

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO PATROCÍNIO

Graduação em Administração

**VALORES ORGANIZACIONAIS COMO FERRAMENTA DE SATISFAÇÃO
DENTRO DA GESTÃO PÚBLICA NA REGIÃO DO ALTO PARANAÍBA-MG**

Rafaela Taciana Rodrigues Nunes Camargos

**PATROCÍNIO - MG
2017**

RAFAELA TACIANA RODRIGUES NUNES CAMARGOS

**VALORES ORGANIZACIONAIS COMO FERRAMENTA DE SATISFAÇÃO
DENTRO DA GESTÃO PÚBLICA NA REGIÃO DO ALTO PARANAÍBA-MG**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário do Cerrado Patrocínio – UNICERP, como requisito para conclusão do curso de Administração.

Orientadora: Profa. Ma. Rosimeire Luíza Batista.

**PATROCÍNIO - MG
2017**

CAMARGOS, Rafaela Taciana Rodrigues Nunes.

Valores Organizacionais, como ferramenta de satisfação dentro da gestão pública na região do Alto Paranaíba - MG/ Rafaela Taciana Rodrigues Nunes Camargos. Patrocínio, MG: 2017.

15p.

Trabalho para Conclusão de Curso junto ao Centro Universitário do Cerrado Patrocínio – UNICERP, Curso de Administração.

Orientadora: Profa. Ma. Rosimeire Luíza Batista.



Centro Universitário do Cerrado Patrocínio
Curso de Graduação em Administração

Trabalho de conclusão de curso intitulado “Valores organizacionais como ferramenta de satisfação dentro da gestão pública na região do Alto Paranaíba - MG”, de autoria da graduanda Rafaela Taciana Rodrigues Nunes Camargos, aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Profa. Ma. Rosimeire Luíza Batista – Orientadora

Instituição: UNICERP

Profa.Esp.Angélica Guimarães Nunes

Instituição: UNICERP

Prof.Esp.Paulo César Ferreira

Instituição: UNICERP

Data de aprovação: 06/12/2017

Patrocínio, 11 de Dezembro de 2017.

DEDICO este trabalho a meus pais, marido, filha e à Deus, por nunca me deixar desistir.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus pela minha vida, por sempre me guardar, proteger e por me fazer persistente no alcance dos meus objetivos.

Aos meus pais pela minha existência, pelo amor e carinho com o qual me fizeram crescer e amadurecer.

Ao meu marido que foi um grande companheiro nesta jornada, me apoiando e incentivando sempre e à minha filha, por ser minha fonte de inspiração.

Obrigada aos Mestres, sem vocês nada disso seria possível.

Obrigada a todos!

RESUMO

Os valores organizacionais, fonte de diversas pesquisas voltadas à compreensão do comportamento humano dentro das organizações, tornou-se fator de grande relevância para o desenvolvimento de estratégias de gestão. Analisá-los dentro de uma instituição pública, portanto, propiciará uma nova visão deste universo. Este artigo teve como objetivo investigar os trabalhadores de um segmento de uma empresa pública quanto ao nível de concordância entre os seus valores pessoais e os valores da organização, além de identificar o nível de satisfação no trabalho. Participaram da pesquisa 10 servidores que responderam aos questionários. Para a coleta dos dados foram utilizados três instrumentos: Escala de Satisfação no Trabalho – EST; Inventário de Valores Organizacionais – IVO, e Escala de Identificação Organizacional – EIO. A análise dos resultados permitiu identificar que no geral, os servidores compartilham dos valores organizacionais praticados na instituição, exceto pelo valor de inovação. A identificação com os valores demonstrou que os servidores se encontram ligados tanto aos valores adquiridos com a própria experiência anterior, sendo estes retratados no quesito afinidade; quanto aos valores absorvidos através de imitação, ou seja, aqueles aprendidos no ambiente. E, por fim, a análise de satisfação do trabalho revelou que os servidores se encontram satisfeitos em quase todos os aspectos pesquisados, demonstrando insatisfação somente no aspecto promoção interna.

Palavras-chave: Satisfação. Cultura Organizacional. Gestão Pública.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01	12
Quadro 02	12
Quadro 03	13

Sumário

1. INTRODUÇÃO	07
1.2 Objetivo Geral e Objetivos Específicos	07
2. DESENVOLVIMENTO.....	08
2.1 Cultura Organizacional	08
2.2 Valores Organizacionais	09
2.3 Valores Pessoais	10
2.4 Satisfação no Trabalho.....	10
3. METODOLOGIA.....	11
4. ANÁLISE DE RESULTADOS.....	13
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	14
6. CONCLUSÕES.....	15
REFERÊNCIAS	
ANEXOS	

1. INTRODUÇÃO

Na era da informação a transformação é diária e as organizações entram em ritmos acelerados de modernização e inovação. Um modelo de gestão atualizado se aplica também às organizações públicas, que necessitam dinamizar suas ações, juntamente com processos burocráticos e muitas vezes demorados, o que prejudica sua eficácia, retardando o alcance dos objetivos reais.

Analisando o panorama de uma gestão, observa-se como o capital humano é fator determinante para uma boa atuação na busca por resultados. Sendo assim, o servidor público é a peça principal na cadeia produtiva das organizações públicas. Isto torna os estudos sobre a relação entre servidor e instituição, algo relevante para compreender como esta interação se desenvolve e como influencia na prestação dos serviços públicos. Através da identificação dos valores organizacionais pode-se observar os efeitos deste convívio.

Vários estudos abrangem os aspectos entre colaborador x instituição, mostrando a influência exercida consciente e inconscientemente de ambos os envolvidos, o que constitui o construto Cultura Organizacional, o qual é formado pelos valores organizacionais.

Os valores organizacionais podem ser identificados pelos próprios colaboradores, através da forma como recebem e compreendem as normas, regras e costumes da instituição e como eles contribuem para estes valores.

Entendem-se aqui por valores organizacionais os valores percebidos pelos empregados como sendo efetivamente característicos da organização. Trata-se, portanto, de princípios e crenças compartilhados pelos empregados, que orientam o funcionamento e a vida da organização. (TAMAYO,1999, p. 57)

A criação de políticas de trabalho e de conduta dentro do universo organizacional impacta profundamente no processo de adaptação do colaborador dentro da organização, bem como no seu desempenho. Sendo assim, este trabalho justifica-se pela relevância em conhecer uma determinada realidade, os valores organizacionais, e o quanto eles são compatíveis aos valores de seus trabalhadores, identificando o quanto este colaborador se encontra satisfeito nesta organização.

1.2 Objetivo geral e Objetivos Específicos

O estudo tem como objetivo geral a Identificação das percepções dos servidores públicos acerca dos valores organizacionais reais presentes na Instituição.

Quanto aos objetivos específicos, estes abrangem:

- Identificação dos valores predominantes no ambiente organizacional;
- Identificação dos valores pessoais dos servidores;
- Avaliação do nível de satisfação no trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Cultura Organizacional

Cultura é composta por ações, atitudes e normas pessoais, que se tornam utilizadas por várias pessoas de um determinado grupo, sendo sua forma flexível e única a cada agrupamento.

O indivíduo absorve e se influencia com a cultura do grupo com o qual ele convive. De acordo com Laraia (1997 apud SILVA; ZANELLI, 2004, p. 407), “a cultura é aprendida, ou seja, os hábitos e os costumes de um agrupamento social não representam aquisições inatas meramente repassadas via mecanismos biológicos”. Portanto, a aprendizagem se dá com a vivência de tal cultura, não somente se nasce com ela, e uma vez aprendida tal cultura, esta não limita que o indivíduo absorva outras culturas.

“universo cultural formado pelos pressupostos, crenças e valores compartilhados pelos membros de uma organização, sendo derivada de um ambiente social específico”. (SARAIVA, 2002, p. 191)

Assim, o indivíduo através de todas as experiências vividas, irá direcionar e formar sua própria cultura, seguindo referências de normas, padrões e atitudes, assimilando-as e adequando-as aos seus próprios valores, sendo influenciado, e ao mesmo tempo influenciando o seu grupo social. Desta forma, “(...) cultura significa construção de significados partilhados pelo conjunto de pessoas pertencentes a um mesmo grupo social”. (PIRES; MARCEDO, 2006, p. 83)

Em se tratando de cultura organizacional, esta é voltada para o ambiente corporativo, um campo que já vem sendo estudado pela psicologia organizacional, justamente pela sua forte

influência na formação e direcionamento de ações dos colaboradores das organizações, no seu desempenho, produtividade, e nível de satisfação.

A cultura organizacional se encontra presente em qualquer instituição, tendo sido planejada ou não. Ela surge através das interações sociais e profissionais, direcionando o grupo a seguir certas predições de comportamento diante de determinadas situações. Estudar este assunto permitirá entender de que forma a interação dos colaboradores afeta a dinâmica da empresa.

2.2 Valores Organizacionais

Sendo característico da cultura, os valores organizacionais expressam políticas e práticas adotadas pela empresa, confirmando sua identidade. Eles também descrevem a ação humana, conforme Pires e Macedo (2006) apontaram, uma vez que transcendem situações e ações específicas e podem ser expressos de forma hierarquizada pelos indivíduos, ou seja, a cada um atribuindo-se mais relevância que o outro.

Os valores organizacionais são um tema constante de autores nos últimos anos, devido à comprovação de sua influência em diversos quesitos de comportamento do indivíduo na organização. Conforme Robbins (2005), os valores são fatores que influenciam as atitudes do colaborador na instituição.

Os valores são importantes no estudo do comportamento organizacional porque estabelecem a base para a compreensão das atitudes e da motivação, além de influenciarem nossas percepções. As pessoas entram para as organizações com noções preconcebidas das coisas que “devem” ou que “não devem” ser feitas. Evidentemente essas noções não são desprovidas de valores. (ROBBINS, 2005, p.54)

Os valores organizacionais podem ser usados como ferramenta de mensuração da satisfação dos servidores, onde a concordância entre os valores organizacionais e os valores pessoais, são um importante fator na identificação da satisfação pessoal e do comprometimento organizacional.

O fator humano se tornou o principal foco das organizações na busca por resultados, e de acordo com vários estudos, a atuação do trabalhador é de fundamental importância para o bom desempenho da instituição. Sendo assim, faz-se necessário que haja condições adequadas, para que este desenvolva o seu trabalho, e em ação conjunta, possa obter bons resultados.

2.3 Valores Pessoais

Os valores pessoais são constituídos com os critérios e julgamentos pessoais do indivíduo, que através de análise das circunstâncias, age de acordo com o que lhe é concebido como positivo ou negativo. Os valores são suas crenças pessoais, seus fundamentos educacionais, culturais e sua maneira de predição de comportamento.

Os estudos voltados aos valores pessoais remontam a pesquisas destacadas na década de 70, desenvolvendo assim uma teoria consistente de valores, influenciando trabalhos de autores como Shalom Schwartz.

Schwartz (2005a), defende que os valores possuem cinco características fundamentais, sendo elas: os construtos motivacionais, as crenças pessoais, a ordenação por hierarquia de importância, o guia de avaliações de conduta, e a transcendência a situações. Assim, o autor afirma que estes valores são comuns, diferindo somente pela motivação dispensada a cada um deles.

Gouveia (2003), identificou duas funções importantes dos valores: motivadores e orientadores das ações humanas. Os valores são muito ligados às necessidades pessoais, às condutas desejadas, e muitas vezes estes valores podem sofrer alterações, devido à mudança de pensamento do indivíduo.

2.4 Satisfação no Trabalho

A satisfação é algo buscado por todos aqueles inseridos no mercado de trabalho. Ela é parte determinante na condução de uma boa carreira profissional. Acredita-se que atingir um bom nível de satisfação profissional esteja relacionado ao sucesso na carreira.

Houve um crescente interesse por estudos voltados a este tema, principalmente no início do século XX, com a revolução industrial no período pós-guerra. A satisfação se tornou um assunto visado principalmente, por sua correlação ligada aos níveis de produtividade, algo extremamente importante para a obtenção de bons resultados.

A satisfação possui uma gama de percepções distintas, uma vez que ela tem valor e interpretação pessoal, ou seja, cada indivíduo a descreve e a sente através de sua percepção e sentimento.

Portanto, o colaborador se utiliza de suas experiências e valores para analisar seu ambiente de trabalho, e determinar se ele lhe dá sensação emocional de prazer e motivação, gerando assim um sentimento de satisfação ou insatisfação. Sendo assim, a definição de satisfação tem fundo emocional e afetivo para cada indivíduo.

3. METODOLOGIA

O presente estudo pode ser classificado como um estudo de caso, com embasamento quantitativo, qualitativo, descritivo e de revisão bibliográfica.

A pesquisa em questão tem como *lócus* da investigação, uma instituição pública municipal do setor cultural no Estado de Minas Gerais, buscando-se contribuir para o campo de estudo que se preocupa com as questões de relações entre indivíduo, organização e trabalho, analisando a satisfação através dos valores organizacionais e pessoais do servidor público do quadro efetivo e provisório da autarquia regida pela administração pública.

A amostra pesquisada foi composta por 10 trabalhadores contratados e efetivos de diversos níveis ocupacionais da instituição pública do segmento cultural, localizada na região do Alto Paranaíba, representando 33,33% da população. A aplicação da pesquisa foi realizada em setembro/2017, com os funcionários de carga horária superior a 7 horas diárias. A idade média dos servidores é de 40 anos, sendo 80% dos participantes do sexo feminino, 50% são solteiros, e 20 % ocupam cargo de coordenação. Todos eles possuem ensino médio a superior completo, e somente 10% têm mais de um ano de empresa.

Os trabalhadores foram informados sobre a finalidade da pesquisa, assegurando a eles o sigilo quanto à identidade e deixando a liberdade para participarem. Após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, é que se iniciou a explicação das escalas.

As escalas foram aplicadas aos trabalhadores no local de trabalho, de forma individual, e pedindo-se a maior honestidade possível no preenchimento das respostas.

Foram utilizados três instrumentos para a coleta de dados.

- EVO – Escala de Valores Organizacionais, proposta por Tamayo (2008), composta por 38 itens, seguidos de uma escala de 9 pontos (de -1 a 7), com o intuito de determinar os valores dominantes da instituição.

Fatores	Valores Componentes	Nº Itens	Índice de Precisão
Eficácia/eficiência	Eficácia, eficiência, qualidade, produtividade, comprometimento, planejamento, pontualidade, competência, dedicação.	9	$\alpha = 0,91$
Interação no trabalho	Abertura, coleguismo, amizade, cooperação, sociabilidade, flexibilidade.	10	$\alpha = 0,90$
Gestão	Tradição, hierarquia, obediência, fiscalização, supervisão, postura profissional, organização.	7	$\alpha = 0,84$
Inovação	Pesquisa, integração interinstitucional, modernização dos recursos materiais, probidade.	4	$\alpha = 0,70$
Respeito ao servidor	Respeito, honestidade, plano de carreira, harmonia, justiça.	8	$\alpha = 0,90$

Quadro 01 – Escala de Valores Organizacionais, Tamayo (2008)

- EIO - Escala de Identificação Organizacional, elaborada por Oliveira (2008), constituída por 17 itens que compõem 2 fatores: a identificação por afinidade e a identificação por imitação. A escala de respostas varia de 1 a 4, sendo 1 representando discordo totalmente, 2 discordo em parte, 3 concordo em parte e 4 concordo totalmente.

Fatores	Valores Componentes	Nº Itens	Índice de Precisão
Por afinidade	O indivíduo percebe que parte da sua identidade é formada por valores e crenças que são compartilhadas por algumas organizações das quais ele não participa.	9	$\alpha = 0,78$
Por imitação	O indivíduo, por meio do processo de internalização, assimila valores, crenças e atributos percebidos como centrais na organização onde trabalha como parte de sua identidade.	8	$\alpha = 0,88$

Quadro 02 – Escala de Identificação Organizacional, Oliveira (2008)

- EST - Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (2008), averigua o nível de satisfação dos colaboradores e se há identidade entre os trabalhadores e a instituição, através dos 5 fatores, avaliados pelas 15 perguntas, com respostas que variam de 1 a 7, sendo 1

totalmente insatisfeito, 2 muito insatisfeito, 3 insatisfeito, 4 indiferente, 5 satisfeito, 6 muito satisfeito e 7 totalmente satisfeito.

Dimensões	Definições	Itens	Índice de Precisão
Satisfação com os colegas	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.	1,6 e 14	$\alpha = 0,86$
Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o individuo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitas na realização do trabalho.	5,8, 12 e 15	$\alpha = 0,92$
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.	2 e 9	$\alpha = 0,90$
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.	7, 11 e 13	$\alpha = 0,82$
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira da empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.	3, 4 e 10	$\alpha = 0,87$

Quadro 03: EST - Escala de Satisfação no Trabalho, Siqueira (2008)

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados referentes às análises da Escala de Valores Organizacionais demonstram que o valor percebido como mais importante para a organização, sob a óptica do servidor, refere se ao fator Eficácia/Eficiência, os quais mensuram a prioridade que a organização da a produtividade e qualidade de produto/e ou serviço, tendo como valores representativos: eficácia, eficiência, qualidade, produtividade, comprometimento, planejamento, pontualidade, competência e dedicação.

Em contrapartida, os menores escores foram dados ao fator Inovação, demonstrando que o colaborador não percebe a organização preocupada com pesquisa, integração interinstitucional, modernização dos recursos e probidade. Na percepção dos funcionários, a instituição não prioriza as tendências do mercado, mantendo-se estagnada ao desenvolvimento que acontece no mundo.

Em relação à Escala de Identificação Organizacional, os servidores se mostraram ambíguos. O resultado aponta para os dois tipos de identificação: por afinidade e por imitação. Por um lado, a identificação por Imitação evidencia os valores, as metas, os interesses de outros colaboradores e as características da própria organização internalizados em sua identidade. Por outro lado, estes mesmos servidores também se identificam com sua organização por Afinidade, percebendo que parte de sua identidade é formada por valores e crenças que são compartilhados por algumas organizações das quais ele não participa.

Sendo assim, é possível afirmar que os servidores tanto percebem que sua identificação com a instituição na qual trabalham apoia-se em crenças e valores anteriores ao seu ingresso ali (afinidade), quanto sua identificação foi construída ao longo de sua interação com outros trabalhadores e vivência do ambiente organizacional (imitação).

Quanto à satisfação no trabalho, os servidores se mostram satisfeitos praticamente em relação a todos os fatores como Satisfação com o Salário, Satisfação com a Natureza do Trabalho, Satisfação com o Relacionamento com a Chefia, e Satisfação com o Relacionamento com os Colegas. O único fator avaliado negativamente como indiferente foi Satisfação com as Promoções.

O resultado retrata, portanto, que a identificação dos servidores com os valores organizacionais se encontra associada a um sentimento de satisfação no trabalho de forma geral, exceto pela oportunidade de ser promovido internamente. De certa forma, o resultado se encontra coerente com a realidade dos mesmos, uma vez que na instituição pública há a dificuldade de haver este tipo de prática, uma vez que geralmente não há plano de carreira.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos demonstraram que as percepções dos servidores, frente aos valores praticados na instituição, são parcialmente similares, havendo, portanto, uma identificação pessoal com os valores presentes.

O servidor traz consigo uma experiência e formação de valores constituída, e quando estes fatores vão de encontro aos aplicados no ambiente de trabalho, a adaptação e motivação serão naturais no processo de convivência.

Comprovou-se que a satisfação se encontra presente no contexto pesquisado, e que há a identificação com valores compartilhados na instituição, as quais influenciam as ações dos servidores e se encontram em concordância com os valores pessoais, gerando assim sentimento de pertencimento e satisfação no servidor.

6. CONCLUSÕES

Os valores organizacionais foram estudados e analisados em uma instituição pública devido à sua importância no ambiente organizacional. A sua influência na percepção dos colaboradores, é compreendida quando estes se tornam agentes de mudança movidos por objetivos pessoais e valores próprios.

Ao se conhecer os valores organizacionais praticados em instituições públicas abre-se a possibilidade de contribuição para a criação de planos de ação, que propiciem meios para uma gestão mais efetiva e participativa. Conhecer os anseios e necessidades dos servidores tornará possível elaborar estratégias para fortalecer a união de esforços, e a solução de falhas e pontos fracos causadores de conflitos organizacionais.

O nível elevado de satisfação apresentado pelos servidores, refletiu também a concordância entre os valores pessoais e os valores organizacionais praticados pela instituição pública, sendo eles aspectos importantes na construção de desejáveis relações positivas.

As ferramentas utilizadas cumpriram bem o papel de mensurar os dados e responder aos objetivos desta pesquisa, os quais avaliaram quais os valores realmente praticados na instituição sob a óptica do servidor público, além de identificar o grau de concordância pessoal com os mesmos e mensurar o nível de satisfação no trabalho.

Novos estudos referentes ao tema em instituições públicas se fazem necessários para a ampliação do conhecimento sobre as bases da relação servidor – instituição, e estabelecer novas formas de reestruturá-la sob bases que propiciem o desenvolvimento e a satisfação de ambos.

REFERÊNCIAS

- GOUVEIA, V. V. et al. **Dimensões normativas do individualismo e coletivismo: é suficiente a dicotomia pessoal vs. social?** Psicologia: Reflexão e Crítica, v. 16, 2003a.
- OLIVEIRA, F. A. (2008). **Identificação Organizacional**. Em: M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp.179-188). Porto Alegre: Artmed.
- PIRES, J. C. S. e MACEDO, K. B. **Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Brasil**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf> Acesso em: 10 out. 2017.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SARAIVA, L.A.S. Cultura organizacional em ambiente burocrático. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 6, n.1, Jan./Abr. 2002: 187 – 207. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_413.pdf> Acesso em: 27 out. 2017.
- SCHWARTZ, S. H. (2005a). **Validade e aplicabilidade da teoria de valores**. Em A. Tamayo & J. B. Porto (Eds.), *Valores e comportamento nas organizações* (pp. 56-95). Petrópolis: Vozes
- SIQUEIRA M. M. M. Satisfação no trabalho. *In: SIQUEIRA, M. M. et al. Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. São Paulo: Bookman, 2008.
- TAMAYO, A. **Valores e Clima Organizacional**. In: TAMAYO, Álvaro, PAZ, Maria das Graças T. da (Orgs). *Escola, Saúde e Trabalho: estudos psicológicos*. Brasília: UNB, 1999.
- _____. **Hierarquia de valores transculturais e brasileiros**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 1994, v. 10.
- _____. **Valores Organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo**. *Revista de Administração*, São Paulo v. 33, n.3, p. 56-63, julho/setembro 1998.
- TAMAYO, A. Valores organizacionais. In: SIQUEIRA M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008. 305 p.
- ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. In: SILVA, Narbal; ZANELLI, José Carlos. *Cultura Organizacional*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPANTES MAIORES DE 18 ANOS

Eu, **Rafaela Taciana Rodrigues Nunes Camargos**, estudante do curso de **Administração** do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio, convido-o(a) a participar da pesquisa sobre **(Valores organizacionais como ferramenta de satisfação dentro da gestão pública na região do Alto Paranaíba-MG)**, que tem como objetivo (verificar a possível influência dos Valores Organizacionais no desenvolvimento do nível de satisfação dos colaboradores dentro de uma Instituição pública). A sua participação é voluntária, sendo sua colaboração muito importante para o andamento da pesquisa, que consiste em preenchimento de questionário. Serão assegurados a você o anonimato, o sigilo das informações, a privacidade e todas as condições que lhe garantam a proteção à dignidade constitucionalmente assegurada. A utilização dos resultados da pesquisa será exclusiva para fins técnico-científicos. Os riscos na participação serão minimizados mediante a atuação do pesquisador pela atenção e zelo no desenvolvimento dos trabalhos em assegurar ambiente seguro, confortável e de privacidade, evitando desconforto e constrangimento. Por outro lado, se você concordar em participar na pesquisa estará contribuindo para o desenvolvimento da ciência nesta área. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade será assegurada e mantida em absoluto sigilo. Caso concorde em participar, em qualquer momento você poderá solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa, bem como desistir dela e não permitir a utilização de seus dados, sem prejuízo para você. Você não terá nenhum tipo de despesa e não receberá nenhuma gratificação pela participação na pesquisa.

Consentimento:

Declaro ter recebido de Rafaela Taciana Rodrigues Nunes Camargos, estudante do curso de Administração do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio, as orientações sobre a finalidade e objetivos da pesquisa, bem como sobre a utilização das informações que forneci somente para fins científicos, sendo que meu nome será mantido em sigilo. Aceito participar da pesquisa por meio da realização de questionário, bem como permito a utilização dos dados originados da mesma. Estou ciente de que poderei ser exposto(a) a riscos de constrangimentos associados ao meio aceite do convite, e que poderei, a qualquer momento, interromper a minha participação, sem nenhum prejuízo pessoal. Fui informado(a) que não terei nenhum tipo de despesa nem receberei nenhum pagamento ou gratificação pela minha participação. Declaro que minhas dúvidas foram esclarecidas suficientemente e concordo em participar voluntariamente das atividades da pesquisa.

Assinatura do(a) participante(a): _____

Data: ____/____/____.

Pesquisadora: Rafaela Taciana Rodrigues Nunes Camargos

Rua: Al. dos Mognos 132, Morada Nova.....

Assinatura _____

Data: ____/____/____.

Orientadora: Rosimeire Luiza Batista

Rua: R. Quintiliano Alves, 1113

Assinatura: _____

Data: ____/____/____.

ANEXO B

ESCALA DE VALORES ORGANIZACIONAIS

Lista de Valores Organizacionais

Este questionário visa avaliar os valores, que segundo **SUA** percepção são praticados na instituição.

- 01. Abertura (promoção de clima propício às sugestões e ao diálogo)
- 02. Amizade (clima de relacionamento amistoso entre os empregados)
- 03. Benefícios (promoção de programas assistenciais aos empregados)
- 04. Coleguismo (clima de compreensão e apoio entre os empregados)
- 05. Competência (saber executar as tarefas da organização)
- 06. Competitividade (saber executar as tarefas da organização)
- 07. Comprometimento (identificação com a missão da organização)
- 08. Cooperação (clima de ajuda mútua)
- 09. Criatividade (capacidade de inovar na organização)
- 10. Dedicção (promoção ao trabalho com afinco)
- 11. Democracia (participação dos empregados nos processos decisórios)
- 12. Eficácia (fazer as tarefas de forma a atingir os objetivos esperados)
- 13. Eficiência (executar as tarefas da organização de forma certa)
- 14. Fiscalização (controle do serviço executado)
- 15. Flexibilidade (administração que se adapta às situações concretas)
- 16. Harmonia (ambiente de relacionamento interpessoal adequado)
- 17. Hierarquia (respeito aos níveis de autoridade)
- 18. Honestidade (promoção de combate à corrupção na organização)
- 19. Incentivo à pesquisa (incentivo à pesquisa relacionada com interesses da organização)
- 20. Integração Interorganizacional (intercâmbio com outras organizações)
- 21. Justiça (imparcialidade nas decisões administrativas)
- 22. Modernização de Recursos materiais (preocupação em investir na aquisição)
- 23. Obediência (tradição de respeito às ordens)
- 24. Organização (existência de normas claras e explícitas)
- 25. Planejamento (elaboração de planos para evitar a improvisação na organização)
- 26. Plano de Carreira (preocupação com a carreira funcional dos empregados)
- 27. Polidez (clima de cortesia e educação no relacionamento cotidiano)
- 28. Pontualidade (preocupação com o cumprimento de horários e compromissos)
- 29. Postura Profissional (promover a execução das funções ocupacionais de acordo com as normas da organização)
- 30. Probidade (administrar de maneira adequada o dinheiro público)
- 31. Produtividade (atenção voltada para a produção e a prestação de serviços)
- 32. Qualidade (compromisso com o aprimoramento dos produtos e serviços)
- 33. Qualificação dos Recursos Humanos (promover a capacitação e o treinamento dos empregados)
- 34. Reconhecimento (valorização do mérito na realização do trabalho)
- 35. Respeito (consideração às pessoas e opiniões)
- 36. Sociabilidade (estímulo às atividades sociais fora do ambiente de trabalho)
- 37. Supervisão (acompanhamento e avaliação contínuos das tarefas)
- 38. Tradição (preservar usos e costumes da organização)

ANEXO C

DADOS DEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS

Nesta parte do questionário, deverão ser preenchidos os espaços com as informações correspondentes ao sexo, idade, tipo de vínculo com a instituição, (se efetivo ou substituto), o tempo de vinculação e o nível mais elevado de formação.

Tempo que trabalha na empresa:

- De três 3 a 6 meses De 7 meses a 1 ano
 Acima de 1 ano a 2 anos Acima de 2 anos e até 3 anos
 Acima de 3 anos e até 4 anos Acima de 4 anos e até 5 anos
 Mais de 5 anos. Quanto tempo?

Sexo : Masculino Feminino

Idade:anos

Nível de escolaridade:

- Ensino Fundamental Incompleto
 Ensino Fundamental Completo
 Ensino Médio Incompleto
 Ensino Médio Completo
 Superior Incompleto
 Superior Completo

Estado Civil:

- Casado (a) Solteiro (a) Amasiado (a) Desquitado (a)
 Viúvo (a)
 Outro. Qual?.....

Quantos filhos possui?

ANEXO D

ESCALA DE IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL – EIO

Você está recebendo um questionário cuja finalidade é conhecer a sua percepção a respeito do relacionamento das pessoas com sua instituição de trabalho.

Por favor, leia cada afirmativa e indique a sua opção de resposta escrevendo o número (1 a 4) que melhor demonstre sua percepção nos parênteses que antecedem cada frase. Não deixe questão sem resposta. Lembre-se que não há repostas certas ou erradas.

1. Discordo totalmente
2. Discordo em parte
3. Concordo em parte
4. Concordo totalmente

01. () Eu tenho valores pessoais parecidos com valores de algumas instituições.
02. () Eu compartilho dos valores com minha instituição.
03. () Eu prefiro me candidatar a um emprego em uma instituição quando ela tem valores parecidos com os meus.
04. () Eu trabalharia em uma instituição que tivesse valores parecidos com os meus.
05. () Eu tenho uma visão de mundo parecida com a de algumas instituições.
06. () O sucesso da minha instituição é o meu sucesso.
07. () Minha experiência, nesta instituição, me levou a ser parecido com ela.
08. () Eu conheço instituições onde as pessoas tem um jeito de pensar parecido com o meu.
09. () Atualmente eu tenho valores semelhantes aos da minha instituição.
10. () Eu sei quando uma instituição é parecida comigo.
11. () Eu conheço instituições que tem crenças semelhantes às minhas.
12. () Fazer parte do quadro de empregados desta instituição é importante para mim.
13. () Eu me sinto valorizado ao ser reconhecido como membro desta instituição.
14. () Gostaria de pertencer a uma instituição cujos valores fossem semelhantes aos meus.
15. () Os valores da minha instituição fazem parte da minha auto-imagem.
16. () Pertencer a esta instituição é importante para a minha auto-imagem.
17. () É importante para mim trabalhar em uma instituição cujos valores são parecidos com os meus.

ANEXO E

ESCALA DE SATISFAÇÃO

As próximas frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Gostaríamos que você indicasse o **QUANTO SE SENTE SATISFEITO OU INSATISFEITO COM CADA UM DELES.**

Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele numero (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| 1- Totalmente insatisfeito | 5- Satisfeito. |
| 2- Muito insatisfeito. | 6- Muito satisfeito. |
| 3- Insatisfeito. | 7- Totalmente satisfeito. |
| 4- Indiferente. | |

NO MEU TRABALHO ATUAL SINTO-ME...

- 1- () com espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
- 2- () com o numero de vezes que já fui promovido nesta empresa
- 3- () com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
- 4- () com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por min.
- 5- () com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
- 6- () com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.
- 7- () com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
- 8- () com a capacidade de o meu trabalho absorver-me.
- 9- () com a oportunidade de ser promovido nesta empresa
- 10- () com o entendimento entre eu e meu supervisor.
- 11- () com meu salário comprovado com meus esforços no trabalho.
- 12- () com a maneira como meu supervisor trata-me.
- 13- () com a variedade de tarefas que realizo.
- 14- () com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- 15- () com a capacidade profissional do meu supervisor.