

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA (UFRO)
CENTRO DE HERMENÊUTICA DO PRESENTE

PRIMEIRA VERSÃO

ANO I, Nº32 - DEZEMBRO - PORTO VELHO, 2001
VOLUME II

ISSN 1517-5421

EDITOR

NILSON SANTOS

CONSELHO EDITORIAL

ALBERTO LINS CALDAS - História
ARNEIDE CEMIN - Antropologia
FABÍOLA LINS CALDAS - História
JOSÉ JANUÁRIO DO AMARAL - Geografia
MIGUEL NENEVÉ - Letras
VALDEMIR MIOTELLO - Filosofia

Os textos de até 5 laudas, tamanho de folha A4, fonte Times
New Roman 11, espaço 1.5, formatados em "Word for Windows"
deverão ser encaminhados para e-mail:

nilson@unir.br

CAIXA POSTAL 775
CEP: 78.900-970
PORTO VELHO-RO

TIRAGEM 200 EXEMPLARES

EDITORA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA

PRIMEIRA VERSÃO

ISSN 1517-5421

lathé biosa **32**

**ESCALA PADRÃO DO QUESTIONÁRIO DE
MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO (F.
TORO) PARA OS TRABALHADORES NOS
GRUPOS DE ENFERMAGEM DA CIDADE
DE PORTO VELHO- RONDÔNIA- BRASIL**

CLAUDEMIR LEITE DA SILVA



Claudemir Leite da Silva
Profesor do Departamento de Psicologia – UFRO
leite@localhost.inf.unir.br

**ESCALA PADRÃO DO QUESTIONÁRIO DE MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO
(F. TORO) PARA OS TRABALHADORES NOS GRUPOS DE ENFERMAGEM
DA CIDADE DE PORTO VELHO– RONDÔNIA- BRASIL**

A Psicologia Aplicada Latino-americana, com ênfase na Brasileira, apresenta uma série de instrumentos que auxiliam o trabalho de diversos profissionais no exame e identificação das habilidades e conhecimentos humanos. Em diversos estudos realizados nos principais centros culturais e educacionais do Brasil encontramos uma busca, através do desenvolvimento da tecnologia sociométrica, de soluções para muitos problemas aplicados. Os grandes centros já contam com muitos instrumentos padronizados para suas culturas, níveis de desenvolvimento econômico, social e tecnológico, enquanto que para as populações mais distantes estes instrumentos se apresentam de pouca utilidade devido as marcantes diferenças de idiosincrasia e até de desenvolvimento econômico-social-cultural.

Como parte de uma série de estudos que têm como objetivos levantar, identificar e classificar os padrões de identidade da população atual da região Norte do Brasil, especificamente do estado de Rondônia que apresenta um desenvolvimento global bastante diferenciado de outras regiões do Brasil, necessitamos empregar instrumentos padronizados para esta realidade.

Em relação a motivação e particularmente a motivação para o trabalho não existe, até o presente, instrumentos padronizados para a realidade da região de Rondônia. Aplicar instrumentos com escalas padrão desenvolvidas em outras regiões do Brasil não resultaria inadequado mas teríamos ao final um perfil motivacional não regionalizado.

Após o estudo de diversos instrumentos que medem a motivação para o trabalho o Questionário de Motivação para o Trabalho (QMT) desenvolvido por Fernando Toro (1992) se apresentou um dos mais completos não só pela abrangência dos fatores que mede como também por ser um instrumento utilizado em outros países latino-americano o que pode apresentar vantagens quando de comparações entre perfis de culturas diversas.

Para este questionário Toro (1992) tomou as abordagens das teorias motivacionais relevantes desenvolvidas à partir da década de 40 (Teoria da Pulsão – Hull, 1943; Teoria da Valência e do Incentivo – Tolman,1959; Esquemas da Hierarquia de Necessidades Básicas – Maslow, 1943,1954; Teoria da Equidade – Adams, 1963, 1965; Teoria das necessidades sociais – McClelland, Atkinson y Feather, 1966, 1968; Teoria da Expectativa – Vroom y Lawler, 1964, 1973; Esquema dos Fatores Motivação e Higiêne – Herzberg, 1959, 1966) e os resultados das investigações relevantes (Toro, 1981; Toro y Cabrera, 1985; Toro, 1985, Toro y Cabrera,1990)

Segundo Toro (1982):*a fundamentação teórica na qual se apoia o QMT está conformado por um esquema conceitual que toma de um lado os aportes de teorias motivacionais relevantes e os resultados de investigações empíricas, e de outro lado toma em consideração um esquema conceitual desenvolvido por ele que integra varias dimensões analíticas para produzir uma conceitualização que destaca o caráter dinâmico do fenômeno”.*

O QMT é um instrumento que mede 15 fatores motivacionais divididos em 03 dimensões, sendo: a) Condições Motivacionais Internas (CMI); b) Meios Preferidos para obter Retribuições desejadas no trabalho (MPR); c) Condições Motivacionais Externas (CME).

a) Condições Motivacionais Internas. (CMI) (Ver Toro,1985, 1990)

É representado por 5 variáveis internas. Estas variáveis, em conjunto, descrevem condições pessoais internas de caráter cognitivo e afetivo, que permite ao indivíduo derivar sentimentos de agrado ou desagrado de sua experiência com pessoas ou com eventos externos específicos. Como consequência dos sentimentos de agrado experimentados uma vez, pode-se ativar comportamentos posteriores de aproximações a tais pessoas ou eventos.

Dentro desta dimensão pode-se distinguir pelo menos três categorias de variáveis: fisiológicas, psicológicas e psicossociais.

- 1. Logro (Log):** Se manifesta através do comportamento caracterizado pela intenção de fazer algo excepcional, alcançar excelência, levar vantagens sobre outros;
- 2. Poder (Pod):** Expressado por ações e intenções orientadas a adquirir ou exercer domínio, controle e influência sobre pessoas ou grupos;
- 3. Afiliação (Afi):** Expressada por ações dirigidas a obter ou conservar relações interpessoais acaloradas;
- 4. Auto-realização (A-R):** Manifestada por ações que buscam aperfeiçoamento e utilização no trabalho de habilidades e conhecimentos pessoais;
- 5. Reconhecimento (Rec):** Manifestado em atividades orientadas a obter dos demais atenção, aceitação ou admiração pelo que a pessoa é, faz ou sabe;

b) Meios preferidos para obter Retribuições desejadas no trabalho.(MPR) (Ver Toro, 1985, 1990)

É representado por 5 variáveis. Toro instrui que em todos os fenômenos psicológicos se observam grandes diferenças individuais tanto nas condições motivacionais internas como nas condições motivacionais externas e que por razão de tais diferenças individuais as pessoas podem diferir em quanto aos meios que preferem empregar para obter retribuições desejadas no trabalho. Desta maneira este fator operacionaliza 5 variáveis que refletem uma amostra de condutas instrumentais para a obtenção de benefícios desejados no trabalho, porém não esgotam todas as possibilidades.

- 6. Dedicção a Tarefa (D-T):** Expressado por comportamentos ocupacionais orientados a dedicação do tempo, esforço e iniciativa ao trabalho. Preocupação por mostrar no trabalho responsabilidade e qualidade;
- 7. Aceitação da Autoridade(A-A):** Inclui modos de comportamento que expressam reconhecimento e aceitação tanto das pessoas com autoridade na empresa, como das decisões e atuações de tais pessoas;
- 8. Aceitação de Normas e Valores (ANV):** Inclui comportamentos que refletem aceitação e fixação na prática de crenças, valores e normas relevantes para o funcionamento e a permanência da empresa;
- 9. Requisição (Req):** Modos de comportamento que buscam alcançar as retribuições desejadas influenciando diretamente a quem pode concedê-las, mediante solicitação direta, confrontação ou persuasão;

10. Expectação (Exp): Modos de comportamento que mostra uma atitude de espera ou de confiança nas decisões e disposições dos comandos, nas determinações da autoridade formal;

c) Condições Motivacionais Externas. (CME) (Ver Toro,1990)

É também representado por 5 variáveis. Em seu conjunto estas variáveis buscam estudar o valor que uma pessoa atribui a vários tipos de retribuições pelo desempenho que uma organização pode oferecer. Estas variáveis têm o caráter de fatores que suscitam o interesse pelo trabalho reforçam ou incentivam modos de comportamentos dirigidos para obtê-los. Esta dimensão compreende uma categoria de variáveis constituídas por eventos externos e outra por pessoas ou agentes

11. Supervisão (Sup): Comportamentos de consideração, reconhecimento e retroinformação por parte dos representantes da autoridade organizacional;

12. Grupo de Trabalho (G-T): Possibilidade no trabalho de contato pessoal com outros, de participação em atividades coletivas;

13. Conteúdo do Trabalho (C-T): Variedade, autonomia e retroinformação que provém do cargo ou da tarefa;

14. Salário (Sal): Retribuição em dinheiro ou espécie, associada ao desempenho de um cargo;

15. Promoção (Pro): Possibilidade de mobilidade ascendente na organização;

METODOLOGIA

Na área de prestação de serviços foram aplicados o QMT em 124 trabalhadores de 17 grupos de enfermagem, sendo 15 do sexo masculino e 109 do sexo feminino; 23 enfermeiros, 73 auxiliares de enfermagem, e 28 técnicos de enfermagem; com uma média de idade de 38,02 anos, entre as faixas de 22 – 57 anos; e uma média de experiência de trabalho de 11,02 anos, entre as faixas de 0 – 32 anos. Os questionários foram aplicados entre 01 de novembro de 2000 e 30 de fevereiro de 2001. Após aplicação foram obtidos resultados brutos e para classificar os fatores utilizou-se 10 níveis de corte, através do método estatístico “cutoff”.

RESULTADOS

A Escala Padrão para os trabalhadores nos grupos de enfermagem que prestam serviços na saúde se constitui da seguinte forma:

a) Condições Motivacionais Internas. (CMI)

Log		Pod		Afi		A-R		Rec	
PB	PT	PB	PT	PB	PT	PB	PT	PB	PT
06 - 10		10 - 10		14 - 10		11 - 10		12 - 10	
07 - 20		12 - 20		15 - 20		13 - 20		13 - 20	
08 - 30		12 - 30		16 - 30		14 - 30		15 - 30	
09 - 40		13 - 40		17 - 40		16 - 40		16 - 40	
10 - 50		13 - 50		18 - 50		16 - 50		16 - 50	
11 - 60		14 - 60		18 - 60		18 - 60		17 - 60	
12 - 70		15 - 70		19 - 70		19 - 70		18 - 70	

14 - 80	17 - 80	19 - 80	20 - 80	19 - 80
17 - 90	20 - 90	20 - 90	22 - 90	20 - 90
25 - 100	25 - 100	25 - 100	25 - 100	25 - 100
M= 10,81	M= 14,15	M= 17,24	M= 16,46	M= 16,34
D= 4,08	D= 3,45	D=3,03	D= 3,91	D= 3,13
N= 124	N= 124	N= 124	N= 124	N= 124

M=média; D= desvio padrão; N= número de sujeitos;

b) Meios preferidos para obter Retribuições desejadas no trabalho.(MPR)

D-T		A-A		ANV		Req		Exp	
PB	PT	PB	PT	PB	PT	PB	PT	PB	PT
16 - 10		09 - 10		-- - 10		09 - 10		08 - 10	
17 - 20		11 - 20		14 - 20		11 - 20		09 - 20	
18 - 30		-- - 30		-- - 30		12 - 20		10 - 30	
19 - 40		12 - 40		15 - 40		13 - 40		--- - 40	
20 - 50		13 - 50		16 - 50		14 - 50		11 - 50	
21 - 60		-- - 60		17 - 60		15 - 60		13 - 60	
22 - 70		14 - 70		18 - 70		16 - 70		14 - 70	
23 - 80		15 - 80		19 - 80		17 - 80		15 - 80	
24 - 90		17 - 90		20 - 90		18 - 90		17 - 90	
25 - 100		25 - 100		25 - 100		25 - 100		25 - 100	
M= 19,62		M= 12,95		M= 16,46		M= 13,95		M= 12,05	
D= 3,36		D= 2,87		D= 2,61		D= 3,57		D= 3,69	
N= 124		N= 124		N= 124		N= 124		N= 124	

M=média; D= desvio padrão; N= número de sujeitos;

c) Condições Motivacionais Externas. (CME)

Sup		G-T		C-T		Sal		Pro	
PB	PT	PB	PT	PB	PT	PB	PT	PB	PT
09 - 10		13 - 10		11 - 10		07 - 10		07 - 10	
11 - 20		16 - 20		13 - 20		08 - 20		09 - 20	
13 - 30		17 - 30		- - 30		09 - 30		10 - 30	
14 - 40		-- - 40		14 - 40		12 - 40		-- - 40	
- - 50		19 - 50		16 - 50		13 - 50		12 - 50	

16 - 60	20 - 60	17 - 60	14 - 60	14 - 60
17 - 70	21 - 70	18 - 70	16 - 70	15 - 70
18 - 80	23 - 80	20 - 80	18 - 80	16 - 80
21 - 90	24 - 90	21 - 90	20 - 90	18 - 90
25 - 100	25 - 100	25 - 100	25 - 100	25 - 100
M= 14,96	M= 18,69	M= 15,85	M= 13,01	M= 12,54
D= 4,11	D= 4,12	D= 3,94	D= 4,99	D= 3,89
N= 124	N= 124	N= 124	N= 124	N= 124

M=média; D= desvio padrão; N= número de sujeitos;

CONCLUSÕES

Para analisar o significado geral das várias faixas de pontuações que podem ser obtidas com a aplicação da Escala Padrão os resultados devem ser enquadrados na seguinte tabela:

Pontuações entre 0 e 20: mostram um interesse ou valorização excepcionalmente baixas por comparação com os outros quatro fatores da mesma dimensão. Pode assumir que existe uma baixíssima probabilidade de ativação do comportamento na área descrita pelo fator;

Pontuações entre 21 e 40: mostra uma valorização ou interesse relativamente baixo com uma probabilidade limitada de que se ativem comportamentos como os obtidos no fator;

Pontuações entre 41 e 60: Mostram um interesse, valorização ou tendência a uma média reação, ou seja normal ou comum a maioria da população para a qual se elaborou a escala;

Pontuações entre 61 e 80: Uma pontuação dentro desta faixa descreve uma valorização ou interesse relativamente altos com uma probabilidade alta de que em um momento dado se ativem modos de comportamentos incluídos no fator;

Pontuações entre 81 e 100: Descrevem uma valorização ou interesse excepcionalmente altos e sugerem por conseguinte a uma alta probabilidade de ocorrência de algum dos comportamentos descritos pelo fator;

BIBLIOGRAFIA

- Toro Álvarez, F. **DIFERENCIAS EN EL PERFIL MOTIVACIONAL DE GERENTES DE EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS.** Colômbia, Rev. Latino-americana de Psicología, Vol. 25, No. 3, 1993.
- Toro Álvarez, F. **CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO – CMT.** CINCEL LTDA;Medellin: Colômbia. 1992.
- Toro Álvarez, F.T. **DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD – CONTRIBUCIONES DE LA PSICOLOGIA OCUPACIONAL.** CINCEL LTDA., págs. 25-127, Medellin: Colômbia, 1990.
- Toro Álvarez, F. **PERFIL MOTIVACIONAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD. REVISTA DE PSICOLOGIA OCUPACIONAL.** Vol.2, Nº 03. Medellin: Colômbia, 1983.
- Toro Álvarez, F. **DISTINCIONES CONCEPTUALES PARA EL DISEÑO DE UN INSTRUMENTO QUE PERMITA EVALUAR ASPECTOS DE LA MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO. INTERAMERICAN JOURNAL OF PSYCHOLOGY.** Vol. 15 . Nº 2, 97-121.1982.
- Spielgel, M. R. **ESTADÍSTICA.** Editora McGraw-Hill do Brasil LTDA, Brasil, 1997.

VITRINE

DIVULGUE:

PRIMEIRA VERSÃO
NA INTERNET

<http://www.unir.br/~primeira/index.html>

Consulte o site e leia os artigos
publicados

SUGESTÃO DE LEITURA

A FORMAÇÃO DO ESPÍRITO CIENTÍFICO

GASTON BACHELARD

Editora Contraponto

RESUMO: Fica como um dos elementos provocativos deste livro a afirmação do próprio Bachelard: toda cultura científica deve começar por uma catarse intelectual e afetiva. Resta, então, a tarefa mais difícil: colocar a cultura científica em estado de mobilização permanente, substituir o saber fechado e estático por um conhecimento aberto e dinâmico, dialetizar todas as variáveis experimentais, oferecer enfim à razão razões para evoluir.

SUMÁRIO: A noção de obstáculo epistemológico; O primeiro obstáculo: a experiência primeira; O conhecimento geral como obstáculo ao conhecimento científico; Exemplo de obstáculo verbal: a esponja – extensão abusiva das imagens usuais; O conhecimento unitário e pragmático como obstáculo ao conhecimento científico; O obstáculo substancialista; Psicanálise do realista; O obstáculo animista; O mito da digestão; Libido e conhecimento objetivo; Os obstáculos do conhecimento quantitativo; Objetividade científica e psicanálise.

Áreas de interesse: Análise do Discurso , Linguística Indígena, Antropologia.

Palavras-chave: índios, Amazônia, Cultura, Meio-Ambiente, Etnografia.