

LIVRO DE RESUMOS

10 - 12 Abril | Lisboa - Portugal



Reunião Anual da
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE CLASSIFICAÇÃO
E ANÁLISE DE DADOS (CLAD)

Livro de Resumos

AS JOCLAD 2014 TIVERAM O APOIO INSTITUCIONAL DE:



Associação Portuguesa de Classificação e Análise de Dados



INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA
ESTATÍSTICA PORTUGAL

Ficha Técnica

Presidente das Jornadas

Alda Carvalho (Presidente do INE)

Secretário das Jornadas

Fernanda Sousa (Presidente da CLAD e FEUP-Universidade do Porto)

Comissão Organizadora

Catarina Marques (ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa)

Isabel Silva (FEUP-Universidade do Porto)

José Gonçalves Dias (ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa)

Nuno Lavado (ISEC-Instituto Politécnico de Coimbra)

Título: XXI Jornadas de Classificação e Análise de Dados (JOCLAD 2014).
Livro de Resumos.

Produzido: Instituto Nacional de Estatística

Editores: Fernanda Sousa, Catarina Marques, Isabel Silva,
José Gonçalves Dias, Nuno Lavado, Carlos Marcelo

ISBN: 978-989-98955

Sessão de Posters II – Sábado, 12 de Abril (11:20)

Motivação e satisfação na função pública: um exemplo dos Açores

Áurea Sousa¹, Maria Graça Batista², Deanna Medeiros³

¹Departamento de Matemática; CEEApla; CMATI, Universidade dos Açores, aurea@uac.pt;

²Departamento de Economia e Gestão; CEEApla, Universidade dos Açores, mbatista@uac.pt;

³Departamento de Economia e Gestão, Universidade dos Açores, deanna_medeiros@hotmail.com

Sumário

O objetivo geral deste trabalho é o de aferir os níveis e os fatores de motivação e de satisfação profissional dos trabalhadores da função pública na Região Autónoma dos Açores (R.A.A.). Apresentam-se aqui as principais conclusões obtidas com base na análise dos dados recolhidos, a partir de um questionário composto por três secções (caracterização geral, níveis de satisfação e níveis de motivação), previamente testado e validado. Conclui-se, em termos gerais, que a faixa etária é um fator de influência na motivação e na satisfação.

Palavras-chave: Função pública, Motivação, Recursos humanos, Satisfação

1. Nota introdutória e objetivos gerais do estudo

Atualmente, os recursos humanos são considerados a base da estrutura de uma organização. Os colaboradores de uma organização, através do seu conhecimento e capacidades técnicas, permitem a criação de valor para os *stakeholders* e a consecução dos objetivos da organização. A estratégia ao nível dos recursos humanos, com os seus efeitos na motivação e satisfação dos colaboradores é um elemento fundamental da estratégia de uma organização (Dinham e Scott, 1998; Perry e Wise, 1990; Santhapparaj e Alam, 2005; Sledge et al., 2008). No entanto, ainda existe, em muitas organizações, uma aposta incipiente tanto no recrutamento, como na formação, na motivação e na liderança dos seus membros.

A satisfação profissional tem sido associada a resultados organizacionais positivos, tais como maior inovação, menor stress, maior *empowerment*, maior produtividade, crescimento organizacional, baixos níveis de absentismo e rotatividade, e elevados níveis de motivação. Herzberg et al. (1959) sublinharam a necessidade de reforçar os fatores motivacionais para gerar satisfação, sendo de referir que Dinham e Scott (1998) salientam que a satisfação e a motivação estão correlacionadas. Colaboradores motivados e satisfeitos geram: acréscimo dos níveis de eficiência e eficácia; resultados organizacionais positivos; clima e cultura organizacionais como propulsores de criatividade e cooperação entre equipas; inovação e redução de absentismo e rotatividade. O objetivo geral deste trabalho é o de aferir os níveis e os principais fatores de motivação e de satisfação profissional dos trabalhadores da função pública na R.A.A. As conclusões obtidas são confrontadas, sempre que possível, com as de outros autores.

2. Metodologia e variáveis de estudo

Os dados, relativos a 120 funcionários de diversas instituições públicas da R.A.A, foram recolhidos através de um questionário devidamente testado e validado. Este questionário, além das variáveis de caracterização geral da amostra, contém duas escalas, uma para avaliar os níveis de satisfação, constituída por 19 itens, e outra para avaliar os níveis de motivação, constituída por 18 itens. Cada funcionário selecionou uma e uma só de 5 modalidades possíveis (1 = *Muito Insatisfeito/ Desmotivado*, 2 = *Insatisfeito/ Desmotivado*, 3 = *Pouco Satisfeito/ Motivado*, 4 = *Satisfeito/ Motivado* e 5 = *Muito Satisfeito/ Motivado*) em relação a cada um dos itens que avaliam as duas variáveis latentes em estudo (“*Satisfação*” e “*Motivação*”)

Entre os diversos métodos estatísticos aplicados, destacam-se a Análise Classificatória Hierárquica Ascendente (*ACHA*), a Análise em Componentes Principais Categórica (*CatPCA*) e a Regressão Ordinal.

A *ACHA*, baseada no coeficiente de afinidade (e. g. Bacelar-Nicolau et al., 1980, 1985, 1988), e em cinco critérios de agregação, dois clássicos e três probabilísticos no âmbito da Metodologia *VL* (e.g. Lerman, 1981; Nicolau, 1983; Nicolau e Bacelar-Nicolau, 1998), foi efetuada com o software *CLASSIF* (Nicolau, Bacelar-Nicolau e Colaboradores, 2009) e permitiu identificar duas tipologias de variáveis ligadas, respetivamente, à satisfação e à motivação.

Dada a natureza das variáveis, utilizou-se a Análise em Componentes Principais Categórica (*CatPCA*), para os dois conjuntos de itens (variáveis componentes) que avaliam as duas variáveis latentes em estudo, de forma a possibilitar a representação gráfica das proximidades desses itens num espaço bidimensional (representação dos itens nos dois primeiros eixos de uma *CatPCA*).

A Regressão Ordinal foi utilizada para relacionar as variáveis dependentes (alguns dos 19 itens que avaliam a satisfação e alguns dos 18 itens que avaliam a motivação) com as variáveis independentes, “*Sexo*”, “*Habilitações literárias*”, “*Idade*” e “*Estado civil*”.

3. Conclusões e desenvolvimentos futuros

As principais conclusões relativas aos níveis e aos principais fatores de motivação e de satisfação profissional dos trabalhadores da função pública na R.A.A são sintetizadas em tabelas. Conclui-se, em termos gerais, que a faixa etária é um fator de influência na motivação e na satisfação, tendo-se comprovado também que os totais das duas escalas estão positivamente correlacionados, tal como era de esperar a partir da literatura.

A dimensão da amostra utilizada, condicionada pela dispersão geográfica das diferentes direções e serviços regionais da função pública na R.A.A. e pela falta de adesão de algumas instituições públicas (relativamente ao preenchimento dos questionários), constitui uma amostra limitada do cenário de investigação. No entanto, os resultados deste e de um eventual

estudo abrangendo uma amostra de maior dimensão, complementada pela realização de entrevistas, poderão ser úteis a nível da implementação de futuras reestruturações nas políticas de recursos humanos, com o intuito de incrementar os níveis de satisfação e motivação na função pública nos Açores.

Referências

BACELAR-NICOLAU, H. (1980). *Contribuições ao Estudo dos Coeficientes de Comparação em Análise Classificatória*, Tese de Doutoramento, FCL, Universidade de Lisboa.

BACELAR-NICOLAU, H. (1985). The Affinity Coefficient in Cluster Analysis. IN BEKMANN, M.J. (Ed.) *Methods of Operations Research*. Munchen, Verlag Anton Hain, 507-512.

BACELAR-NICOLAU, H. (1988). Two Probabilistic Models for Classification of Variables in Frequency Tables. IN BOCK, H.-H. (Ed.) *Classification and Related Methods of Data Analysis*. North Holland, Elsevier Sciences Publishers B.V., 181-186.

DINHAM, S. & SCOTT, C. (1998). A Three Domain Model of Teacher and School Executive Career Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.

HERZBERG, F., MAUSNER, B. & SNYDERMAN, B. (1959). *The Motivation to Work*, New York, John Wiley & Sons.

LERMAN, I.C. (1981). *Classification et Analyse Ordinale des Données*, Paris, Dunod.

NICOLAU, F.C. (1983). Cluster Analysis and Distribution Function. *Methods of Operations Research*, 45, 431-433.

NICOLAU, F.C. & BACELAR-NICOLAU, H. (1998). Some Trends in the Classification of Variables. IN Hayashi, C., Ohsumi, N., Yajima, K., Tanaka, Y., Bock, H.-H., Baba, Y. (Ed.) *Data Science, Classification, and Related Methods*. Springer-Verlag, 89-98.

NICOLAU, F.C., BACELAR-NICOLAU, H., SOUSA, F., SOUSA, Á. & SILVA, O. (2009). *CLASSIF: Software de Análise Classificatória - Abordagens Clássica e Probabilística VL*. Estudos e Aplicações do LEAD, FP-UL.

PERRY, J. L. & WISE, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50, 367-373.

SANTHAPPARAJ, A. S. & ALAM, S. S. (2005). Job Satisfaction among Academic Staff in Private Universities in Malaysia. *Journal of Social Sciences*, 1 (2), 72-76.

SLEDGE, S., MILES, A. & COPPAGE, S. (2008). What Role does Culture Play? A Look at Motivation and Job Satisfaction among Hotel Workers in Brazil. *International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1667-1682.