorias de La motivación**. Buenos Aires: Editorial Paidós, 1967.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS E. M. Técnicas de pesquisa: **planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa e elaboração, análise e interpretação de dados**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARSH, H. W.; BALLA, J. R. Goodness-of-Fit Indices in Confirmatory Factor Analysis: The Effect of Sample Size. **Psychological Bulletin**, v. 103, n. 3, p. 391-410, 1988.

MARTINELLI, S. C. **A study on the motivation among elementary school children**. In: V Congresso Internacional de Psicología y Educación: Los retos del futuro, Oviedo, 2008.

MARTINELLI, S. C.; SISTO, F. F. Motivação de estudantes: um estudo com crianças do ensino fundamental. **Avaliação Psicológica**, v.9, n.3, p.413-420, 2010.

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. **Psychological Review**, v. 50, p. 370-396, 1954.

MASLOW, A.H. A theory of human Motivation. In: VROOM, V.H; DECI E. L. (ed) **Management and motivation**. Baltimore: Penguin Books, cap. 2, p. 27-41, 1970.

McCLELLAND, D. **The achievement motive**. New York: Appleton Century Crofts, 1953.

McCLELLAND, D. C. Motivational Factors in health and disease. **American Psychologist**, v.44, p.675-683, 1989.

MOLLER, A. C.; RYAN, R. M.; DECI E. L. Self-Determination Theory and Public Policy: Improving The Quality of Consumer Decisions Without Using Coercion. **Journal of Public Policy and Marketing**, v.25, n.1, p.104-116, 2006.

MONTEIRO, D. L. C. **A percepção motivacional do dinheiro**. 2011, 77f. Dissertação (Mestrado em Administração). Centro de estudos sociais e aplicados. Curso de Mestrado Acadêmico em Administração, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2011.

MUCCHIELLI, A. **Les motivations**. Paris: PUF, 1981.

MURCIA, J. A. M.; COLL, D. G. C. A permanência de praticantes em programas aquáticos baseada na Teoria da Autodeterminação. **Fitness e Performance Journal**, v. 5, n. 1, p. 5-10, 2006.

NEVES, E. R. C.; BORUCHOVITCH E. A motivação de alunos no Contexto da Progressão Continuada. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.20, n.1, p. 77-85, 2004.

NOVACEK, J.; LAZARUS, R. S. The structure of personal commitments. **Journal of Personality**, n.58, p.693-715, 1990.

NUTTIN, J. **Théorie le motivacion humaine: du besoin au project d'action**. Paris, PUF, 1980.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas**, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

PAVLOV, I. P. **Reflexos condicionados e inibições**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1972.

PENNA, A. G. **Introdução a Motivação e a Emoção**. 1. ed. Rio de Janeiro: Imago, 2001.

PERVIN, L. A. The statis and flow of behavior: Toward a theory of goals. In: M. M. Page (Ed.), **Nebraska symposium on motivation**, p.1-53. Lincoln: University of Nebraska Press, 1983.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais**. 4. Ed. Lisboa: Sílabo, 2005.

PORTER, L. W.; LAWLER E. E. **Managerial attitudes and performance**. Homewood, IL: Irwin-Dorsey, 1968.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A.; Influência dos Valores Laborais dos Pais sobre os Valores Laborais dos Filhos. **Psicologia: Reflexão e Crítica**,v.19, n.1, p.151-158, 2006.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais. In BEUREN, I. M.: (Org.). **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: teoria e prática**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 76-97.

RAVANELLO, J. **Motivação para Aprender**: um estudo com universitários de Pedagogia e Letras. 2008. 129f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pró-reitoria de pós-graduação de pesquisa *stricto-sensu* em educação, Universidade Católica de Brasília.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Editora Pearson, 2005.

ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York: The Free Press. 1973.

ROSA, João Guimarães. Sagarana. 52a reimpressão. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

SALLES, M. A. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador: um estudo de caso em uma operadora de call center**. 2008. 95f. Dissertação (Mestrado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

SAMPAIO, J. R. **Voluntários: um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura em uma organização do terceiro setor**. 2004, 225f. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

SAMPAIO, J. R. O Maslow Desconhecido: Uma Revisão de seus Principais Trabalhos sobre Motivação. **RAUSP. Revista de Administração**, v. 44, p. 5-16, 2009.

SANTOS, F. L. N.; FILHO, D. L. L.. Mudanças no trabalho e o adoecer psíquico na educação. In: *Psicopedagogia em educação e Saúde* [online]. 2006. Disponível em <http://www.psicopedagogia.com.br/artigos/artigo.asp?entrid=819>. Acesso em: 15 ago. 2012.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 53, n. 3, p. 550-562, 1987.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 58, n. 5, p. 878-891, 1990.

SCHWARTZ, S. H. Value hierarchies across cultures: taking a similarities perspective. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 32, p. 268-290, 2001.

SEBRAE. Pequenos negócios geram quase 80% dos postos de trabalho. In: **Agência SEBRAE de notícias**, 2012. Disponível em: <http://www.df.agenciasebrae.com.br/noticia/18828626/noticias/pequenos-negocios-geram-quase-80-dos-postos-de-trabalho/?indice=0>. Acesso em: 02 out 2012.

SHAH, M. J.; REHMAN, U. M.; AKHTAR, G.; ZAFAR, H.; RIAZ, A. Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. **International Journal of Business and Social Science**, v. 3, n.8, p.271-281, 2012.

SHELDON, K. M.; BETTENCOURT, B. A. Psychological need-satisfaction and subjective well-being within social groups. **British Journal of Social Psychology**, n.41, p. 25-38, 2002.

SIEVERS, B. Além do sucedâneo da motivação. In: BERGAMINI, C.W. e CODA, R. (orgs.) **Psicodinâmica da Vida Organizacional**. São Paulo: Atlas, 1997.

SILVA, D. M. **A Sustentabilidade Fiscal de um Plano de Carreiras no Setor Público: O caso do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro**, 2008, 107p. Dissertação (Mestrado Executivo em Gestão Empresarial). Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas- EBAPE-RJ.

SILVEIRA E. G. F. **Gestão do conhecimento nas organizações: perfil motivacional e tipos psicológicos junguianos: um estudo de caso em uma organização de saúde**, 2006, 325f.

Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão do Conhecimento). Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento. Universidade Federal de Santa Catarina.

SKINNER, B. F. **Ciência e comportamento humano**. 11. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SMITH, C. A.; ORGAN, D. W.; NEAR, J. P. Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. **Journal of Applied Psychology**, v. 68, p. 653-663, 1983.

SUHR, Diana D. **Exploratory or Confirmatory Factor Analysis?** 2006.

TABACHNICK, B.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. Boston, MA: Allyn e Bacon, 2001.

TAMAYO, A. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 17, p. 27-35. 2001.

TAMAYO, A; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, Out./Dez. 2003: 33-54.

VALLERAND, R. J.; DECI E. L.; RYAN, R. M. Intrinsic Motivation in sport. In K.B. Pandolf (Org.). **Exercise and Sport Sciences Reviews**, v. 15, p. 389-425, 1987.

VANSTEENKISTE, M.; LENS W.; DECI E. L. Intrinsic versus extrinsic goal contents in Self-Determination Theory: another look at the quality of academic motivation. **Educational Psychologist**, v.41, n.1, p.19-31, 2006.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 12^a. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VROOM, V. **Work and motivation**. New York: John Wiley, 1964.

VROOM, V. H; DECI E. L. An Overview of work motivation. In: SMITH, K.; HITT, M. A. **Management and motivation**. Baltimore: Penguin Books, cap. 16, p. 229-235, 1970.

WICKER, F. W.; LAMBERT, F. B.; RICHARDSON, F. C; KAHLER, J. Categorical goal hierarchies and classification of human motives. **Journal of Personality**, n.52, p. 285-305, 1984.

APÊNDICE A – CARTA DE APRESENTAÇÃO

Caro(a) trabalhador(a),

Sou Thiago Cardoso Ferreira, aluno do Programa de Mestrado em Administração da Universidade Estadual do Ceará, e estou desenvolvendo uma pesquisa sobre os objetivos de vida dos trabalhadores em pequenos e médios negócios.

É importante esclarecer que se trata de uma pesquisa acadêmica na área de Administração e gostaria de poder contar com a sua colaboração respondendo ao questionário a seguir.

Preciso que você responda ao questionário com sinceridade e procure NÃO deixar nenhuma questão em branco.

Suas respostas são confidenciais, portanto não é necessário escrever o seu nome.

Saliento que não existem respostas certas ou erradas, o que interessa é a sua sincera opinião.

Agradeço desde já sua participação!!!

Thiago Cardoso Ferreira

E-mail: thiagocardosof.adm@gmail.com

Pesquisador – Mestrando em Administração

Universidade Estadual do Ceará

OBJETIVOS DE VIDA							
Ser admirado por várias pessoas							
11. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
12. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Compartilhar minha vida com alguém que eu ame							
13. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
14. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Ter pessoas comentando o quanto pareço atraente							
15. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
16. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Ajudar pessoas que precisam, sem esperar nada em troca							
17. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
18. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Ser bem sucedido financeiramente							
19. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
20. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Escolher o que eu faço, em vez de ser “empurrado pela vida”							
21. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
22. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Ser famoso							
23. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
24. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Acompanhar a moda (cabelo e vestimenta)							
25. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
26. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Ser rico							
27. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
28. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Conhecer-me e me aceitar como eu realmente sou							
29. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
30. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7

OBJETIVOS DE VIDA							
Sentir que há pessoas me amam e a quem eu amo							
31. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
32. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Manter-me atraente para outras pessoas, no futuro							
33. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
34. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Ajudar os outros a melhorar suas vidas							
35. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
36. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Ter dinheiro suficiente para comprar tudo que eu quero							
37. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
38. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Entender cada vez mais as razões para fazer as coisas que faço							
39. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
40. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Ser admirado por muitas pessoas diferentes							
41. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
42. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Ter relacionamentos duradouros							
43. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
44. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Ter uma imagem atraente para outras pessoas							
45. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
46. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7
Ajudar as pessoas necessitadas							
47. O quanto este objetivo é importante para você	1	2	3	4	5	6	7
48. Qual é a probabilidade de você atingir este objetivo em seu futuro?	1	2	3	4	5	6	7

PARTE B – PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO DO RESPONDENTE

Nas questões seguintes, solicitamos que assinale com X as alternativas que correspondem ao seu perfil:

Estado (sigla UF) -		Gênero [] Masculino [] Feminino	
Faixa Etária		Escolaridade	
1	Até 20 anos	1	Ensino Fundamental Incompleto
2	De 21 até 35 anos	2	Ensino Fundamental Completo
3	De 36 até 55 anos	3	Ensino Médio Incompleto
4	56 a 70 anos	4	Ensino Médio Completo
5	Mais de 70 anos	5	Superior Incompleto
Tipo de Atividade Profissional		6	Superior Completo
1	Gestor	7	Especialização
2	Técnico	8	Mestrado
3	Operativo	9	Doutorado
Setor de Atividade da Empresa onde Trabalha		Renda Familiar (em salários mínimos)	
1	Agropecuária / Extrativismo	1	Até 5 SM
2	Indústria	2	Mais de 5 e até 10 SM
3	Comércio	3	Mais de 10 e até 20 SM
4	Prestação de Serviços	4	Mais de 20 SM
Número de Empregados da Empresa onde Trabalha			
1	Até 19	3	De 100 a 499
2	De 20 a 99	4	500 ou mais