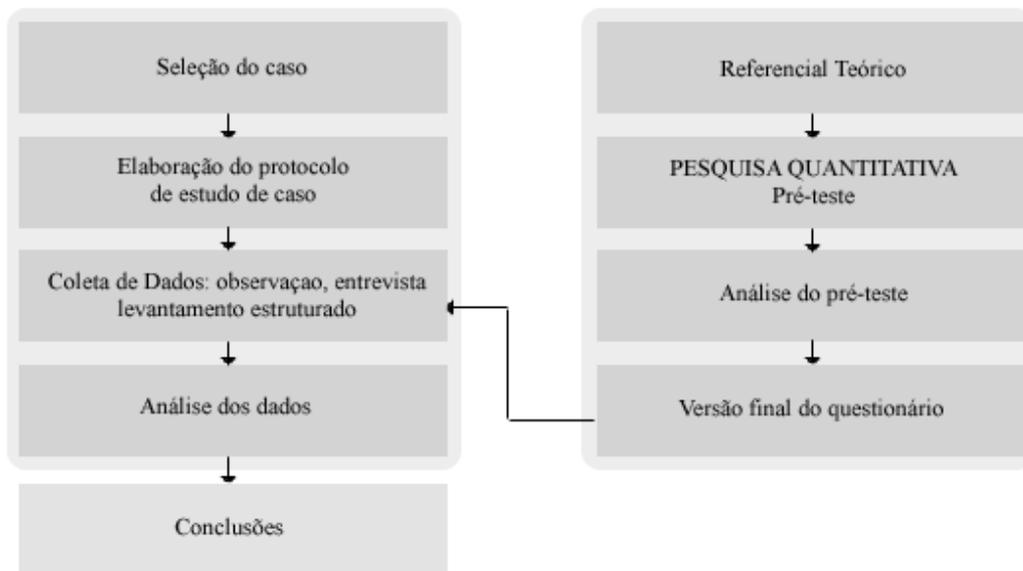


3 Metodologia

A pesquisa científica contribui para o desenvolvimento humano. Com esse objetivo, conta com métodos adequados que devem ser planejados e acompanhados com o intuito de seu resultado ser considerado científico. Este capítulo tem por objetivo detalhar os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa, de forma a facilitar o entendimento das conclusões.

Na figura 7 consta um esquema da metodologia utilizada nessa pesquisa:

Figura 7 : Metodologia de pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor

3.1. Classificação da pesquisa

Foi utilizada a taxonomia proposta por Vergara (2007), que classifica a pesquisa quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins foi uma pesquisa:

- **Descritiva**, pois expõe características de determinada população, procurando estabelecer relação entre a motivação descrita no PMBOK com as teorias motivacionais;

Quanto aos meios foram utilizados os seguintes tipos de pesquisa:

- **Pesquisa de campo**, por ser uma investigação empírica realizada no local onde ocorre o fenômeno, incluindo entrevistas e observações participante;
- **Pesquisa bibliográfica**, por ser fundamentada em referencial teórico desenvolvido a partir de livros, teses, dissertações e artigos que abordam questões pertinentes ao tema estudado;
- **Estudo de caso**, porque foi limitado à realidade de um único grupo de pessoas e realizado de forma a analisar com maior profundidade o processo de gerenciamento de projetos que utilizam o PMBOK como guia de melhores práticas, além da análise dos responsáveis por equipe.

Foi feita triangulação de fontes de dados que foram as informações adquiridas através do levantamento de percepções usando-se questionários, entrevistas semiestruturadas e observação direta feita na empresa. Essa triangulação contribuiu para tornar o estudo de caso robusto e para dar maior credibilidade e embasamento na análise e conclusão da pesquisa. Além disso, a triangulação teve por objetivo a corroboração dos dados coletados.

3.2. Universo de estudo

O universo da pesquisa em campo são os responsáveis por equipes de TI da COMPANY SA, que utilizam o PMBOK como guia de melhores práticas de gerenciamento de projetos. A escolha da empresa ocorreu pela facilidade do pesquisador de acessar as informações, fazer pesquisas quantitativas ou qualitativas, além de o mesmo já ter um tempo de empresa facilitando o acesso às informações.

A amostra de 329 pessoas foi definida pelo critério de acessibilidade, por selecionar elementos de acordo com a facilidade de acesso a eles. Dentre essas 329 pessoas existiam funcionários efetivos e temporários que se encontravam em 4 cargos, denominados de níveis. Todos esses possuem equipes sob sua responsabilidade.

Foi utilizado ainda o critério de tipicidade, descrito por Vergara (2007), pois a amostra foi constituída pela seleção dos elementos considerados representativos da população-alvo.

3.3. Coleta de dados

Para Gil (1991), os procedimentos mais comuns para coleta de dados, em um estudo de caso, são: a observação, a análise de documentos, a entrevista e a história de vida da empresa.

Inicialmente, foi feita uma revisão da literatura acerca do tema de teoria sobre motivação de forma a se ter embasamento teórico e servir como referência para a investigação e análise do fenômeno no campo.

Nesse período, onde vários livros, dissertações, teses e artigos foram lidos, observou-se que alguns autores se sobressaíam e seus nomes eram acrescentados nas buscas realizadas nas bibliotecas e na Internet.

Posteriormente, houve a pesquisa de campo que ocorreu, basicamente, em dois momentos e de duas formas distintas, aproveitando-se que o enfoque qualitativo e o quantitativo podem ser vistas como complementares e não como concorrentes (JICK, 1979):

1. Pesquisa quantitativa: inicialmente, foi composta uma primeira versão do questionário, com questões que foram criadas de acordo com as teorias motivacionais estudadas. Essa primeira versão foi alvo de pré-teste realizado com 30 indivíduos, por um período de duas semanas, visando a validar o texto das questões, quanto à clareza. Após esse período de pré-teste, foram entrevistadas três pessoas para falarem sobre os questionários respondidos com o intuito de melhorar as questões, caso necessário. Com base nos pré-testes realizados e nas entrevistas feitas, ocorreu um refinamento do texto de algumas questões, de modo a melhorar a compreensão dos respondentes.

Após o refinamento, criou-se uma versão final do questionário, localizado no Apêndice, que foi repassado via correio eletrônico aos responsáveis por equipes. No questionário, inicialmente era explicado o motivo da pesquisa, informava também que se manteria a confidencialidade das respostas e, ao final, foram inseridas perguntas que se embasavam na teoria estudada. As respostas eram dadas de acordo com o tipo de trabalho que os RE's utilizavam em suas

equipes. O período de realização da pesquisa (pré-teste, aplicação e recebimento das respostas) correspondeu aos meses de julho a setembro de 2008.

O questionário apresentado no Apêndice corresponde à versão final, resultante dos pré-testes, e teve como objetivo levantar os seguintes itens:

- Quais teorias motivacionais eram mais utilizadas na organização;
- Se havia diferenciação das teorias de acordo com os níveis;
- Se havia diferenciação das teorias de acordo com o tipo de contratação pela COMPANY SA, seja sendo funcionário ou terceirizado.

2. Pesquisa qualitativa: essa primeira pesquisa serviu de suporte para se formular uma pesquisa qualitativa com cinco responsáveis por equipe de áreas diferentes, dos quais somente um era terceirizado da COMPANY SA e os outros quatro eram funcionários dessa mesma empresa.

O objetivo final dessa pesquisa qualitativa foi de compreender o contexto no qual a motivação se insere a partir da relação que tal fenômeno estabelece com os empregados e terceirizados e como esses o interpretam. Foi analisado também como cada um compreende sua realidade de trabalho, para então poder entender o significado individual ou grupal que é dado a cada dimensão da motivação no gerenciamento de projetos.

Essa pesquisa seguiu a proposta de Queiroz (1991) de se fazer entrevistas semi-estruturadas, onde o entrevistador fez intervenções para que o entrevistado não se afastasse do foco do problema. Essas entrevistas tiveram como objetivos o levantamento de informações sobre:

- Como esses RE's vêem a motivação;
- Como ocorre a busca por motivar os membros da equipe;
- Dificuldades encontradas nessa busca por motivar os membros da equipe;
- Como são percebidas por esses responsáveis as respostas dos membros com relação às tentativas de motivá-los.

As perguntas foram feitas inserindo-se conceitos das teorias motivacionais estudadas para ver quais dessas têm sido aplicadas. Foi abordado também como os escritórios de projeto participam nessa busca por se manter as equipes motivadas em seus trabalhos.

Antes de cada pesquisa ser iniciada, foi explicado ao entrevistado o objetivo e a relevância da pesquisa, além da importância de sua colaboração. Informou-se também que seria garantida a confidencialidade de todas as informações.

Todas as entrevistas semi-estruturadas foram realizadas no local de trabalho do pesquisador com o intuito do entrevistado ter total liberdade para responder as perguntas, uma vez que em suas baias, poderiam se sentir constrangidos para responder as questões. Essas entrevistas também foram gravadas, com a concordância dos entrevistados, e tiveram duração de 20 a 40 minutos. Todas as pesquisas foram focadas, mas com poucas questões, de modo a deixar os entrevistados bem à vontade para expor suas percepções e opiniões. As entrevistas também foram transcritas para facilitar a análise das informações. No momento das transcrições foram feitas adequações para se resguardar a confidencialidade, conforme prometido aos entrevistados.

Foram utilizados os métodos qualitativos e quantitativos de pesquisa para um maior entendimento do fenômeno estudado, pois, conforme Jick (1979), a combinação desses métodos, que o autor chama de triangulação, pode estabelecer ligações entre descobertas obtidas por diferentes fontes, ilustrá-las e torná-las mais compreensíveis; pode também conduzir a paradoxos, dando nova direção aos problemas a serem pesquisados. Morse (1991) ressalta que na fase de coleta de dados a iteração entre os dois métodos é reduzida, mas, que na fase de conclusão, eles se complementam.

Como o pesquisador, além dos métodos de coleta de dados previstos, levou em consideração depoimentos espontâneos provindos de conversas informais sobre o tema com outros profissionais de TI, não entrevistados, mas dentro do perfil do objeto de pesquisa; este material também representou valiosa contribuição para o tema estudado. De acordo com Yin (2004), essa análise de outros empregados seriam as observações diretas.

O estudo de caso foi escolhido como forma de abordagem para descrever com maior profundidade o problema mencionado para a área de Tecnologia da Informação.

3.4. Tratamento e análise das informações

Primeiramente, na pesquisa quantitativa foi tratada a relação das respostas dadas pelos empregados com seus vínculos com a COMPANY SA. Verificou-se também a relação das respostas com os níveis de cada respondente. Essa pesquisa quantitativa serviu para dar direção para a pesquisa qualitativa.

As gravações das entrevistas foram transcritas para documentos em Word. Cada entrevista foi analisada e categorizada por temas, de acordo com o referencial teórico.

Com relação à transcrição de trechos das falas dos entrevistados, foi mantido o discurso original, sendo fielmente reproduzidas as marcas da oralidade, com o objetivo de melhor ilustrar suas percepções.

Uma preocupação presente durante toda a análise foi a de que esta não se limitasse ao que era relatado explicitamente pelos entrevistados. A forma como os discursos eram construídos e, principalmente, as entrelinhas do que era dito pelos profissionais tornaram-se elementos essenciais para a análise de discurso de suas percepções e para a elaboração dos resultados da pesquisa, inclusive em seu teor psicológico.

3.5. Limitações do método

Existem limitações que o método escolhido produz que serão descritas nesta seção.

De acordo com Yin (2004), as entrevistas possuem pontos fortes, como, por exemplo, são direcionadas, pois enfocam diretamente o tópico do estudo de caso, e são perceptivas, pois fornecem inferências causais percebidas. Porém essas mesmas entrevistas, ainda de acordo com o autor, possuem pontos fracos, como vieses devido a questões mal-elaboradas, respostas enviesadas e ainda podem ocorrer imprecisões devido à memória fraca do entrevistado.

Ainda de acordo com o autor, as observações diretas ou participantes possuem pontos fortes, como, por exemplo, tratam de acontecimentos em tempo real e do contexto do evento, além, da observação participante, ser perceptiva em relação a comportamentos e razões interpessoais. Yin (2004) ressalta que essas

mesmas observações também possuem pontos fracos, tais como: consumir muito tempo, ocorrer uma certa seletividade, além do acontecimento estar acontecendo de forma diferenciada por estar sendo observado.

O universo e a amostra são uma limitação, pois só foram analisadas pessoas da área de TI do Rio de Janeiro, quando se podiam analisar pessoas da área de engenharia, por exemplo, ou de outra localidade. A acessibilidade aos trabalhadores também limitou a pesquisa.

Ainda existe o fato do pesquisador fazer parte do ambiente pesquisado, podendo inferir informações incorretas por estar aberto a vieses.

Uma outra limitação foi o fato de 22% do total de questionários terem sido respondidos. Não é um número ideal, mas dá uma idéia do ambiente estudado, visto que não é uma pesquisa quantitativa.