

6

Referências bibliográficas

1. ALDERFER, C. P. An empirical test of a new theory of human needs, **Organizational Behavior and Human Performance**, v.4, n.2, 1972, p.142-175.
2. BAGOZZI, R. P.; BERGAMI, M.; LEONE, L. Hierarchical representation of motives in goal setting. **Journal of Applied Psychology**. v. 88, n. 5, 2003. p. 915–943.
3. BALARINE, O. F. O. O controle de projetos através dos conceitos de desempenho real (earned value). **Revista Produção**, v.10, n.2, 2001. p. 31-39.
4. BERGAMINI, C. W.. **Motivação nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997
5. BOUER, R.; CARVALHO, M. M.. Metodologia singular de gestão de projetos: condição suficiente para a maturidade em gestão de projetos? **Revista Produção**, v. 15, n. 3, 2005. p. 347-361.
6. BOWDITCH, J. L; BUONO, A. F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2002.
7. CARRELL, M. E.; DITTRICH, J.. **Equity Theory: The recent literature, methodological considerations, and new directions**. Academy of Management Review, 1978. p. 202-210.
8. CLELAND, D. I.; IRELAND, L.R. **A Gerência de Projetos**. Rio de Janeiro, Reichmann & Affonso, 2002.
9. CODAS, M. M. B.. **Gerência de Projetos: uma reflexão histórica**. Revista de Administração de Empresas, v.27, n.1, 1987. p. 33 – 37.
10. COHEN, D. J.; GRAHAN, R. J. **Gestão de Projetos: MBA Executivo**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
11. CSIKSZENTMIHALYI, M. **A Descoberta do Fluxo: Psicologia do envolvimento com a vida cotidiana**. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.
12. DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum, 1985.

13. DINSMORE, P.C. **Transformando estratégias empresariais em resultados através da gerência de projetos**. Rio de Janeiro: QualityMark, 1999.
14. DUBRIN, A. J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Thomson, 2003.
15. FADIMAN, J.; FRANGER, R. **Teorias da Personalidade**. São Paulo: Harper & Row, 1979.
16. FERREIRA, F. M. P. F. R. **O Perfil do Gerente de Projetos Brasileiro**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.
17. FIUZA, D. L. et al. **Programa de capacitação de lideranças em escolas estaduais de ensino fundamental e médio**. VIII Congresso Ibero-Americano de Extensão Universitária, v. 2. p. 873-879, Universidade Estadual do Norte Fluminense – UENF. Rio de Janeiro: Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras, 2005.
18. FRAME, J.D. **Project Management Competence: Building key skills for individuals, teams and organizations**. San Francisco: Jossey-Bass, 1999.
19. GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.
20. GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. Motivação para o trabalho. In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004
21. GRAY, R. J. Organizational climate and project success. **International Journal of Project Management**, 2001.
22. HAMPTON, D. R. **Administração: Comportamento Organizacional**. São Paulo: McGraw-Hill, 1990.
23. HOLLENBECK, J. R. et al. **Comportamento Organizacional – Criando vantagem competitiva**. 6. ed. São Paulo: Saraiva. 2006.
24. JIANG, J. J.; KLEIN, G.; MARGULIS, S. Important behavioral skills for IS project managers: The judgments of experienced IS professionals. **Project Management Journal**, v.39, n. 1, 1998.
25. JICK, T. D. **Mixing qualitative and quantitative methods: triangulation in action**. Administrative Science Quarterly, vol. 24, n. 4, December, 1979. p. 602-611.
26. KENDALL, G. I.; ROLLINS, S. C. **Advanced Project Portfólio Management and the PMO**. Fort Lauderdale: J.Ross, 2003.

27. KERZNER, H. **Strategic Planning for Project Management Using a Project Management Maturity Model**. New York: John Wiley & Sons, 2001.
28. _____. **Gestão de Projetos – As melhores práticas**. Porto Alegre: Bookman, 2002.
29. _____. **Strategic Planning for a Project Office**. Project Management Journal, v.34, n. 2, 2003.
30. LAWLER III, E. E. **Rewarding excellence: paying strategies for the new economy**. San Francisco: Jossey-Bass, 2000.
31. LEAVITT, H. J. **Managerial psychology**. Chicago: The University of Chicago Press, 1964.
32. LÉVY-LEBOYER, C. **Psychologie des organisations**. Paris: Presses Universitaires de France, 1974.
33. MAITLAND, I. **Como motivar pessoas**. São Paulo: Nobel, 2002.
34. MASLOW, Abraham H. **Motivation and personality**. Nova York: Harper e Row, 1954.
35. McCLELAND, D. C.; BURHAM, D. H. **O poder é o grande motivador**. Coleção Harvard de Administração – 27. São Paulo: Nova Cultural, 1987.
36. McCONNEL, S.. **Rapid development: taming wild software schedules**. Redmond, WA: Microsoft Press, 1996.
37. MCGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1992.
38. MORSE, J. M. Approaches to qualitative-quantitative methodological triangulation. **Nursing Research**, v.40. n.1. 1991.
39. OLIVEIRA, E. M. de. **A influência dos juízos na motivação dos colaboradores de uma organização: um estudo de caso**. Dissertação de mestrado de Psicologia – Brasília, Universidade Católica de Brasília, 2007.
40. Pestana, Maria Cláudia et al. **Desafios da sociedade do conhecimento e gestão de pessoas em sistemas de informação**. Revista Ciência da Informação, v. 32, n. 2, 2003. p. 77-84.
41. PMIRIO. Disponível em <<http://www.pmirio.org.br/>> Acesso em: 27 de outubro de 2008.

42. PMISC. Disponível em: http://www.pmisc.org.br/open.php?pk=40&id_ses=4 Acesso em: 27 de outubro de 2008.
43. PMISP. Disponível em < http://www.pmisip.org.br/cert_pmp.asp > Acesso em: 27 de janeiro de 2009.
44. Project Management Institute, Inc. **PMBOK Português**. Pennsylvania: Four Campus Boulevard, 2004.
45. QUEIROZ, M. **Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva**. São Paulo: TA Queiroz; 1991.
46. RABECHINI, R. **O Gerente de projetos na empresa**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2007.
47. Rad, P.F. **Is your organization a candidate for project management Office (PMO)?** AACE International Transactions, ABI/INFORM Global, 2001.
48. RODRIGUES, I.; RABECHINI JR., R.; CSILLAG, J.M. **Project management office e modelos de maturidade em gestão de projetos: ficção e realidade**. Anais (CD-Rom). XXIII Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica, Curitiba, 2004.
49. SCHERMERHORN, J. R. JR; HUNT, J.; OSBORN, R. N. **Fundamentos do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 1999.
50. SHTUB, A.; BARD, J. F.; GLOBERSON, S. **Project management engineering, technology and implementation**. New Jersey: Prentice Hall, 1994.
51. SILVA, G. A. V. et al. **Desafios na gestão de pessoas em ambientes com diferentes tipos de vínculos de trabalho**. In: XXV Encontro Anual da ANPAD, 2001, Campinas SP. Anais. ANPAD 2001.
52. SKINNER, B. F.. **Ciência e comportamento humano**. 10. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.
53. STEERS, R.; PORTER, L. W.; RICHARD, M. **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill, 1983.
54. VARGAS, R. **Gerenciamento de projetos** – estabelecendo diferenciais competitivos. Rio de Janeiro: Brasport, 2003.
55. VERGARA, S. C.. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

56. VERMA, V. K. **The human aspects of project management:** human resource skills for project managers. v.2. PMI: DFrexel Hill, 1995.
57. WERTHER, W. e DAVIS, K.. **Administração de pessoal e recursos humanos.** São Paulo, MacGrawHill, 1983
58. YIN, R. K. 3 ed. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Porto Alegre: Bookman, 2004.
59. YOURDON, E. **Projetos virtualmente impossíveis:** guia completo do desenvolvedor de software para sobreviver aos projetos virtualmente impossíveis. São Paulo: Makron Books, 1999.

Apêndice

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Descrição

Eu, José Junior, ramal XXX-XXXX, estou cursando mestrado em Gestão Organizacional na Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro - PUC-RIO. No momento conduzo um trabalho de pesquisa para elaboração de minha dissertação cujo tema é "Como um gestor de projetos aplica a motivação sem muitos recursos".

O objetivo desta pesquisa é avaliar como os gestores têm trabalhado a motivação em suas equipes. Com esse objetivo, preciso efetuar um levantamento, por meio de questionário, com os usuários que sejam responsáveis por alguma equipe, para o qual solicito sua colaboração. O questionário requer aproximadamente 5 minutos para ser respondido. Os dados levantados serão compilados e divulgados na forma de parâmetros, preservando o anonimato de cada respondente.

Os interessados nas conclusões da pesquisa sobre aplicabilidade da motivação em equipes de TI poderão entrar em contato que poderei disponibilizá-las.

OBS 1: Para essa pesquisa assuma que a equipe dos NÍVEL 4 seriam pessoas pertencentes à equipe de testes, analistas implementadores, inspetores, gerentes de configuração, pois essa são alocadas para seu projeto, mesmo que momentaneamente.

OBS 2: Para essa pesquisa assuma que a equipe dos NÍVEL 3 seria formada pelo NÍVEL 4, equipe de testes, analistas implementadores, inspetores, gerentes de configuração, pois essa são alocadas para seu projeto, mesmo que momentaneamente.

INSTRUÇÕES:

- O questionário deverá ser respondido individualmente;
- Ao analisar cada questão, procure se ater ao conteúdo questionado;

- Não existem respostas “certas” ou “erradas”. O importante é mostrar, de forma sincera, como você se vê durante seu dia-a-dia no trabalho em cada uma das questões apresentadas. Dessa forma, é importante que você informe aquilo que pratique realmente com sua equipe e não o que você acha que seria correto aplicar.

Sua participação é muito importante para o sucesso desta pesquisa!

Desde já agradeço a atenção dispensada e coloco-me à disposição para os esclarecimentos necessários.

Cordialmente,

José Benedito Alves Junior

Ramal: XXX-XXXX Telefone: (21) XXXX-XXXX

Formulário de Pesquisa

1. Qual seu vínculo com a COMPANY Ltda.?

☐ Empregado ☐ Terceirizado

2. Qual sua função? (favor escolher um dos itens abaixo)

☐ Nível 1 ☐ Nível 2 ☐ Nível 3 ☐ Nível 4

3. Você possui a certificação PMP (Project Management Professional)?

☐ Sim ☐ Não

4. Você é responsável por uma equipe que contenha pelo menos 2 (duas) pessoas?

☐ Sim ☐ Não

5. Existe algum processo para definir a distribuição e alocação de recompensas (gratificação, promoção, reconhecimento ou registro do sucesso alcançado) para sua equipe?

☐ Sim ☐ Não ☐ Não se aplica (não possui equipe)

6. Se SIM, na pergunta acima, como sua equipe percebe este processo?

☐ Equidade (é igual para todos) ☐ Sem equidade (não é igual para todos)

☐ Não se aplica

7. Você traça metas profissionais que incentivam sua equipe?

() Sim () Não

8. Se SIM, na pergunta acima, essas metas são bem definidas e exigentes ou são metas genéricas e abrangentes?

() Metas bem definidas () Metas genéricas () Não se aplica

9. Se SIM, na pergunta 7, você dá feedback informando se as metas traçadas estão sendo alcançadas?

() Sim () Não () Não se aplica

10. Os funcionários de sua equipe recebem algum tipo de recompensa (gratificação, promoção, reconhecimento ou registro do sucesso alcançado) da empresa (COMPANY Ltda ou Empresa Terceirizada) quando aplicam um alto grau de esforço na realização de tarefas?

() Sim () Não

11. Se SIM, na pergunta acima, estas recompensas atingem as metas dos funcionários de sua equipe, isto é, são valorizadas por eles?

() Sim () Não () Não se aplica (não recebem algum tipo de recompensa)

12. Existe alguma ligação direta ou indireta entre o desempenho de seu funcionário com o aumento do salário, isto é, seu funcionário tendo um ótimo desempenho como consequência obterá mais dinheiro?

() Sim () Não

13. Você tenta reforçar positivamente a frequência ou intensidade de um comportamento DESEJÁVEL do funcionário de sua equipe, relacionando esse comportamento com as consequências agradáveis do mesmo? Por exemplo, aprovação de uma atitude de um funcionário como forma de incentivá-lo continuar a fazer.

() Sim () Não

14. Você visa reforçar negativamente a frequência ou intensidade de um comportamento INDESEJÁVEL do funcionário de sua equipe, buscando evitar esse comportamento mostrando as conseqüências desagradáveis do mesmo? Por exemplo, repreender ou dar um aviso por escrito ao funcionário a fim de que não cometa mais determinada falta.

() Sim () Não

15. Você visa DIMINUIR a frequência ou eliminar um comportamento indesejável aplicando uma penalidade à sua ocorrência? Por exemplo, suspender o pagamento de bônus do funcionário por se atrasar sempre.

() Sim () Não

16. Você tem o objetivo de DIMINUIR a frequência ou eliminar um comportamento indesejável removendo ou enfraquecendo o incentivo à sua ocorrência? Por exemplo, você observa que um funcionário faltoso recebe aprovação social de seus colegas e os aconselha a não lhe dar mais aprovação.

() Sim () Não

17. Você procura identificar as habilidades e potenciais de seus funcionários e os deixa utilizar de forma que os mesmos trabalhem prazerosamente?

() Sim () Não

18. Você procura mostrar a relevância do trabalho de seu funcionário incentivando uma auto-observação?

() Sim () Não

19. Você procura identificar necessidades não-satisfeitas de seus funcionários buscando criar ambiente para concretização das mesmas?

() Sim () Não

20. Você procura tomar decisões em grupo, permitindo a participação de seus funcionários?

() Sim () Não

21. Você atribui tarefas desafiadoras e de muita responsabilidade a seus funcionários?

☐ Sim ☐ Não

22. Você procura criar um ambiente de bons relacionamentos entre seus funcionários e deles para com você?

☐ Sim ☐ Não

23. Você procura assegurar a sua equipe um bem-estar físico?

☐ Sim ☐ Não ☐ Não se aplica (não tenho como fazer isso)

24. Você procura facilitar a sociabilidade e o relacionamento social entre as pessoas de sua equipe?

☐ Sim ☐ Não ☐ Não se aplica (não tenho como fazer isso)

25. Você procura ajudar no desenvolvimento do potencial de seus funcionários, além do crescimento pessoal dos mesmos?

☐ Sim ☐ Não ☐ Não se aplica (não tenho como fazer isso)

MUITO OBRIGADO PELA SUA PARTICIPAÇÃO!!