

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

PRIMEIRA VERSÃO

ANO II, Nº51 - MAIO - PORTO VELHO, 2002
VOLUME IV
ISSN 1517-5421

EDITOR

NILSON SANTOS

CONSELHO EDITORIAL

ALBERTO LINS CALDAS - História
ARNEIDE CEMIN - Antropologia
ARTUR MORETTI - Física
CELSO FERRAREZI - Letras
FABÍOLA LINS CALDAS - História
JOSÉ JANUÁRIO DO AMARAL - Geografia
MARIA CELESTE SAID MARQUES - Educação
MARIO COZZUOL - Biologia
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 **51**

EFEITOS DO PERFIL MOTIVACIONAL SOBRE O DESEMPENHO NO TRABALHO DE EQUIPES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE SAÚDE DA CIDADE DE PORTO VELHO- RONDÔNIA-BRASIL INFORME DE PILOTAGEM

CLAUDEMIR LEITE DA SILVA



Claudemir Leite da Silva

Professor do Departamento de Psicologia - UFRO
leite@unir.br

**EFEITOS DO PERFIL MOTIVACIONAL SOBRE O DESEMPENHO NO TRABALHO DE EQUIPES
DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE SAÚDE DA CIDADE DE PORTO VELHO-RONDÔNIA-BRASIL
INFORME DE PILOTAGEM**

Muitos são os fatores que podem afetar o bom desempenho no trabalho, entre eles temos o estilo de direção, o sistema de comunicação entre dirigente e subordinado, o tipo de liderança exercido pelos gerentes ou possíveis líderes e os fatores motivacionais que impulsionam os trabalhadores a terem melhor ou pior desempenho no trabalho para assim satisfazerem direta ou indiretamente suas necessidades.

Um dos assuntos que tem impulsionado grande quantidade de investimentos em pesquisas na área Organizacional desde o início do século XX é “os motivos que levam as pessoas a agirem”.

Não é possível compreender o comportamento das pessoas sem um mínimo de conhecimento sobre o que motiva seu comportamento.

Existem diferenças motivacionais entre as pessoas. É tão importante esse fato que as políticas de uma empresa, os incentivos, o desenho do posto de trabalho, o desenho organizacional e tantos outros mecanismos motivacionais empregados pelas empresas, não alcançam produzir efeitos massivos e uniformes nas preferências, persistência ou vigor de seu comportamento ocupacional. Há razão essencial que as condições motivacionais internas de uma pessoa podem ser diferentes das de outra. Também essas condições internas se modificam com a experiência, a idade e outras circunstâncias. As condições externas tampouco são idênticas para pessoas que trabalham em diferentes grupos ou ambientes laborais, e tanto as primeiras como as segundas incidem nas realidades motivacionais internas dos indivíduos. Se as condições motivacionais internas são mutáveis e também o são as externas e, ademais, uma inter-atua com a outra para afetar as preferências, persistência e vigor do comportamento devemos esperar que as particularidades motivacionais das pessoas sejam diferentes entre indivíduos e em uma mesma pessoa em diferentes circunstâncias.

Para Simon (1957) o comportamento das pessoas na organização é intencional, está orientado para obtenção de metas ou resultados. Por conseguinte, na medida em que as organizações proporcionam possibilidades diretas ou indiretas de obter metas pessoais, nessa mesma medida as pessoas estarão dispostas a considerar sua vinculação como membro. Por sua participação na atividade organizacional, o indivíduo recebe benefícios ou retribuições que lhe interessam, como salário, bom trato, promoção, prestígio e a satisfação de várias necessidades (Toro, 1982). Sua participação ou contribuição consiste em dedicar a empresa tempo e esforço, aceitar que as pessoas investidas de autoridade definam e limitem seu comportamento, ou seja, aceitar as relações de autoridade, dentro de certos limites.

Segundo Toro(1992) o comportamento em geral e o desempenho ocupacional em particular se entendem como um efeito ou condição conseqüente. O comportamento é o efeito de dois tipos de agentes causais denominados condições antecedentes e condições intervenientes. São condições antecedentes a causa ou pré-requisitos da ação, tais como a sociedade e os estímulos ou reforços positivos ou negativos. São condições intervenientes, a habilidade ou capacidade da pessoa, seu conhecimento e experiência, sua orientação ao trabalho, suas expectativas e sua motivação. Estes são processos internos que têm um papel mediador na determinação dos comportamentos. Um desempenho específico ou um comportamento particular constitui a condição conseqüente ou efeito.

A relação entre desempenho e esforço para realizar uma ação é impactada por um conjunto de condições intervenientes cujo efeito na relação consiste em potencializar e em precipitar a ação. A ação a sua vez é um instrumento para obter resultados que permitem a pessoa obter satisfação, recobrar um equilíbrio que se havia alterado ou evitar um efeito desagradável ou nocivo. Este conjunto de fatores ou condições intervenientes está conformado por Condições Motivacionais Internas. Se deve ter em conta que estas condições internas se estruturam, se sustentam ou se modificam pela ação dos outros fatores que determinam a personalidade e das condições sociais, culturais e demográficas das que participa o indivíduo.

A relação entre desempenho e resultado é afetada por diversas variáveis e circunstâncias, embora se destacam um conjunto de variáveis antecedentes do contexto, que fazem parte do que se denomina como Condições Motivacionais Externas, estas condições são em sua vez a expressão concreta e fatural das distintas dimensões do posto de trabalho em que está localizada a pessoa. As Condições Motivacionais Externas, tal como são percebidas e experimentadas pelo indivíduo e tal como se associam ao desempenho, podem ser mais ou menos contingentes com ele. Deste modo se convertem em esforço e recompensa por sua ação (desempenho) e podem chegar a constituir-se, também em efeitos ou resultados de alto interesse para o indivíduo ainda que para a organização do trabalho tenham pouco ou nenhum interesse. Uma pessoa pode aumentar a quantidade de seu desempenho, por exemplo, dado que dentro das condições de seu posto de trabalho está previsto o incremento da retribuição econômica sem isto ocorrer.

O interesse por esse tema e especialmente pela identificação dos fatores que exercem influências sobre o rendimento de trabalhadores é derivado de uma série de estudos que realizo e 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, e para isso é necessário empregar instrumentos padronizados para esta realidade.

MÉTODO

Equipes: As equipes sorteadas são amostras aleatórias de tamanhos proporcionais a dois estratos não superpostos (com alto nível de desempenho e com baixo nível de desempenho) de uma população de equipes de enfermagem prestadoras de serviços de saúde da cidade de Porto

Velho-Rondônia-Brasil, sendo do primeiro estrato de um total de 09 equipes foram sorteadas 02 para a amostra, e do segundo estrato de um total de 10 equipes foram sorteadas 03 equipes, com as seguintes estruturas

Equipe 1= 06 sujeitos;

Equipe 2= 05 sujeitos;

Equipe 3= 06 sujeitos;

Equipe 4= 05 sujeitos;

Equipe 5= 08 sujeitos

As comparações realizadas foram as seguintes: Equipes: (01-03); (01-04); (01-05); (02-03); (02-04); (02-05);

Procedimentos e Instrumentos: Levantou-se um total de 23 equipes de enfermagem, prestadoras de serviços de saúde em Porto Velho-Rondônia-Brasil, que preencheram os seguintes requisitos: integrantes das equipes com o ensino fundamental completo e com 04 meses, no mínimo, de tempo de permanência no grupo; que a equipe desenvolva suas atividades em condições de interação constante entre seus membros, de maneira que as diferentes atividades que executem requeiram uma integração por parte de todos seus membros para alcançar o objetivo final; que apresentem similares situações materiais de funcionamento, de organização e de hierarquia; e que cada equipe tenha no mínimo 04 sujeitos;

1. Realizou-se a avaliação de desempenho e após, as equipes foram classificadas em níveis de desempenho (1ª-alto desempenho; 2ª-baixo desempenho);
2. Aplicou-se em cada membro das equipes um questionário para levantamento das variáveis de controle e depois, realizou-se comparações de duas em duas equipes, utilizando-se da Prova de Proporção para analisar as diferenças significativas das variáveis de controle. Ao final, de 132 comparações possíveis, encontramos 90 que não apresentavam diferenças significativas, sendo: 9 equipes com alto nível de desempenho com 10 equipes com baixo nível de desempenho;
3. Para esta pilotagem foram sorteadas duas (02) equipes com alto nível de desempenho (1; 2) e três (03) equipes com baixo nível de desempenho (3; 4; 5) perfazendo um total de seis (06) comparações;
4. Foi aplicado o QMT em todos os membros da amostra e após a qualificação dos dados por equipe foram aplicadas a "Prova da Mediana" e a "Prova de Fisher" para analisar se os fatores apresentavam diferenças significativas.

Os três instrumentos utilizados foram:

1º - O Questionário de Avaliação de Desempenho com os respectivos indicadores que foram avaliados foi montado após um estudo criterioso utilizando os Organogramas e Fluxogramas das empresas que trabalhavam as equipes, o Código Brasileiro de Ocupações e outros questionários utilizados por órgãos do Governo Federal, assim como, também, tabelas com relações de cargos e seus indicadores.

A amostra a ser utilizada de pessoas que responderiam o questionário de avaliação de desempenho das equipes foi estabelecida em não menos que 50 pacientes internados.

Para a composição do questionário de avaliação da eficiência (desempenho profissional) das equipes de enfermagem os indicadores estabelecidos foram: 1- Sociabilidade; 2-Apresentação pessoal; 3-Equilíbrio emocional; 4-Organização; 5-Interação com o cliente; 6- Comunicação; 7- Limpeza e Higiene; 8- Qualidade do trabalho; e 9-Agilidade no atendimento;

Ao final da aplicação os dados foram organizados em tabelas com a média de cada indicador e eles se movem de 01 ponto até 05 pontos. Com os resultados levantados foram realizadas as comparabilidades entre os grupos utilizando-se das médias alcançadas em cada indicador e, para verificar se as diferenças apresentadas foram significativas, foi utilizada a Prova "U de Mann-Whitney".

2º - O Questionário para controle de variáveis foi necessário para controlar um conjunto de variáveis que pela importância poderiam ser fator de influência nos resultados a serem obtidos e chegando a ser a causa das diferenças produtivas entre os grupos. Para este controle de variáveis foram tomadas as variáveis consideradas por Rojas (1999), sendo: 1-média de idade do grupo; 2-nível de escolaridade dos membros do grupo; 3-tempo médio de experiência de trabalho do grupo; 4-média de tempo de permanência dos membros no grupo; 5-nível de escolaridade do dirigente; 6-tempo dirigindo o grupo; 7-tempo de experiência de direção do dirigente; 8-satisfação com o salário; 9-satisfação com as condições espirituais de vida; 10-satisfação com as possibilidades de superação técnica; 11- satisfação com o grupo; 12-satisfação com o dirigente; 13-cursos de direção; 14-idade do dirigente; 15-satisfação com o trabalho;

3º - O QMT que foi criado por Toro (1982,1990) e é estruturado da seguinte forma: O QMT é dividido em três dimensões (Condições Motivacionais Internas-CMI; Condições Motivacionais Externas-CME; e Meios Preferidos para obter Retribuições desejadas no trabalho-MPR), com 05 fatores cada, representados por 05 questões com 05 alternativas cada uma, aonde o indivíduo deverá classificá-las por ordem de preferência, e como não é o objetivo deste trabalho uma discussão detalhada do QMT apresentamos a seguir as definições dos 15 fatores medidos pelo mesmo:

CMI- Logro (Log)- Se manifesta através do comportamento caracterizado pela intenção de fazer algo excepcional, alcançar excelência, levar vantagens sobre outros; Poder (Pod)- expressado por ações e intenções orientadas a adquirir ou exercer domínio, controle e influência sobre pessoas ou grupos; Afiliação (Afi)- expressada por ações dirigidas a obter relações interpessoais acaloradas; Auto-Realização (A-R)- manifestada por ações que buscam aperfeiçoamento e utilização no trabalho de habilidades e conhecimentos pessoais; Reconhecimento (Rec)- manifestado em atividades orientadas para obter dos outros atenção, aceitação ou admiração pelo que a pessoa é, faz ou sabe;

MPR- Dedicção a Tarefa (DT)- expressado por comportamentos ocupacionais orientados a dedicação do tempo, esforço e iniciativa no trabalho. Preocupação por mostrar no trabalho responsabilidade e qualidade; 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; Aceitação de Normas e Valores (ANV)- inclui comportamentos que refletem aceitação e colocação em prática de crenças, valores e normas para o funcionamento e a permanência da empresa; Requisição (Req)- modos de comportamento que buscam alcançar as retribuições desejadas influenciando diretamente a quem pode concedê-las, mediante solicitude direta, confrontação ou persuasão; Expectativa (Exp)- modos de comportamento que mostram uma atitude de espera ou de confiança nas decisões e disposições dos mandos, nas determinações da autoridade formal;

CME - Supervisão (Sup)- comportamentos de consideração, reconhecimento ou retroinformação por parte dos representantes da autoridade organizacional; Grupo de Trabalho (G-T)- possibilidade no trabalho de contato pessoal com outros, de participação em atividades coletivas; Conteúdo do Trabalho (C-T)- variedade, autonomia e retroinformação que fornecem o cargo ou tarefa; Salário (Sal)- retribuição em dinheiro ou espécie, associada ao desempenho de cargo; Promoção (Pro)- possibilidade de movimentação ascendente na organização;

RESULTADOS

Equipes 1-3: número de indicadores a favor da primeira (7 de 9), número de indicadores a favor da segunda (0 de 9). A equipe 1 se apresentou com nível de desempenho significativamente superior ao da equipe 3. (Teste de Significação – valor calculado: $Z = 3,38$; valor tabelado: $Z = 1,96$; nível de significância $\alpha = 0,05$).

Equipes 1-4: número de indicadores a favor da primeira (5 de 9), número de indicadores a favor da segunda (0 de 9). A equipe 1 se apresentou com nível de desempenho significativamente superior ao da equipe 4. (Teste de Significação – valor calculado: $Z = 2,63$; valor tabelado: $Z = 1,96$; nível de significância $\alpha = 0,05$).

Equipes 1-5: número de indicadores a favor da primeira (6 de 9), número de indicadores a favor da segunda (0 de 9). A equipe 1 se apresentou com nível de desempenho significativamente superior ao da equipe 5. (Teste de Significação – valor calculado: $Z = 3,00$; valor tabelado: $Z = 1,96$; nível de significância $\alpha = 0,05$).

Equipes 2-3: número de indicadores a favor da primeira (9 de 9), número de indicadores a favor da segunda (0 de 9). A equipe 2 se apresentou com nível de desempenho significativamente superior ao da equipe 3. (Teste de Significação – valor calculado: $Z = 4,24$; valor tabelado: $Z = 1,96$; nível de significância $\alpha = 0,05$).

Equipes 2-4: número de indicadores a favor da primeira (9 de 9), número de indicadores a favor da segunda (0 de 9). A equipe 2 se apresentou com nível de desempenho significativamente superior ao da equipe 4. (Teste de Significação – valor calculado: $Z = 4,24$; valor tabelado: $Z = 1,96$; nível de significância $\alpha = 0,05$).

Equipes 2-5: número de indicadores a favor da primeira (9 de 9), número de indicadores a favor da segunda (0 de 9). A equipe 2 se apresentou com nível de desempenho significativamente superior ao da equipe 5. (Teste de Significação – valor calculado: $Z= 4,24$; valor tabelado: $Z= 1,96$; nível de significância $\alpha= 0,05$).

Controle de variáveis:

Na fundamentação da compatibilidade realizada para cada situação concluímos com a análise das variáveis de controle aplicando a Prova de “Proporções”, que as comparações 01-03; 01-04; 01-05; 02-03; 02-04; 02-05 resultaram **similares** por não apresentarem diferenças significativas, sendo:

Equipes 1-3: número de indicadores a favor da primeira (3 de 15); número de indicadores a favor da segunda (1 de 15); número de indicadores similares as duas equipes (11 de 15). (Teste de Significação – valor calculado: $Z= 2,56$; valor tabelado: $Z= 1,96$; nível de significância $\alpha= 0,05$).

Equipes 1-4: número de indicadores a favor da primeira (1 de 15); número de indicadores a favor da segunda (3 de 15); número de indicadores similares as duas equipes (11 de 15). (Teste de Significação – valor calculado: $Z= 2,56$; valor tabelado: $Z= 1,96$; nível de significância $\alpha= 0,05$).

Equipes 1-5: número de indicadores a favor da primeira (0 de 15); número de indicadores a favor da segunda (2 de 15); número de indicadores similares as duas equipes (13 de 15). (Teste de Significação – valor calculado: $Z= 1,46$; valor tabelado: $Z= 1,96$; nível de significância $\alpha= 0,05$).

Equipes 2-3: número de indicadores a favor da primeira (3 de 15); número de indicadores a favor da segunda (0 de 15); número de indicadores similares as duas equipes (12 de 15). (Teste de Significação – valor calculado: $Z= 3,29$; valor tabelado: $Z= 1,96$; nível de significância $\alpha= 0,05$).

Equipes 2-4: número de indicadores a favor da primeira (3 de 15); número de indicadores a favor da segunda (1 de 15); número de indicadores similares as duas equipes (11 de 15). (Teste de Significação – valor calculado: $Z= 2,56$; valor tabelado: $Z= 1,96$; nível de significância $\alpha= 0,05$).

Equipes 2-5: número de indicadores a favor da primeira (2 de 15); número de indicadores a favor da segunda (1 de 15); número de indicadores similares as duas equipes (13 de 15). (Teste de Significação – valor calculado: $Z= 3,29$; valor tabelado: $Z= 1,96$; nível de significância $\alpha= 0,05$).

Comparações dos fatores do Perfil Motivacional: Na Tabelas abaixo apresentamos as comparações de cada fator motivacional das Equipes 1-3; 1-4; 1-5; 2-3; 2-4; 2-5 com os resultados das aplicações da Prova da Mediana e da Prova de Fisher com um nível de significancia de $\alpha= 0,05$, que foram empregadas para analisar os dados separados pela mediana.

Equipes: 1-3

Tabela 01	Fator	Log	Pod	Afi	A-R	Rec	DT	A-A	ANV	Req	Exp	Sup	G-T	C-T	Sal	Pro
	p=	0,43	0,32	0,46	0,46	0,43	0,36	0,16	0,55	0,18	0,43	0,32	0,32	0,18	0,43	0,16

Como podemos observar em todos os fatores comparados das equipes 1 e 3, não encontramos diferenças significativas a um nível de significância de $\alpha = 0,05$;

Equipes: 1-4

Tabela 02	Fator	Log	Pod	Afi	A-R	Rec	DT	A-A	ANV	Req	Exp	Sup	G-T	C-T	Sal	Pro
	p=	0,32	0,43	0,32	0,43	0,32	0,18	0,45	0,36	0,43	0,43	0,43	0,32	0,06	0,43	0,05

Somente a comparação entre os resultados apresentados para o fator Promoção das equipes 1 e 4 apresentou ter diferença significativa favorável para a equipe 1 a um nível de significância de $\alpha = 0,05$;

Equipes: 1-5

Tabela 03	Fator	Log	Pod	Afi	A-R	Rec	DT	A-A	ANV	Req	Exp	Sup	G-T	C-T	Sal	Pro
	p=	0,05	0,37	0,34	0,35	0,35	0,05	0,14	0,53	0,37	0,56	0,41	0,21	0,21	0,24	0,14

Nesta comparação, entre os fatores comparados das equipes 1 e 4, somente dois apresentaram ter diferenças significativas a um nível de significância de $\alpha = 0,05$, sendo o fator Logro com diferença favorável para a equipe 1 e o fator Dedicção a Tarefa com diferença favorável a equipe 5;

Equipes: 2-3

Tabela 04	Fator	Log	Pod	Afi	A-R	Rec	DT	A-A	ANV	Req	Exp	Sup	G-T	C-T	Sal	Pro
	p=	0,42	0,42	0,48	0,24	0,48	0,24	0,48	0,42	0,40	0,18	0,24	0,42	0,42	0,40	0,48

Nesta comparação podemos observar que em todos os fatores levantados das equipes 2 e 3 não encontramos diferenças significativas a um nível de significância de $\alpha = 0,05$;

Equipes: 2-4

Tabela 05	Fator	Log	Pod	Afi	A-R	Rec	DT	A-A	ANV	Req	Exp	Sup	G-T	C-T	Sal	Pro
	p=	0,24	0,48	0,48	0,42	0,24	0,40	0,48	0,42	0,48	0,24	0,42	0,40	0,24	0,40	0,48

Em todos os fatores comparados das equipes 2 e 4 não encontramos diferenças significativas a um nível de significância de $\alpha = 0,05$;

Equipes: 2-5

Tabela 06	Fator	Log	Pod	Afi	A-R	Rec	DT	A-A	ANV	Req	Exp	Sup	G-T	C-T	Sal	Pro
	p=	0,08	0,39	0,44	0,16	0,41	0,41	0,39	0,28	0,44	0,04	0,41	0,41	0,41	0,33	0,41

Somente a comparação entre os resultados apresentados para o fator Expectativa das equipes 2 e 5 apresentou ter diferença significativa favorável para a equipe 05 a um nível de significância de $\alpha = 0,05$;

CONCLUSÕES

Considerando que as comparações realizadas nesta pilotagem foram entre equipes que apresentaram alto nível de desempenho com equipes que apresentaram baixo nível de desempenho, não podemos, após análise dos resultados levantados, estabelecer traços que possam ser considerados como um perfil que determinem uma equipe ser mais eficiente ou menos eficiente.

Os fatores: Promoção (Tabela 02), Logro e Dedicção a Tarefa (Tabela 03), e Expectativa (Tabela 05), que apresentaram diferenças significativas quando da comparação dos resultados alcançados pelas equipes com alto nível de desempenho com as equipes com baixo nível de desempenho, não foram detectados aparecimentos nas comparações em quantidades estatísticas significativas para estabelecermos como determinantes favoráveis para alcançar um certo nível de desempenho.

Estas conclusões se circunscrevem aos grupos estudados. O tamanho pequeno da amostra utilizada (02 equipes com alto nível de desempenho e 03 equipes com baixo nível de desempenho) se constitui em um fator que limita realizar uma análise mais profunda de algumas das relações possíveis apresentadas pelos instrumentos porém como estudo piloto se faz necessário continuar estes estudos com uma amostragem maior e com outras populações, também realizando correlações com outros fatores que podem exercer influência sobre a variabilidade do nível de desempenho da equipe.

BIBLIOGRAFIA

- CAMPBELL, D.T.: STANLEY, J.C. Experimental and quasi-experimental designs for research. Chicago-U.S.^a: Rand-McNally, 1966.
- GOLBERG, M.A.A. Avaliação e planejamento educacional: problemas conceituais e metodológicos. Cadernos de pesquisa, nº 7. São Paulo-Brasil: Fundação Carlos Chagas, 1973.
- LINDZEY, G. Y A. et al. Handbook of Social Psychology. New York-U.S.A.: Reading Mass, Addison – Wesley, 1985.
- MAIA, F.; BUSSONS, J. Avaliação de Cargos e de Desempenhos – uma nova Metodologia. São Paulo-Brasil: Livro Técnico e Científicos S.A., 1978.
- ROJAS, L. L. R. Liderazgo, bases de poder y su relación con la productividad grupal. La Habana-CUBA: Trabajo de Diploma, Facultad de Psicología, 1999.
- TORO ÁLVAREZ, F. Diferencias en el perfil motivacional de gerentes de empresas publicas y privadas. Rev. Latino-americana de Psicología, Medellín-Colômbia: v. 25, n. 3, 1993.
- Id. Cuestionario de Motivación para el trabajo – CMT. Medellín-Colômbia: CINCEL LTDA, 1992.
- Id. Desempeño y Productividad – Contribuciones de la Psicología Ocupacional. Medellín-Colômbia: CINCEL LTDA, 1990, p. 25-127.
- Id. Perfil motivacional de profesionales de la salud. Revista de Psicología Ocupacional, Medellín-Colômbia: v.2, n 03, 1983.
- Id. Distinciones conceptuales para el diseño de un instrumento que permita evaluar aspectos de la motivación para el trabajo. Interamericana Journal of Psychology, Medellín-Colômbia: v. 15, n 2, p. 97-121, 1982.
- SIEGEL, S. Estatística não-paramétrica aplicada as ciências do comportamento. [São Paulo-Brasil]: McGraw-Hill do Brasil, 1986.
- SIMON, H. Administrative Behavior. 2 ed, New York-U.S.A.: McMillan, 1957.
- SPIEGEL, M. R. Estatística. [São Paulo-Brasil]: Editora McGraw-Hill do Brasil LTDA, 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

antes
água e pão
que pão e circo

ver
é perigoso:
ao olho, o circo

CARLOS MOREIRA