

## Um Estudo de Três Pilares que Influenciam na Formação de Um Bom Profissional

Reydne Bruno dos Santos<sup>1</sup>, Gabrielly Thayná Silva de Oliveira<sup>2</sup>, Cintia de Souza Lopes<sup>3</sup>, Elidjane Santos da Costa<sup>4</sup>, Ávila Botelho Freeire<sup>5</sup> e Ítala Celly B. deFarias<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Gestão em tecnologia da informação – Faculdade São Miguel – Recife – PE – Brasil

<sup>2</sup>Gestão em Recursos Humanos – Faculdade de Olinda – Olinda/PE, Brasil;

<sup>3</sup>Gestão em Recursos Humanos – Faculdade de Olinda – Olinda/PE, Brasil;

<sup>4</sup>Gestão em Recursos Humanos – Faculdade de Olinda – Olinda/PE, Brasil;

<sup>5</sup>Gestão em Recursos Humanos – Faculdade de Olinda – Olinda/PE, Brasil;

<sup>6</sup>Docente da Faculdade São Miguel – Recife/PE.

{reydne.bruno@gmail.com, gabrielly\_s.oliveira@outlook.com,  
cintyalopes27@gmail.com, elidjanedacosta@gmail.com,  
avilabotelho@gmail.com, italacelly@gmail.com

**Abstract.** *This research has as main proposal, to make a study of three pillars that influence in the formation and behavior of a good professional. Thus, we will approach the studies of leadership, motivation and resilience. The research method used was a bibliographical review, and a field research, where we will use an evaluation questionnaire, where these will be applied in the students through workshops held in the classroom, with students of courses in the area of Information Technology, of São Miguel College and the students of the Human Resources course of the Faculty of Olinda.*

**Resumo.** *Esta pesquisa tem como principal proposta, fazer um estudo de três pilares que influenciam na formação e comportamento de um bom profissional. Sendo assim, abordaremos os estudos de liderança, da motivação e da resiliência. O método de pesquisa utilizado foi uma revisão bibliográfica, e uma pesquisa de campo, onde utilizaremos questionário de avaliação, onde estes foram aplicados nos alunos por meio de oficinas realizadas em sala de aula, com os estudantes dos cursos da área da Tecnologia da Informação, da Faculdade São Miguel e os estudantes do curso de Recursos Humanos da Faculdade de Olinda.*

**Palavras-Chave:** Motivação, Liderança e Resiliência



## Introdução

Várias pesquisas são feitas com o objetivo de propor melhorias no que se refere a capacidade e competências profissional dos indivíduos, diante disto, pretendemos investigar e analisar os modelos e métodos utilizados pelos professores em sala de aula, para assim propor melhorias. Sendo assim, o principal objetivo desta pesquisa é estudar a liderança, onde vários autores afirmam que este tem a capacidade de influenciar, despertar e levar os indivíduos a agir, de acordo com as necessidades determinadas pela organização.

Também iremos nos aprofundar nas teorias da motivação, onde alguns autores ganham destaque sobre o assunto, estabelecendo suas teorias, sendo eles: Abraham Maslow que traz a teoria das necessidades; McClelland que por sua vez traz a teoria das necessidades adquiridas; Frederic Herzberg, com a teoria dos dois fatores; Douglas McGregor com a teoria X e Y entre outros (Ribas, 2011). E por fim, falaremos da resiliência, neste contexto, buscaremos investigar a resiliência e os temas acima.

Percebe-se que nos últimos anos os estudos sobre comportamento humano têm ganhado mais visibilidade, uma vez que o mercado vem tornando esse assunto uma pauta de discussão recorrente. Seguindo essa linha de pensamento nossa pesquisa está delimitada a entender como ocorre a relação da motivação e resiliência sob a ótica da teoria da liderança complexa nos discentes com o intuito de estimular a formação de profissionais qualificados tanto intelectualmente quanto emocionalmente.

Sendo assim, esse estudo se torna relevante por identificar as variáveis que determinam a relação de três teorias que caracterizam comportamentos e relações interpessoais. Esse conhecimento pode auxiliar e caracterizar novos métodos de ensino trazendo para instituições de ensino superior um diferencial no mercado competitivo.

Nossa sociedade está rodeada de organizações sendo estas responsáveis por inúmeros serviços que nos fornecem soluções para nossa sobrevivência. Alguns exemplos de organizações essenciais para nossa vida são: provedoras de serviço de saúde, água, energia, alimentação, segurança pública entre outras. Diante deste contexto entender as teorias da Liderança, Motivação e Resiliência proporciona uma visão sobre os processos organizacionais que podem influenciar o sucesso das organizações. (MAXIMIANO, 2008).

Para alcançarmos os objetivos deste estudo utilizamos como metodologia uma revisão sistemática da literatura feitas nos portais IEEE, Biblioteca Digital ACM e Bases de dados como o Google Acadêmico e bases sobre engenharia de software onde foi possível encontrar estudos relevantes sobre os três temas exposto. Aliado a isso, um estudo de campo foi elaborado com alunos dos cursos de tecnologia da Faculdade São Miguel e com alunos de recursos humanos da Faculdade de Olinda.

Além desta seção de introdução este trabalho está estruturado por três pilares sendo estes descritos no tópico 1 através da fundamentação teórica o primeiro tema a ser tratado é o Pilar da liderança que será descrito logo a seguir no sub tópico 1.1, logo após surge o Pilar da Motivação no sub tópico 1.3 e concluindo essa fundamentação teórica apresentamos o Pilar da resiliência. Após essa sessão iniciamos a apresentação da metodologia utilizada para elaboração deste trabalho no tópico 2; o tópico 3 trata-se dos resultados obtidos nesse estudo; no tópico 4 são apresentadas as conclusões; o tópico 5 serão expostos alguns trabalhos futuros e por últimos encontra-se as referências deste estudo.



## 1. Fundamentação Teórica

Neste capítulo é apresentado a revisão da literatura referente as teorias tidas como pilares para a formação de um profissional bem-sucedido. Nele será apresentado O pilar de Liderança, O Pilar de Motivação e por fim o Pilar de Resiliência. A ordem dos conceitos foi selecionada de acordo com sua relevância com relação a problemática.

### 1.1 O Pilar de Liderança

O conceito de liderança vem sendo definido de várias formas (MAXIMIANO, 2008), porém é possível encontrar aspectos semelhantes entre as variadas definições. A mais evidente semelhança é a ligação com fenômenos grupais, ou seja, processos que englobam duas ou mais pessoas. Em seguida, surge o aspecto de influenciar indivíduos em seus comportamentos e mentalidades (BERGAMINI, 1994). Aliado a essas afirmações Maximiano (2008) aponta uma das definições de liderança como:

Liderança é a realização de metas por meio da direção de colaboradores. A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas é líder. Um grande líder tem essa capacidade dia após dia, ano após ano, em uma grande variedade de situações. (MAXIMIANO, 2008, p. 194)

Somado a isso, Rost e Smith (1992 apud GRAMKOW, 2016) afirma que os estudos sobre liderança podem ser divididos em duas fases. Fase da visão industrial e pós-industrial, tendo a primeira, enfatizado questões voltadas ao líder enquanto e a segunda a importância de líder e liderados em mútua contribuição. Sendo assim, a liderança é a missão desempenhada por um indivíduo intitulado líder para guiar outros indivíduos sendo esses seus liderados na busca de um objetivo.

Ainda nesse sentido existe uma divisão no tipo de liderança, de um lado temos a liderança Transformacional onde o líder exerce sua função fazendo com que seus liderados se sintam motivados esse líder tem comportamentos idealizados, conhece os seus liderados e sabe tirar bons frutos de cada um. Do outro lado encontramos a liderança Transacional que é caracterizada pelo oposto da anterior, o líder que segue esse estilo se comporta como chefe tendo suas atitudes firmadas na obediência, exigindo de seus seguidores o comportamento exigido, pois caso contrário ações de punição são efetuadas (LI et al., 2006 tradução nossa).

Somado a isso, para Jr. (2013 tradução nossa) a liderança pode ser vista em duas vertentes, sendo elas; distribuída quando vários membros da equipe assumem a liderança, nessa perspectiva qualquer membro da equipe pode assumir a liderança em qualquer momento. Focada é o estilo tradicional da liderança onde existe um líder e a ele é concebido o dever de liderar sua equipe para que os objetivos estabelecidos sejam alcançados.

### 1.2 O Pilar de Motivação

Palavras como Movimento, Mover, Movimentar e Motor tem a mesma origem da palavra Motivação que por sua vez é definida como aquilo que motiva, que faz andar. Sendo assim, motivação é a energia, força ou motivo que causa determinado comportamento. (MAXIMIANO, 2008).

Ainda segundo o autor a motivação consiste em três propriedades. Direção, sendo o objetivo ou direção, Intensidade, sendo a magnitude da motivação e Permanência, sendo essa a



duração, o tempo da motivação. Aliado a isso é possível afirmar que uma pessoa motivada para efetuar uma tarefa X pode não estar motivada para efetuar uma tarefa Y, isso porque esse conceito é considerado por ele como complexo. (MAXIMIANO, 2008).

Buscando entender as teorias acerca do assunto nota-se uma divisão dessas em dois grupos. Sendo o primeiro as teorias de processos, onde é explicada a dinâmica da motivação, ou seja, como ela funciona. Dentro deste grupo existem quatro teorias, cada uma com suas particularidades, assim nós temos Modelo do comportamento que explica como os motivos determinam o comportamento, Teoria da expectativa, onde seu conceito se volta para o esforço do indivíduo para obter algum resultado. Behaviorismo, embora não esteja especialmente focada na motivação humana, a compreensão sobre essa teoria fornece entendimento ao mecanismo que ativam o comportamento humano (MAXIMIANO, 2008).

Temos ainda a Teoria da equidade, onde a recompensa deve ser relativa ao esforço, ou seja, deve existir um equilíbrio entre as vantagens e recompensas dos indivíduos. A ausência desse equilíbrio pode causar perda da autoestima, sensação de desprezo e etc. por outro lado a Teoria de conteúdos traz a explicação de quais motivos impulsionam o conhecimento das pessoas (MAXIMIANO, 2008).

Fazem parte desse grupo as teorias: Teoria das necessidades, esta teoria afirma que as necessidades humanas condicionam a motivação. Teoria ERG, que é uma teoria proposta por Clayton Alderfer é uma revisão da teoria de Maslow, sendo assim, Alderfer afirma que existem três grupos de necessidades na composição da motivação. Teoria de McClelland, também baseada na vertente das necessidades. Essas duas últimas teorias podem se complementar ou acrescentar nas propostas de Maslow (MAXIMIANO, 2008).

Ainda, acrescenta-se também a teoria Frustração, essa por sua vez afirma que uma ou mais necessidades insatisfeitas movem o indivíduo a assumir outros comportamentos e atitudes como a resignação, agressão ou deslocamento. Teoria dos fatores, criada por Frederick Herzberg traz a concepção da soma de dois fatores, sendo eles o ambiente de trabalho (fator intrínseco) aliado ao trabalho exercido (fator extrínseco) na produção da motivação (MAXIMIANO, 2008).

### **1.3 O Pilar de Resiliência**

Existem três tipos de resiliência de acordo com Garcia (2001), a emocional, a acadêmica e a social.

A resiliência emocional relaciona as experiências positivas que levam a sentimentos de autoestima, auto eficácia e autonomia, que capacitam a pessoa a lidar com mudanças e adaptações, obtendo um repertório de abordagens para a solução de problemas. A resiliência acadêmica engloba a escola como um lugar onde habilidades para resolver problemas podem ser adquiridas com a ajuda dos agentes educacionais. E a resiliência social envolve fatores relacionados ao sentimento de pertencimento, supervisão de pais e amigos, relacionamentos íntimos, ou seja, modelos sociais que estimulem a aprendizagem de resolução de problemas. Garcia (2001).

Os estudos sobre resiliência se propagam por diversas áreas e com isso Laranjeira (2007) afirma que: “a resiliência é abordada tanto como um conceito, um traço de carácter, como o resultado de um processo, o próprio processo ou um modo específico de funcionamento (comportamental ou psíquico)”. Sendo assim, o mesmo autor afirma que a resiliência tratasse de um processo complexo que é resultado da interação de um ser humano com o meio em que vive (LARANJEIRA, 2007).



Somado a essas afirmações, Luthar e outros conceituam esse tema como “um processo dinâmico que tem como resultado a adaptação positiva em contextos de grande adversidade” (2000 apud INFANTE, 2005). Os primeiros estudos sobre a temática iniciam com a investigação nas populações de faixa etária mais jovens como crianças e adolescentes, porém no decorrer das pesquisas o tema passou a ser estudado em vários contextos (LARANJEIRA, 2007).

## 2. Metodologia

Este trabalho traçou nesse primeiro momento um caminho sucinto acerca das teorias que serão a base para continuação do mesmo. Adotamos o método da revisão sistemática aliado a uma revisão da literatura, estando o primeiro restrito a alguns requisitos pré-estabelecidos no protocolo de revisão sistemática.

Nesse sentido buscamos por trabalhos como artigos, monografias e periódicos que apresentaram um vasto referencial teórico sobre as teorias estudadas. Os engenhos de busca escolhidos foram as plataformas digitais ACM Digital Library, IEEE e Google acadêmico. Com isso, usamos uma string de busca onde utilizamos como palavras chaves o conjunto de: Motivation OR Leadership OR Resilience OR Stimulus OR incentives OR incitement OR persuasive OR motive OR motivate OR motivational AND "Software Engineering" OR "Computer science" OR "information system" OR Computing OR Computation.

Aliado a isso, foi aplicado em uma turma de Recursos Humanos da Faculdade de Olinda – FOCCA, que intitulamos de Turma Piloto, uma oficina com o objetivo de aplicar o conteúdo estudado fazendo o uso de ferramentas e métodos tecnológicos essa mesma oficina também foi aplicada aos alunos de Tecnologia da Faculdade São Miguel. Por fim foi aplicado um questionário para medir alguns aspectos como os fatores de influência, nosso desempenho enquanto líderes da oficina, o desempenho do aluno enquanto a disciplina ministrada pela docente Ítala Celly, e o desempenho do próprio docente na visão dos discentes. Os resultados serão apresentados na sessão seguinte.

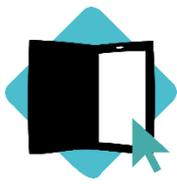
## 3. Resultados

Esta seção apresenta um resumo dos resultados encontrados através da revisão sistemática e também o resultado do e survey aplicado após as oficinas com os alunos dos cursos Recursos Humanos da faculdade de Olinda e dos cursos de Tecnologia da Faculdade São Miguel.

O artigo de LI et al. (2006, tradução nossa) traz uma bela união dos assuntos de liderança e motivação nos mostrando que a motivação dos indivíduos e o gerenciamento das equipes de desenvolvimento estão diretamente ligados com o estilo de liderança de seus líderes, sendo assim, o autor reforça que os estudos acerca do assunto devem ganhar mais visibilidade.

Aliado a esse resultado o artigo de Jr. (2013 tradução nossa) traz uma visão de que a liderança compartilhada pode aumentar a satisfação da equipe, com isso podemos inferir que a motivação do indivíduo está sendo instigada através do estilo de liderança adotado, reforçando com isso a ideia de LI et al. (2006, tradução nossa), porém, o autor ainda afirma que embora a satisfação aumente não é encontrado um aumento quantitativo no desempenho da equipe.

No aspecto da teoria de Motivação percebemos que o autor (MAXIMIANO, 2008) apresenta um bom referencial sobre o assunto trazendo tanto o conceito quanto as teorias de grandes estudiosos. Sobre o assunto concluímos que a motivação do indivíduo depende de vários fatores porém esses fatores são divididos em duas classes sendo esses fatores intrínsecos



e fatores extrínsecos estando a primeira ligada a aspectos pessoais e o segundo ligado a aspectos interpessoais, ambientais e etc.

Enquanto a temática resiliência, observamos que se trata da capacidade do ser humano se adaptar as diversas situações que possam vir a acontecer. Essa temática abrange assim, os aspectos de como o ser humano lida com seus recursos internos e externos (LARANJEIRA, 2007). Podemos assim afirmar que entre os temas acima existe uma correlação, estando a Motivação atrelada a liderança e a resiliência podendo estar relacionada com a liderança e motivação.

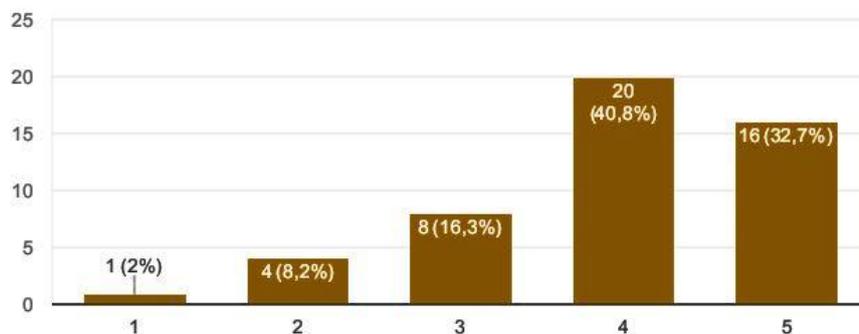
Somado a essas informações, apresentamos as respostas recolhidas no questionário respondido por discentes que fizeram parte das oficinas.

#### **Com relação ao fator de Liderança:**

Título da pergunta:

Você como aluno se considera colaborador. (No desenvolvimento das atividades, durante as aulas e extra sala).

Número de respostas: 49 respostas.



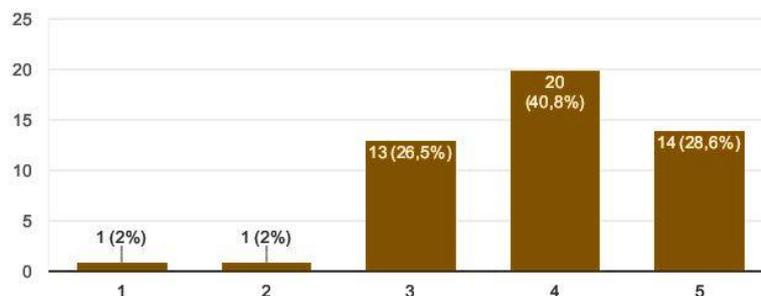
**Figure 1. Resposta do formulário sobre Liderança.**

#### **Com relação ao fator de Motivação:**

Título da pergunta:

Você se considera motivado.

Número de respostas: 49 respostas.



**Figura 2. Resposta do formulário sobre Motivação do Aluno.**



### Título da pergunta:

Você considera seus colegas motivados.

Número de respostas: 49 respostas.

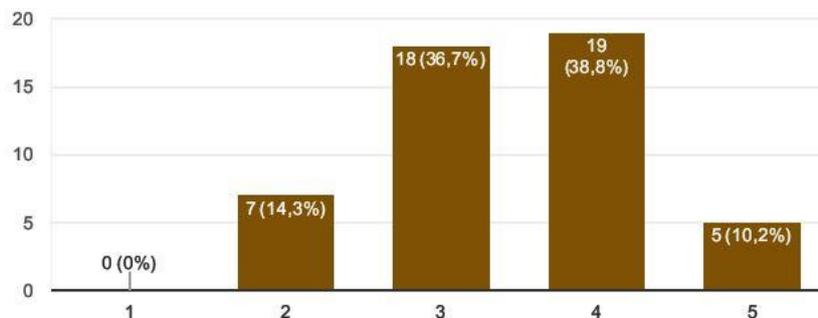
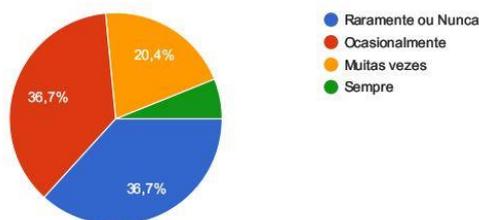


Figura 3. Resposta do formulário sobre Motivação do Aluno.

### Com relação ao fator de resiliência:

Título da pergunta:

Tenho dificuldade para lidar com mudanças repentinas? Número de respostas: 49 respostas.



**Figura 4. Resposta do formulário sobre Resiliência.** Com essa pequena amostra dos dados do questionário aplicado podemos perceber que apenas 27,5% dos discentes se consideram motivados, líderes e resilientes enquanto cerca de 73,6% ainda podem melhorar esses seus aspectos. Trazemos como proposta para a mudança desse quadro o uso de recursos e ferramentas tecnológicas no auxílio dos docentes, para motivar os discentes a serem mais resilientes e líderes de suas próprias vidas e escolhas. Tais ferramentas podem ser músicas que tratem da temática estudada, vídeos sobre o assunto, oficinas, dinâmicas e etc. Todas essas possibilidades podem trazer para os discentes um novo olhar para a matéria estudada.

## 4. Conclusões

Os diversos trabalhos encontrados trazem uma quantidade relativamente suficiente para estabelecermos os conceitos sobre liderança, motivação e resiliência, nesse primeiro momento, porém percebemos que todos eles se subdividem em diversas abordagens e em



diversas áreas, o que traz para cada tema uma pluralidade. Essas três teorias têm em comum o estudo do indivíduo e do meio em que o mesmo reside, por tanto percebe-se uma interligação entre as mesmas. A ligação mais clara está entre a teoria da motivação e a liderança, pois são fatores motivacionais que ocasionam a tomada de decisão em líderes e liderados. Já a resiliência surge atrelada a motivação buscando entender os fatores de como os indivíduos se comportam diante de determinadas condições.

## Referencias

BERGAMINI, C. W. Liderança: A Administração do Sentido. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 34, n. 3, p.102-114 Mai./Jun. 1994

ECCHELI, S. D. A motivação como prevenção da indisciplina. Curitiba, 2008

GRAMKOW, F. B. Liderança Complexa em Uma Equipe de Desenvolvimento de Software. Florianópolis, 2016.

HALL, T.; BADDOO, N.; BEECHAM, S.; ROBINSON, H.; SHARP, H. A Systematic Review of Theory Use in Studies Investigating the Motivations of Software Engineers. ACM Transactions on Software Engineering and Methodology, Vol. 18, No. 3, Article 10, Publication date: May 2009.

INFANTE, F. A Resiliência Como Processo: Uma Revisão da Literatura Recente. Fundação Bernard van Leer, 2005.

LARANJEIRA, C. A. S. J. Do Vulnerável Ser ao Resiliente Envelhecer: Revisão de Literatura. Psicologia: Teoria e Pesquisa Jul-Set 2007, Vol. 23 n. 3, pp. 327-332

Jr. L. P. R. A Multi-level Analysis of the Impact of Shared Leadership in Diverse Virtual Teams. February 23–27, 2013, San Antonio, TX, USA.

LI et al. Motivating Open Source Software Developers: Influence of Transformational and Transactional Leaderships. SIGMIS-CPR'06, April 13–15, 2006, Claremont, California, USA.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria Geral da Administração. São Paulo. Editora Atlas S. A, 2008.