



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA**

LUAN MARTINS DE SOUZA

**VALORES ORGANIZACIONAIS E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO
SOBRE O DESENVOLVIMENTO ACADÊMICO DOS EMPRESÁRIOS JUNIORES
DA UEPB**

CAMPINA GRANDE - PB

2017

LUAN MARTINS DE SOUZA

**VALORES ORGANIZACIONAIS E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO
SOBRE DESENVOLVIMENTO ACADÊMICO DOS EMPRESÁRIOS JUNIORES DA
UEPB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Departamento de Psicologia da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel Licenciado em Psicologia

Orientador: Prof. Dr. José Pereira da Silva

CAMPINA GRANDE – PB

2017

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S719v Souza, Luan Martins de.

Valores organizacionais e satisfação no trabalho [manuscrito]
: um estudo sobre o desenvolvimento acadêmico dos empresários
juniores da UEPB / Luan Martins de Souza. - 2017.
29 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e
da Saúde, 2017.

"Orientação: Prof. Dr. José Pereira da Silva, Departamento de
Psicologia".

1. Valores organizacionais. 2. Satisfação no trabalho. 3.
Empresa Júnior. I. Título.

21. ed. CDD 658.314

LUAN MARTINS DE SOUZA

**VALORES ORGANIZACIONAIS E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO
SOBRE DESENVOLVIMENTO ACADÊMICO DOS EMPRESÁRIOS JUNIORES DA
UEPB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Departamento de Psicologia da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel Licenciado em Psicologia.

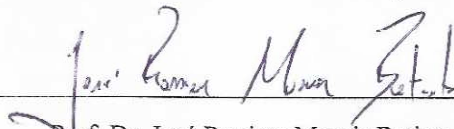
Aprovada em: 25/04/2017.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. José Pereira da Silva (Orientador)

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. José Romiere Morais Batista

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profª. Msª. Monalisa Vasconcelos Ernesto Silva

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais por todo sacrifício e esforço que fizeram para que eu pudesse estar aqui, sempre me inspirando e servindo de proteção mesmo à distância. À minha mãe por toda a paciência e amor, sempre me fazendo chorar de fininho em momentos de saudade. Ao meu pai por toda honestidade, parceria e apoio sem questionar, nos momentos em que precisei. Sem vocês nada disso seria possível.

A todos da minha turma em que pude formar um verdadeiro laço de amizade e fraternidade, sempre proporcionando risos, choros, aprendizados e partilha de momentos inesquecíveis. Em especial ao trio do Bolinha, Felipe e Patrick, que com todo companheirismo desde o primeiro período, continuamos seguindo juntos rumo a prestigiar o sucesso um do outro, seja em uma liga dos campeões aqui em casa no vídeo game ou subindo todos os degraus da vida. À Mayara Beatriz por todas as confidências, conselhos e por ser uma pessoa que sempre posso contar. À Melissa e Claudiane por toda amizade e alegria estampadas em suas faces. À Jéssica por ser minha irmã trocada na maternidade. À Mariana por me salvar sempre que eu queria encher a cara e ninguém me acompanhava. À Mayara Nóbrega por toda amizade e cumplicidade desde o começo do curso.

Agradeço em especial à minha namorada Laylla, que esteve sempre comigo em todas os tópicos finalizados desse TCC e em muito mais do que isso, nos momentos felizes, de raiva, tristeza (que são muitos) e que sei que estará presente também em todos os futuros momentos da minha vida. Obrigado por toda paciência e amor incondicional.

Gostaria também de agradecer a todos os grupos extracurriculares em que participei, em especial ao Centro Acadêmico e à Gaby (*in memoriam*) por todo aprendizado e momentos compartilhados e à todas as gestões da Transformare, a empresa júnior mais arrojada de todo o Brasil. Com vocês pude crescer pessoal e profissionalmente, tornando-me grande parte do que sou. Sempre serei Transformare e espero voltar na UEPB e ver essa empresa escalando os céus.

Agradeço também a todo o pessoal da Psicologia Organizacional, em especial a professora Thaís Máximo, que apesar de passar pouco tempo sob sua orientação, foi a partir daí que pude iniciar meu crescimento e me inspirar no excelente profissional que você é. Também agradeço a Moisés, Lizanka e Vitor que proporcionaram uma experiência riquíssima no Hospital de Trauma regada a risos e boas conversas.

A todos os professores do departamento pelos ensinamentos e lições. Em especial ao professor Roniere por muito mais do que me ensinar a trabalhar com SPSS e tabela, mas por toda amizade formada que sei que levarei para o resto da vida. Ao professor Jorge Dellane por todo encantamento de suas aulas, mesmo que eu não gostasse da Psicanálise, foi com certeza a ênfase que mais aprendi. À professora Monalisa por todo o carinho, admiração e ter aceitado participar da banca deste TCC. Ao professor Pereira por ter se desafiado a navegar em uma área que não trabalhava sendo meu orientador neste trabalho. Agradeço a todos que de maneira direta ou indireta contribuíram para a minha formação em Psicologia.

Sumário

| | |
|--|-----------|
| 1.INTRODUÇÃO..... | 7 |
| 1.1 - Valores Organizacionais..... | 8 |
| 1.2 - Satisfação no Trabalho..... | 9 |
| 1.3 - Empresa Júnior..... | 10 |
| 2. METODOLOGIA..... | 11 |
| 2.1 – Tipo de Pesquisa e População..... | 11 |
| 2.2 – Instrumento de Coleta de Dados..... | 12 |
| 2.3 – Processamento e Análise dos Dados..... | 13 |
| 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO..... | 13 |
| 3.1 – Análise Quantitativa..... | 13 |
| 3.2 – Análise Qualitativa..... | 16 |
| 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 18 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 19 |
| APÊNDICE A..... | 22 |
| ANEXO A..... | 23 |
| ANEXO B..... | 27 |

RESUMO

O presente estudo buscou investigar a influência dos Valores Organizacionais das empresas juniores do Campus I da UEPB na Satisfação no Trabalho dos membros, e como esta influi na formação acadêmica destes. A pesquisa de levantamento teve caráter quantitativa e qualitativa, onde os participantes responderam o Inventário de Valores Organizacionais, construído por Tamayo, Mendes e Paz (2000) e o Questionário de Satisfação no Trabalho S20/23, validado por Carlotto e Câmara (2008). Também foi aplicada uma entrevista semi-estruturada com os participantes e perguntas de ordem sociodemográficas. Após a coleta, os dados foram processados pelo SPSS (Statistical Package for the Social Sciences 20) e submetidos à análise de estatísticas descritivas de frequência, comparação de médias e correlação de Pearson. Para análise qualitativa, foi utilizada uma das técnicas de análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). Participaram do estudo 16 empresários juniores, sendo 10 do sexo masculino e 6 do sexo feminino, dos três cursos que possuem empresa júnior, Psicologia, Administração e Estatística. A média de idade dos participantes foi de 21,94 anos (DP=1,73) e a média de tempo de empresa foi de 10,56 meses (DP=3,32). Houve uma correlação positiva significativa ($p<0,05$) de 0,548 entre a Autonomia Real e a Satisfação no trabalho, bem como entre a Harmonia Real e a Satisfação no Trabalho de 0,603, mostrando que tais valores geram um maior nível de Satisfação no Trabalho como previsto na hipótese. Na análise qualitativa, aparecem Ética e Responsabilidade; Profissionalismo; Engajamento; Transformação e impacto como quatro grandes categorias relacionando valores e formação acadêmica.

Palavras-chave: Valores Organizacionais; Satisfação no Trabalho; Empresa Júnior.

VALORES ORGANIZACIONAIS E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE DESENVOLVIMENTO ACADÊMICO DOS EMPRESÁRIOS JUNIORES DA UEPB

Luan Martins de Souza*

1. INTRODUÇÃO

Diante do atual cenário competitivo nas organizações, as empresas estão buscando cada vez mais colaboradores capacitados, motivados e conseqüentemente mais produtivos para atingir os objetivos individuais e organizacionais, que por sua vez são dependentes de outros fatores corporativos, como por exemplo, a Cultura Organizacional. Este último conceito é discutido por diversos autores como sendo um corpo mais rígido, composto por vários outros elementos, que tem como função orientar a maneira com que as pessoas interagem na organização; suas crenças; condutas e comportamentos do indivíduo e do grupo pertencente à uma organização (ALLAIRE E FIRSIROTU, 1984; SCHEIN, 1992).

*Aluno de Graduação em Psicologia na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.

E-mail: luanuepb1@gmail.com

Edgar Schein (1992) foi um dos primeiros autores a conceituar e subdividir a Cultura Organizacional em três níveis: Artefatos, Normas e valores; Pressupostos Básicos. Outro autor que também discutiu a respeito foi Hofstede (1997), sugerindo um modelo dividido em camadas ou anéis concêntricos que se referem a uma forma de manifestação de cultura. Assim, o modelo é dividido em quatro camadas diferentes: Símbolos; Heróis; Rituais e Valores. Mais tarde, Neves (2000) aperfeiçoa este modelo definindo mais algumas camadas: A1 (atributos organizacionais) e A2 (atributos individuais); A3 (artefatos); A4 (padrões/normas); A5 (valores) e A6 (pressupostos).

Os conceitos de Cultura Organizacional abordados apresentam inúmeras possibilidades de discussões e são de grande amplitude, desta forma, iremos nos aprofundar apenas na dimensão dos valores organizacionais, uma vez que:

A importância atribuída por uma organização a certos valores pode determinar a quantidade de esforço investida por seus membros na emissão de certos comportamentos, bem como a sua persistência na execução dos mesmos (TAMAYO, 1998, p. 57).

Ou seja, Yilmaz e Ergun (2008) descrevem esta dimensão como fator de extrema importância para o funcionamento de qualquer instituição, sendo ela um elemento presente em todas as teorias descritas acima e capaz de influenciar na criatividade, engajamento e Satisfação no Trabalho, que por sua vez é também objeto de estudo deste trabalho.

1.1 Valores Organizacionais

Assim como o conceito de Cultura Organizacional, a dimensão dos valores também é discutida por diversos autores. Para Vieira e Gomes (2013), os valores se apresentam como norteadores funcionais da organização e são eles que formam a personalidade da empresa, o comportamento dos membros e sua rotina. Para Gouveia (2008), os valores organizacionais expressam ainda duas principais funções, a primeira é de guiar as ações humanas e a segunda é de expressar suas necessidades. Tamayo, Mendes e Paz (2000) falam ainda de uma forte influência dos valores sobre o que as pessoas de fato realizam, sendo não só uma forma de comportamento, mas também de julgamento do outro.

Baseado em estudos anteriores, Tamayo, Mendes e Paz (2000) consideram três principais problemáticas que as organizações enfrentam: a relação conflituosa entre os membros e grupo, uma vez que essas metas e objetivos nem sempre são iguais; a necessidade de se instalar uma estrutura para garantir o funcionamento e bem-estar da empresa; e por último a relação da organização com o meio ambiente natural e social, tendo em vista que essa está sempre em relação com o ambiente.

Sendo assim, Schwartz e Ros (1995), postulam três principais dimensões bipolares, que mais tarde daria base para Tamayo, Mendes e Paz (2000) construírem o IVO – Inventário de Valores Organizacionais como alternativas resolutivas para essas problemáticas acima descritas, são elas:

- **Autonomia X Conservadorismo** – Como tentativa de solucionar a problemática do relacionamento entre indivíduo e grupo, o conservadorismo mostra que os interesses grupais e individuais não são vistos como distintos, ressaltando a importância da conservação dos usos, costumes, estruturas de poder, etc. sendo considerado um polo de valores sociocêntricos. Já no polo oposto, temos a autonomia como marco, onde o membro é habilitado para perseguir suas metas e objetivos em harmonia com as metas e normas da empresa. Organizações com essas características priorizam a criatividade, responsabilidade e inovação.
- **Hierarquia X Igualitarismo** – Uma segunda estratégia, solucionando a problemática da estrutura, que “define o sistema social da organização, as funções que devem ser executadas e as relações entre as diversas unidades e entre os membros da empresa” (TAMAYO, MENDES E PAZ, 2000 p.300). A hierarquia é vista como forma de garantir o comprometimento dos membros através de alguns valores que expressam a nítida preferência pela hierarquia, como a autoridade, poder social, supervisão e influência, por exemplo. Em relação ao polo igualitário, é possível dizer que essa dimensão se preocupa com o bem-estar dos membros e da organização como um todo, tendo como exemplos de valores igualitários a justiça social, igualdade e responsabilidade, por exemplo.
- **Harmonia X Domínio** – Solucionando a problemática da relação com o ambiente físico e social, temos as estratégias de domínio, que prezam a autoafirmação da empresa, por exemplo, para concentrar recursos para a organização, objetivando de fato um maior domínio sob o físico e o social. De encontro a essa estratégia, temos o polo da harmonia, que por sua vez preza a proteção à natureza, cooperação, integração interorganizacional, etc

1.2 Satisfação no Trabalho

Como já dito anteriormente, a Satisfação no Trabalho foi uma variável também analisada ao longo deste trabalho e esta surge como importante temática de estudo na década de 30, considerando o tempo que o trabalho passou a ocupar a vida das pessoas e a satisfação

como fator gerador de saúde e bem-estar para o indivíduo, sendo determinado e determinante muitas vezes de outras variáveis, como por exemplo, a cultura organizacional, como já foi citado. Assim, Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre seu próprio trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar.

Para Locke (1984 *apud* Carlotto e Camara, 2008), as dimensões que devem ser levadas em consideração para a análise da satisfação no trabalho são as dimensões que incluem os colegas de trabalho, supervisão recebida, possibilidade de promoção, e as tarefas a serem realizadas. Já Tamayo (2000), diz que a variável é multifatorial, abarcando fatores como o salário, colegas, promoção, supervisão, condições de trabalho, estabilidade no trabalho, desenvolvimento pessoal e quantidade de trabalho.

Elovainio *et al.* (2000) afirma que o controle e a supervisão do trabalho são responsáveis pela maioria das variações na satisfação no trabalho, de maneira que a autonomia dos trabalhadores pode gerar um nível de satisfação maior se comparado ao controle excessivo das atribuições. Dessa forma, podemos estabelecer uma relação muito íntima entre a satisfação e a cultura organizacional, uma vez que, segundo Freitas (1991), a cultura também pode se configurar como uma ferramenta de controle, proporcionando determinada mudança no nível de satisfação dos colaboradores de uma empresa, afetando na saúde mental e bem-estar, a depender de quais valores fossem adotados como orientadores dessa organização.

1.3 Empresa Júnior

Segundo à Confederação Brasileira de Empresas Juniores, Brasil Júnior (2010), que é a instância que representa as empresas juniores brasileiras, impulsionando a vivência empresarial que elas proporcionam e legitimando-as à sociedade, a empresa júnior é uma organização formal, com diretoria executiva, estatuto e normas próprias, possuindo também, portanto, uma cultura e valores organizacionais, como toda e qualquer organização. O principal objetivo da empresa júnior é proporcionar aos alunos a experiência profissional do mercado de trabalho, baseado no crescimento profissional e desenvolvimento pessoal do aluno. Para Ziliotto e Berti (2012), a empresa júnior é um dispositivo facultativo no percurso de formação do profissional que oferece ao aluno a possibilidade de ocuparem funções organizacionais semelhante àquelas que seguirão no futuro, quando inseridos no mercado de

trabalho, bem como a troca de informações e contato com outras empresas juniores e seniores que irão solicitar o serviço disponível.

Portanto, em um estudo de Bardagi *et al.* (2006) foi identificado que um maior componente de satisfação se fazia presente por parte dos alunos quando estes participavam de atividades extracurriculares, quando essa atividade se relacionava com sua opção profissional e quando esta se aproximava da realidade do mercado profissional. Assim, podemos destacar a importância da Empresa Júnior na formação acadêmica do aluno, uma vez que esta proporciona a vivência do mercado de trabalho através do aprendizado pela prestação de serviços e pela própria gestão da organização.

Portanto, é possível afirmar, baseado na literatura já discutida, que os Valores Organizacionais estão diretamente relacionados à satisfação dentro da organização e automaticamente, estão ligados à maneira em que o trabalho é executado, ou seja, no caso desse estudo, trabalhar com empresas juniores é falar diretamente do desenvolvimento acadêmico dos membros como reflexo dos valores organizacionais e a satisfação no trabalho dos empresários juniores, enfatizando ainda mais a importância dessa pesquisa, uma vez que a partir desta, podemos aprimorar novas ferramentas e métodos de desenvolvimento acadêmico; enriquecer a literatura da área e propagar o movimento empreendedor pela universidade. Assim, o presente estudo teve como objetivo investigar a influência dos Valores Organizacionais na Satisfação no Trabalho dos empresários juniores e como essa relação afeta a formação acadêmica destes.

2. METODOLOGIA

2.1 Tipo de Pesquisa e População

Tratou-se de uma pesquisa de levantamento de cunho quantitativo e qualitativo com todos os empresários juniores disponíveis da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) do Campus I (Campina Grande – PB), desde que estivessem devidamente matriculados e que tivessem mais do que 2 (dois) meses de atuação na empresa júnior do seu curso. A coleta foi realizada na sede das próprias empresas juniores da UEPB, nos departamentos de Psicologia, Administração e Estatística.

Para proceder a coleta de dados de tal pesquisa, os participantes foram orientados sobre o tema da pesquisa e o objetivo dessa, garantindo o sigilo e a ciência do participante sobre a pesquisa através do Termo Livre de Consentimento Esclarecido – TCLE. Também

Tabela 1 – Dados Sociodemográficos

| Variáveis | Níveis | F | % |
|-------------------------|---------------|-----------------|----------|
| Sexo | Masculino | 10 | 62,5 |
| | Feminino | 6 | 37,5 |
| Curso | Administração | 5 | 31,25 |
| | Estatística | 5 | 31,25 |
| | Psicologia | 6 | 37,5 |
| Tempo de Empresa | 5 Meses | 1 | 6,25 |
| | 6 Meses | 1 | 6,25 |
| | 8 Meses | 5 | 31,25 |
| | 12 Meses | 6 | 37,5 |
| | 15 Meses | 2 | 12,5 |
| | 16 Meses | 1 | 6,25 |
| Média de Idade | | 21,94 DP = 1,73 | |

foram esclarecidas as instruções de preenchimento dos dois instrumentos, juntamente com os dados sociodemográficos e após o preenchimento dos dados, o material foi guardado em um envelope. Ao encerrar essa etapa, foi realizada uma entrevista com roteiro semi-estruturada com o participante e gravada, mediante a assinatura do termo de aceitação de gravação de voz, para futura análise dos dados.

De acordo com a tabela 1, participaram do estudo 16 empresários juniores, sendo 10 do sexo masculino e 6 do sexo feminino. O total da amostra representa 61,53% da população total, tendo em vista que o Campus I da UEPB apresenta 26 empresários juniores distribuídos em três empresas, nos cursos de Psicologia, Administração e Estatística. Porém, para a parte qualitativa, analisou-se apenas oito entrevistas, levando em consideração a impossibilidade de alguns alunos participarem da pesquisa em virtude da greve instalada na época.

A média de idade dos participantes foi de 21,94 anos (DP=1,73), tendo como a menor idade 19 anos e a maior com 26 anos, porém, as idades que mais apareceram foram 21 (25%) e 23 anos (25%). Em relação ao tempo de empresa, 6 pessoas (37,5%) relataram estar na empresa há 12 meses, seguido de 5 pessoas (31,3%) que relataram estar na empresa a 8 meses. O menor tempo de empresa relatado em toda a pesquisa foi 5 meses, com apenas uma resposta (6,3%), enquanto que o maior tempo de empresa relatado foi de 16 meses, com uma resposta também (6,3%).

2.2 Instrumento de coleta de dados

Utilizou-se, como instrumento de pesquisa, o inventário de valores organizacionais – IVO elaborado por Tamayo, Mendes e Paz (2000) contendo uma escala de 36 itens, que levou os respondentes a avaliarem a importância desses valores, como princípios orientadores, na vida da sua organização. Os valores constantes do IVO estão compartilhados e relacionados a seis fatores motivacionais: Autonomia $\alpha = 0,83$; Conservadorismo $\alpha = 0,77$; Hierarquia $\alpha = 0,87$; Igualitarismo $\alpha = 0,85$; Domínio $\alpha = 0,84$ e Harmonia $\alpha = 0,85$.

Os itens avaliam de forma compartilhada os valores que expressam ideologias sobre o que seja apropriado para o bom desempenho de uma organização, a partir de seis aspectos fundamentais da vida organizacional compreendida da seguinte forma: 1 – Autonomia = a importância atribuída à procura de inovação, de criatividade e de independência na execução do trabalho; 2 – Conservadorismo = a ênfase na interdependência dos membros da organização e na obtenção de objetivos grupais; 3 – Hierarquia = a relevância de papéis hierárquicos na estrutura do relacionamento interpessoal e na distribuição de recursos e de poder; 4 – Igualitarismo = procura efetivar o bem-estar de todos os membros da organização e a sua participação nos processos decisórios; 5 – Domínio = a importância dada ao sucesso organizacional e à satisfação dos clientes; 6 – Harmonia = o respeito à natureza e a procura de complementariedade organizacional. O IVO também possibilita avaliar, cada item, em dois níveis: os valores reais e os valores desejáveis. Os valores reais, na percepção do sujeito, são os realmente praticados, e os valores desejáveis significam a importância que os indivíduos gostariam que fosse atribuída a cada um dos valores organizacionais.

Também foi utilizado para mensurar o nível de satisfação dos membros das empresas juniores da Universidade Estadual da Paraíba em Campina Grande – PB o Questionário de Satisfação no Trabalho S20/23 elaborado por Meliá e Peiró (1989) e validado por Carlotto e Câmara (2008). Assim, esta versão se constituiu de 20 itens distribuídos em três fatores: 1. Satisfação com as relações hierárquicas (11 itens), 2. Satisfação com o ambiente físico de trabalho (5 itens), 3. Satisfação Intrínseca ao Trabalho (4 itens). A consistência interna (alfa de Cronbach) do questionário obtida por Carlotto e Câmara (2008) é de 0,91. Os três fatores apresentaram índices de 0,92, 0,86 e 0,77 respectivamente.

Para a parte qualitativa, utilizou-se uma entrevista semi-estruturada juntamente com os dados sociodemográficos, que serviram para maiores possibilidades no processamento e análise dos dados, onde foi estudado basicamente uma questão principal desta entrevista, que perguntava ao participante se o mesmo acreditava que existia uma relação entre os valores

organizacionais da sua empresa e a formação acadêmica. Caso o sujeito respondesse sim, ele teria que descrever como essa relação aconteceria.

2.3 Processamento e análise dos dados:

O banco de dados quantitativo foi digitado e posteriormente analisado através do SPSS (Statistical Package for the Social Sciences 20) sendo realizado a análise das estatísticas descritivas de frequência (média, desvio padrão, ponto máximo e mínimo), correlação de Pearson entre as variáveis e teste Wilcoxon para comparação das médias entre os grupos. Para a parte qualitativa, utilizou-se uma das técnicas de análise de conteúdo propostas por Bardin (1977), que visa categorizar as falas dos sujeitos em eixos principais que por sua vez são compostos de subcategorias passíveis de análise.

3.1 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 Análise Quantitativa

Para a análise dos dados quantitativos, inicialmente destacamos e comparamos em pares as médias dos seis Valores Organizacionais das empresas juniores da UEPB, baseados no IVO, afim de comparar os índices das médias e conhecer quais os valores obtiveram maior escore. Na tabela 2 é possível observar tal comparação, concluindo que os valores de Hierarquia real e desejável apresentaram as maiores médias com 41,31 (DP=10,37) e 53,63 (DP=7,21) respectivamente, enquanto que os valores de Harmonia real e desejável apresentaram as menores médias com 8,38 (DP=2,30) e 11,25 (DP=0,77) respectivamente. Todas as estatísticas de Wilcoxon foram significativas ($p < 0,05$), apresentando $Z = -3,423$ entre a Autonomia Real e a Desejável; $Z = -3,313$ entre o Conservadorismo Real e Desejável; $Z = -3,410$ entre Hierarquia Real e Desejável; $Z = -3,524$ entre Igualitarismo Real e Desejável; $Z = -3,440$ entre Domínio Real e Desejável; E por fim, $Z = -3,192$ entre Harmonia Real e Desejável.

Tais dados apontam para a diferença significativa entre as médias em todos os casos, mostrando que há sempre uma distinção representativa daquilo que se tem e daquilo que se deseja ter. Essa lógica se aplica a todos os valores, levando em consideração que, embora seja hábito pensar que valores hierárquicos e conservadores possam ser danosos para a organização, se em excesso, por exemplo, eles também são necessários e Schwartz e Ros (1995) postularam esses seis valores como formas de também resolver problemas postos nas

organizações. Sendo assim, as empresas juniores sempre buscam maiores índices de valores se comparados à situação atual de cada empresa, uma vez que todos esses são extremamente necessários para o bom desempenho organizacional.

Tabela 2 – Comparação de médias entre os valores organizacionais

| Valores | Média (Desvio Padrão) | Estatística Wilcoxon |
|---------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Autonomia Real | 17,56 (2,09) | Z = -3,423* |
| Autonomia Desejável | 26,13 (15,50) | |
| Conservadorismo Real | 22,38 (4,16) | Z = -3,313* |
| Conservadorismo Desejável | 27,63 (2,55) | |
| Hierarquia Real | 41,31 (10,37) | Z = -3,410* |
| Hierarquia Desejável | 53,63 (7,21) | |
| Igualitarismo Real | 30,88 (5,52) | Z = -3,524* |
| Igualitarismo Desejável | 37,50 (4,16) | |
| Domínio Real | 30,44 (8,49) | Z = -3,440* |
| Domínio Desejável | 42 (4,42) | |
| Harmonia Real | 8,38 (2,30) | Z = -3,192* |
| Harmonia Desejável | 11,25 (0,77) | |

* Valores significativos a $p < 0,05$

No que tange à Satisfação no Trabalho (ST), que apresenta média do escore geral de 76,75 (DP=8,31) podemos observar na tabela 3 uma correlação de Pearson relacionando os três fatores do questionário, objetivando conhecer e comparar qual dos fatores mais influencia no escore geral de satisfação, que foi gerado pela soma dos três grandes fatores. Assim, podemos destacar com a maior média dos três fatores a satisfação com as relações hierárquicas (SRH), apresentando 44,63 (DP=5,03) como média, seguido da Satisfação intrínseca no trabalho (SIT) com média equivalente a 16,44 (DP=2,50), enquanto que a satisfação com o ambiente de trabalho físico (SAFT) apresentou média de 15,69 (DP=4,70).

A correlação de Pearson feito entre as variáveis de satisfação de acordo com a tabela 3, mostra que a satisfação com as relações hierárquicas, satisfação com o ambiente físico de trabalho e satisfação intrínseca no trabalho apresentaram uma correlação positiva significativa ($p < 0,05$) de 0,799, 0,501 e 0,775 com o escore global do questionário, mostrando que apesar de todos os fatores influenciarem positivamente na Satisfação no Trabalho, existe uma tendência maior de influência por parte da satisfação com as relações hierárquicas e a

intrínseca no trabalho, corroborando justamente com a teoria motivacional dos dois fatores de Herzberg (1968), que fala que os fatores intrínsecos como reconhecimento e possibilidade de decidir sobre o trabalho, por exemplo, são maiores geradores de satisfação se comparado à variáveis extrínsecas, como o salário e as condições de trabalho, já que estas últimas apenas evitam a insatisfação, não elevando a satisfação ou, se a elevam, não a mantém continuamente (HERZBERG 1968 *apud* BUENO, M. 2002, p. 14). Pode-se destacar também a correlação positiva significativa de 0,813 entre a satisfação com as relações hierárquicas e a satisfação intrínseca no trabalho, uma vez que os dois fatores são produtos dos aspectos intrínsecos de motivação.

Tabela 3 – Correlação de Pearson entre os fatores e o escore geral de Satisfação no Trabalho

| | Satisfação com as relações hierárquicas | Satisfação com o ambiente físico de trabalho | Satisfação intrínseca no trabalho |
|---|---|--|-----------------------------------|
| Satisfação no Trabalho | 0,799** | 0,501* | 0,775** |
| Satisfação com as relações hierárquicas | - | - | 0,813** |

*Valores significativos a $p < 0,05$ ** Valores significativos a $p < 0,01$

Após essas correlações e comparações de médias, realizou-se mais duas correlações, objetivando provar a hipótese deste trabalho de que determinados valores como Autonomia, Harmonia e Igualitarismo geram um maior nível de Satisfação no Trabalho nas empresas juniores. Conforme a tabela 4, podemos observar uma correlação positiva significativa ($p < 0,05$) em dois desses valores, de 0,548 entre a Autonomia Real e o escore global de Satisfação no Trabalho e entre Harmonia Real e a Satisfação no Trabalho uma correlação de 0,603 ($p < 0,05$). Tais resultados estão ligados a teoria Y de McGregor (1999 *apud* BUENO, M. 2002) que as pessoas não só aceitam a responsabilidade, como procuram a autonomia, estimulando o desafio e a satisfação, fazendo com que o trabalho não seja “um mal necessário”.

É possível ainda encontrar na tabela a baixo uma segunda correlação, entre os valores organizacionais e os fatores específicos que geram o escore global da satisfação. Assim, podemos destacar uma correlação positiva significativa ($p < 0,05$) de 0,509 entre Autonomia Real e a SIT; 0,582 entre Harmonia e Real e a SI; E por fim 0,502 entre o Domínio Real, com

a SIT. Tal resultado reforça ainda mais as teorias motivacionais vistas acima, mostrando que tais valores se apresentam como uma forma de motivação intrínseca, geradora de satisfação. Já o valor de domínio, é descrito por Schwartz e Ros (1995) como sendo a autoafirmação da empresa no meio físico e social e a busca por sucesso com os clientes. Tal relação positiva com a satisfação intrínseca ao trabalho pode ser justificada como o desafio e a vontade de fazer a empresa júnior crescer no mercado de trabalho que acabam por motivar e satisfazer, intrinsecamente, cada vez mais os empresários juniores.

Por fim podemos citar a única correlação significativa ($p < 0,05$) negativa entre os valores e os fatores geradores da satisfação no trabalho, com um valor de $-0,504$ a Autonomia Desejável se contrapõe à satisfação com o ambiente físico de trabalho. Quanto mais se deseja autonomia e esta for distante da realidade, ou seja, quanto mais difícil for decidir sobre o seu trabalho, buscar novidades para a empresa e expor opiniões e sugestões, seja com a própria empresa ou com a instituição de ensino a qual ela está ligada, menor será o nível de satisfação com o ambiente físico de trabalho, uma vez que a empresa júnior possui recursos físicos limitados, por ser uma instituição sem fins lucrativos e depende em sua grande parte da instituição de ensino para conseguir sala, computadores, arquivos e materiais de trabalho, por exemplo.

Tabela 4 – Correlação entre os Valores Organizacionais e os fatores da Satisfação no Trabalho

| | Satisfação no Trabalho (Escore global) | Satisfação com o ambiente físico de trabalho | Satisfação Intrínseca no Trabalho |
|---------------------|---|--|-----------------------------------|
| Autonomia Real | 0,548* | - | 0,509* |
| Autonomia Desejável | - | -0,504* | - |
| Harmonia Real | 0,603* | - | 0,582* |
| Domínio Real | - | - | 0,502* |

* Valores significativos a $p < 0,05$

3.2 Análise Qualitativa

Para análise dos dados qualitativos, utilizou-se apenas uma questão da entrevista semi-estruturada, perguntando aos participantes se eles acreditavam que existia uma relação entre

os valores organizacionais da empresa júnior deles e a formação acadêmica e de que forma ela acontecia. Para análise dos dados foi usado uma das técnicas de análise de conteúdo de Bardin (1977), subdividindo as respostas de tal questionamento em quatro categorias distintas de acordo com a tabela 5: Ética e Responsabilidade; Profissionalismo; Engajamento; Transformação e impacto.

Tabela 5 – Categorias da relação entre valores e formação acadêmica

| Categoria | Frequência nos discursos |
|--------------------------|---------------------------------|
| Transformação e Impacto | 7 |
| Profissionalismo | 6 |
| Ética e Responsabilidade | 5 |
| Engajamento | 4 |

A categoria de Transformação e impacto diz respeito àquilo que os empresários juniores levam de positivo para si mesmos, para a universidade, o mercado de trabalho e por fim a sociedade como um todo. Segundo o planejamento estratégico da Brasil Júnior (2016), é possível observar na figura 1 essa missão claramente no que é chamado de Ciclo de Impacto, mais especificamente no Impacto de Ecosistema. Tal conceito é discutido pela instituição e diz respeito aos principais alvos à serem impactados pela cultura empreendedora do movimento empresa júnior, sendo o primeiro alvo o próprio empresário júnior através da aplicação dos conhecimentos teóricos na prática e a vivência empresarial proporcionada. Tal componente se fez presente especificamente na fala de um dos participantes: *“Eu fui transformado e, tipo, e eu estando na Transformare eu também fui capaz de, de certo modo, transformar algumas vidas...”* (P12, Psicologia).

O segundo alvo de impacto é o próprio mercado, desenvolvendo não só o empresário júnior, mas também o campo em que ele atua. E por fim, o terceiro alvo de impacto é a própria sociedade brasileira, difundindo a cultura empreendedora e a transformação de diversas vidas através da incorporação de valores e condutas para além da vida acadêmica, como demonstra a fala destes alunos: *“Realmente, quando... é...o movimento, como semente, está dentro de você, você tem isso. E mesmo que você, por exemplo, saia do movimento, como agora eu vou ter que, que sair, né, por conta de outros projetos, eu vou levar essa perspectiva pra minha vida, né? ...”* (P12, Psicologia).

“Acho que isso acompanha você onde você vai. Então, se a gente estabelece um padrão aqui e todo mundo trabalha muito bem com esse padrão, acredito que esse padrão vai acompanhar nas outras áreas da sua vida.” (P8, Administração).

Figura 1 – Ciclo do Impacto do Movimento Empresa Júnior



Fonte: Planejamento Estratégico da Brasil Júnior (2016)

A segunda categoria mais recorrente foi chamada de Profissionalismo. Nela, os participantes da pesquisa relataram que a empresa júnior proporciona, através de seus valores, a formação de um perfil profissional que trabalhe de maneira correta, sempre buscando a resolutividade dos problemas. Tal profissionalismo dos empresários pode ser justificado por Ziliotto e Berti (2012), uma vez que esta modalidade de organização apresenta as mesmas configurações burocráticas e profissionais, mesmo sendo formada exclusivamente por alunos e visa simular futuras atividades profissionais que serão exercidas por eles, fazendo com que estes assumam uma postura ética e profissional desde cedo. A fala de um dos respondentes ilustra bem essa categoria: “...a dedicação da, do pessoal em relação aos trabalhos e tentar, mesmo sendo alunos ainda, traçar um, um perfil profissional.” (P7, Administração).

Outra categoria gerada pelas respostas obtidas foi a Ética e Responsabilidade. Citada por grande parte da amostra como um dos valores mais predominantes nas empresas juniores do Campus I da UEPB, sendo citada por todos os cursos pesquisados. Tal resultado mostra que os alunos participantes do projeto, tendem a demonstrar desde cedo características como ética e responsabilidade, como já foi dito, se aplicando tanto à academia como à outras esferas

da vida do sujeito. A categoria é bem representada pela fala de muitos participantes: “*É... eu acredito que principalmente de maneira ética, porque quando se tá na empresa júnior você vê a importância de um trabalho e desse trabalho sair correto.*” (P1, Estatística).

“*Tem alguns valores que sim, por exemplo, a questão da ética e do profissionalismo, entendeu? Porque na empresa a gente sempre busca trabalhar com isso, separar outras coisas disso, então acho que isso é importante em qualquer ambiente que você trabalhar...*” (P10, Psicologia).

A quarta e última categoria gerada foi a denominada de Engajamento. Nesta, os participantes relataram aspectos como comprometimento dos membros, propósito, entusiasmo e dedicação do pessoal. Todas essas variáveis podem ser agrupadas em uma mesma categoria tendo em vista que todas elas caminham no sentido de ter um motivo e um propósito para participar da empresa, refletindo em variáveis como o engajamento e o comprometimento. “*...você não é obrigado a estar aqui, mas você quer estar aqui, você optou por estar aqui e pra isso você tem que se doar, certo? Mesmo com... mesmo... apesar das inúmeras variáveis que acontecem na vida da gente, mas aí essa questão da responsabilidade você se doa mais pela empresa...*” (P9, Psicologia). “*...traz valores que agregam valor. É... tipo assim, faz com que você tenha propósito, né, naquilo que você está fazendo, né. Faça acontecer.*” (P12, Psicologia).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os Valores Organizacionais como sendo uma dimensão constituinte da Cultura Organizacional, exerce forte influência em diversos fatores organizacionais, como a criatividade, comprometimento e a satisfação no trabalho (VIEIRA e GOMES, 2013). Tais características são extremamente importantes para que as empresas possam se manter ativas no mercado, levando em consideração o cenário competitivo atual. No contexto das empresas juniores isso não se faz diferente, uma vez que ela se constitui como uma organização formal como qualquer outra e também precisa se manter no mercado diante da concorrência.

É possível concluir com essa pesquisa a comprovação e semelhança com demais teorias como a de Schwartz e Ros (1995) e Herzberg (1968) de que princípios como a abertura para exposição de ideias e reconhecimento por parte dos colegas e líderes acaba por influenciar diretamente no nível de Satisfação no Trabalho, uma vez que estes se constituem de fatores intrínsecos de motivação, se aplicando também para um novo tipo de população. Bardagi *et al.* (2006) falam ainda que os alunos se mantem mais satisfeitos dentro de suas

formações acadêmicas com a inserção em projetos extracurriculares, principalmente se estes forem voltados à formação profissional, simulando atividades que serão executadas futuramente em suas profissões.

A partir de tais discussões, é importante ressaltar a necessidade da valorização de tais projetos, sejam eles de pesquisa, extensão e principalmente a empresa júnior, uma vez que neste último teremos a possibilidade de aplicar de maneira prática aquilo que nos é repassado em sala de aula, simulando atividades que serão executadas em um futuro profissional não tão distante, além de ser extremamente importante para a própria universidade, mercado de trabalho e para toda a sociedade de modo geral. Também é válido sugerir novos métodos e maneiras de condução de projetos extracurriculares, uma vez que a possibilidade de decidir sobre seu trabalho, abertura para receber opiniões e bons relacionamentos entre os colegas e professores podem aumentar consideravelmente o nível de satisfação e produção dos membros de tais grupos e conseqüentemente melhorar o desenvolvimento acadêmico destes.

ABSTRACT

The present study sought to investigate an influence of the organizational values of the Junior companies in UEPB Campus on the satisfaction of the members, and how this influence in the academic formation. The research of levy had qualitative and quantitative feature, where the participants answered the Inventory of Organizational Values, constructed by Tamayo, Mendes and Paz (2000) and Satisfaction Questionnaire at Work S20 / 23, validated by Carlotto and Câmara (2008). A semi-structured interview with participants and socio-demographic questions will also be held. After a collection, the data were processed by SPSS (Statistical Package for Social Sciences 20) and submitted to descriptive statistical analysis of frequency, the results of averages and Pearson's correlation. For qualitative analysis, it will be used in content analysis techniques by Bardin (1977). Sixteen junior entrepreneurs participated, of which 10 were male and 6 were female, of the three junior study courses, Psychology, Administration and Statistics. The mean age of participants was 21.94 years (SD = 1.73) and mean time of company was 10.56 months (SD = 3.32). There was a significant positive correlation ($p < 0.05$) of 0.548 between the Real Autonomy and the satisfaction at work between the Real Harmony and the Satisfaction at Work of 0.603, showing these values generate a higher level of Satisfaction at the Work as expected in the hypothesis. In the qualitative analysis, appear Ethics and Responsibility; Professionalism; Engagement; Transformation and impact as four major categories relating values and academic education.

Key Words: Organizational Values; Satisfaction at the work; Junior Company.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLAIRE, Y.; FIRSIROTU, M. **Theories of Organizational Culture**. Organization Studies, p. 193-226, 1984.
- BARDAGI, M. et al. **Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos**. Psicol. esc. Educ., v. 10, n.1, p. 69 – 82, Jun. 2006.
- BARDIN. L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora Edições 70, 1977.
- BRASIL JÚNIOR. **Relatório Nacional Censo e Identidade**, 2010. Disponível em: <<http://www.brasiljunior.org.site/category/8-arquivos-gerais>>. Acesso em: Ago. 2016.
- BRASIL JÚNIOR. **Planejamento Estratégico da Rede**, 2016. Disponível em: <https://www.brasiljunior.org.br/uploads/institucional/file/file/12/Planejamento_Estrat_gico_d_a_Rede_2016-2018.pdf>. Acesso em: Abr. 2017
- BUENO, M. **As Teorias de Motivação Humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow**. Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC, 2002, p. 1-25.
- CAROLOTTO, M. S., CÂMARA, S. G. **Propriedades Psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho**. Psico-USF, v. 13, n. 2, p. 203-210, jul./dez. 2008.
- ELOVAINIO, M. et al. **Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: a multilevel analysis of job control and personality**. Journal of Occupational Health Psychology. V.5, n. 2, p. 269 – 277, 2000.
- FREITAS, M. E. **Cultura organizacional grandes temas em debate**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 31(3): p73-82, Jul./Set. 1991.
- GOUVEIA, Valdiney V. [et.al]. **Teoria funcionalista dos valores humanos**. In: TEIXEIRA, M. L. M (org). *Valores humanos & gestão: novas perspectivas*. São Paulo: Ed. SENAC, 2008.
- HERZBERG, F. **One more time: How do you motivate employees?** Harvard Business Review. United States, 1968, p. 53 – 63.
- HOFSTEDE, G. **Culturas e organizações: compreender a nossa programação mental**. Lisboa: Edições Sílabo, 1997.
- LOCKE, E. A. **Job satisfaction**. In: GRUNEBER, M.; WALL, T. (Orgs.), *Social psychology and organizational behaviour*. Nova Iorque: John Wiley and Sons, pp. 93-117, 1984.
- LOCKE, E. A. **What is job satisfaction? Organizational behavior human performance**. V. 4, n. 4, p. 309 – 336, 1969.
- MCGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. Tradução: Margarida Maria C. Oliva, 3 ed.São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MELIÁ, J. L. & PEIRÓ, J. M. **La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales:** el Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 3 (5), 59-74, 1989.

NEVES, J. G. **Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos.** Lisboa: RH Editora, 2000.

SCHWARTZ, S. H., & ROS, M. **Values in the west:** A theoretical and empirical challenge to the individualism-collectivism cultural dimension. *World Psychology*, 1, 91-122, 1995.

SCHEIN, E. **Organizational culture and leadership.** San Francisco, Jossey Bass, 1992

TAMAYO, A. MENDES, A. M. & PAZ, M. das G. T. **Inventário de valores organizacionais.** *Artigos - Estudos de Psicologia*, 2000, 5(2), 289-315.

TAMAYO, A. **Valores organizacionais:** sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração*, São Paulo: v. 33, n. 3, 1998. Disponível em www.rausp.usp.br. Acesso em ago. 2016.

TAMAYO, A. **Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho.** *Revista de Administração*, 35 (2), 37-47, 2000.

VIEIRA, M. S. O. C., GOMES, D. C. **Valores Organizacionais numa instituição pública de ensino no RN.** *Revista Holos*, ano 29, vol. 3, 2013, p.77 – 89.

YILMAZ, C., ERGUN, E. **Organizational culture and firm effectiveness:** an examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business*, 43, 3, p190 – 306, 2008.

ZILIOOTTO, D. M., BERTI, A. R. **A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior.** *Revista Conexão, UEPG*, v. 8, n. 2, p. 210 – 217, 2012.

APÊNDICES

APÊNDICE A – ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Cargo: Tempo de empresa:

Idade: Sexo:

Curso:

01 - O que levou você a fazer parte da sua empresa júnior?

02 - Como você ficou sabendo da existência da empresa júnior no seu curso?

03 – Como você avalia o processo seletivo para ingresso de alunos da empresa júnior da qual você faz parte?

04 - Quais suas principais atribuições no cargo em que exerce?

05 - O que faz com que você permaneça no movimento empresa júnior hoje?

06 - O quanto você se dedica as atividades da empresa júnior que você faz parte?

07 - Como você acredita que seja uma formação acadêmica satisfatória?

08 - Como a experiência de empresário júnior contribui/contribuiu para a sua formação acadêmica?

09 - Você recomendaria para outros colegas de curso o ingresso na empresa júnior? Por que?

10 - Para você, existe uma relação entre os valores organizacionais da sua empresa júnior e o seu desenvolvimento acadêmico? Se sim, como ela acontece?

ANEXO A – INVENTÁRIO DE VALORES ORGANIZACIONAIS

Inventário de valores organizacionais – IVO

Este questionário traz uma lista de itens que expressam valores da organização. Sua tarefa é avaliar quão importantes são estes valores como princípios orientadores da vida da sua organização. Esta avaliação deve ser feita a dois níveis:

Real: quanto cada item é importante na realidade atual da sua organização.

Desejável: quanto cada item deveria ser importante para sua organização.

Para dar sua opinião, utilize uma escala de 0 a 6, conforme a encontrada abaixo:

| | | | | | |
|-----------------|---|------------|---|---|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Nada importante | | Importante | | | Extremamente importante |

Lembre-se de que quanto mais próximo do 6 mais importante é o valor.

Coloque um círculo em torno do número escolhido para cada um dos aspectos - Real e Desejável - na coluna correspondente.

Não há resposta certa ou errada. Responda de acordo com o seu entendimento e interpretação. Não deixe nenhum item em branco.

Agradecemos a sua colaboração. Não é necessário se identificar.

| N° | Item | Real | | | | | | Desejável | | | | | | | |
|-----|---|------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Capacidade de inovar na organização | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Capacidade de realizar as tarefas sem necessidade de supervisão constante | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Introdução de novidades no trabalho | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Abertura para expor sugestões e opiniões sobre o trabalho | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Busca constante de informação e novidades | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Continuidade de políticas e projetos organizados | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Fidelidade e organização | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. | Segurança de pessoas e bens | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. | Preservação dos costumes vigentes da organização | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. | Tradição de respeito às ordens | | | | | | | | | | | | | | |
| 11. | Clima de ajuda mútua | | | | | | | | | | | | | | |

| N° | Item | Real | | | | | | Desejável | | | | | | | |
|-----|---|------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. | Distribuição do poder pelos diversos níveis | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. | Tratamento proporcional ao mérito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. | Oportunidades iguais para todos os empregados | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. | Imparcialidade nas decisões administrativas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16. | Clima de relacionamento amistoso entre os empregados | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. | Respeito às pessoas com cargo de chefia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18. | Respeitar as regras e normas estabelecidas pela organização | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. | Controle do serviço executado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20. | Respeito aos níveis de autoridade | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21. | Capacidade de influenciar pessoas na organização | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22. | Preocupação com o cumprimento de horários e compromissos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 23. | Dificuldade de alterar regras, normas e comportamentos na organização | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 24. | Acompanhamento e avaliação contínuos das tarefas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 25. | Ambiente de relacionamento interorganizacional adequado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 26. | Complementaridade de papéis entre organizações | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 27. | Utilização de recursos sem causar danos ao meio ambiente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 28. | Proteção ao meio ambiente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 29. | Intercâmbio com outras organizações | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| Nº | Item | Real | | | | | | Desejável | | | | | | | |
|-----|--|------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 30. | Atuação conjunta com outras empresas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 31. | Busca de melhor posição no mercado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 32. | Conquista de clientes em relação a concorrência | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 33. | Manutenção da superioridade em relação ao mercado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 34. | Preocupação com o aumento da produção e prestação dos serviços | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 35. | Êxitos nos empreendimentos organizacionais | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 36. | Agir de forma arrojada em relação às outras empresas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

ANEXO B – QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO S20/23

Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)

Habitualmente o nosso trabalho, nos seus variados aspectos, produz graus diferentes de satisfação ou insatisfação.

Classifique, de acordo com a escala abaixo, o grau de **satisfação** e **insatisfação** que o seu trabalho lhe proporciona, circulando o número que corresponda a sua opinião.

- 1 = Totalmente insatisfeito
- 2 = Parcialmente insatisfeito
- 3 = Indiferente
- 4 = Parcialmente satisfeito
- 5 = Totalmente satisfeito

| | | |
|----------------|---------------------------|---|
| 1. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com o trabalho enquanto fator de realização. |
| 2. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com as oportunidades que o trabalho lhe oferece para fazer coisas nas quais se destaca. |
| 3. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com as oportunidades que o trabalho lhe oferece de fazer coisas de que gosta. |
| 5. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com os objetivos e metas que deve alcançar. |
| 6. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a higiene e a salubridade de seu local de Trabalho |
| 7. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com o ambiente e espaço físico de seu local de trabalho. |
| 8. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a iluminação de seu local de trabalho. |
| 9. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a ventilação de seu local de trabalho. |
| 10. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a climatização de seu local de trabalho |
| 13. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com as relações pessoais com as instâncias de poder. |
| 14. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a supervisão sobre o trabalho que realiza. |
| 15. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a periodicidade das inspeções realizadas |
| 16. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a forma como avaliam e julgam seu trabalho |
| 17. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a igualdade de tratamento e sentido de justiça. |

| | | |
|----------------|---------------------------|--|
| 18. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com o apoio recebido das instâncias superiores. |
| 19. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho. |
| 20. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a sua participação nas decisões na organização ou na área de trabalho a que pertence. |
| 21. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho a que pertence sobre assuntos relacionados à organização. |
| 22. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com o modo como são cumpridas as normas legais e os acordos coletivos de trabalho. |
| 23. Você está: | 1.....2.....3.....4.....5 | com a forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios. |