



SATISFAÇÃO E VALORES RELATIVOS AO TRABALHO: Estudo realizado com os colaboradores Beltrame Comércio de Materiais de Construção

*Aline Mortari Machado*¹
*Vívian Flores Costa*²

Resumo

Desde as últimas décadas, no contexto organizacional, os colaboradores passaram a receber maior atenção de pesquisadores com o intuito de conhecer mais sobre os aspectos peculiares dos indivíduos e sobre o comportamento humano. Assim, tendo em vista a importância da temática, o objetivo principal deste estudo foi analisar a satisfação no trabalho e os valores relativos ao trabalho dos colaboradores da empresa Beltrame Comércio de Materiais de Construção. Para atingir o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa quantitativa através da aplicação de um questionário na força de trabalho contendo a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), proposta por Siqueira (1995) e a Escala de Valores do Trabalho Revisada (EVT-R), de Porto e Pilati (2010), juntamente com questões para caracterizar o perfil sociodemográfico dos colaboradores. Como principais resultados, obteve-se que os colaboradores sentem-se, no geral, satisfeitos com a empresa e o principal valor orientador no trabalho é Segurança.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Satisfação no Trabalho. Valores Relativos ao Trabalho.

INTRODUÇÃO

A administração de empresas evidencia a importância do elemento humano nas organizações, caracterizando-o como fator preponderante na facilitação para o atingimento dos objetivos organizacionais (BERGAMINI, 1998). Paulatinamente o ser humano passou a receber maior atenção de pesquisadores, esses com o intuito de conhecer mais sobre os aspectos peculiares dos indivíduos e sobre o comportamento humano. Dentro da área de comportamento humano, há a concepção de comportamento organizacional, que busca compreender como as pessoas vivem, pensam, relacionam-se e organizam-se dentro de seus respectivos ambientes de trabalho (BERGAMINI, 1998).

¹ Bacharel em Administração pela UFSM.

² Doutoranda em Administração - PPGA/UFSM.

Tendo em vista a grande importância do papel dos colaboradores no atingimento dos objetivos organizacionais, Schermerhorn et al. (1998) afirma que o estudo do comportamento organizacional contribui com o desenvolvimento e manutenção de ambientes de trabalho que oferecem melhor qualidade de vida aos colaboradores. Para Coelho e Faiad (2012), a literatura sobre comportamento organizacional aponta que satisfação no trabalho vem sendo uma das variáveis mais investigadas empiricamente. Além dos estudos relativos à satisfação no trabalho, o campo de estudo do comportamento organizacional também abrange outro tema importante, os valores relativos ao trabalho.

Conforme Porto e Pilati (2010), os valores relativos ao trabalho são os princípios que direcionam a vida do indivíduo no ambiente organizacional. Para Jin e Rounds (2012), os valores pessoais laborais vêm sendo estudados há décadas porque são variáveis que interferem na gestão e no comportamento organizacional. Conhecer os valores relativos ao trabalho evidencia o que é importante para os colaboradores de determinada organização, investigando as razões que orientam cada um dos indivíduos no ambiente laboral.

Assim, esse estudo, diante da importância da temática apresentada, visa contribuir com a empresa Beltrame Comércio de Materiais de Construção. Essa, composta por 172 colaboradores, iniciou suas atividades em 1981, na cidade de Santa Maria (RS), como uma pequena loja de materiais de construção. A empresa cresceu, consolidou o lema “Este é o Nome em Materiais de Construção” e atualmente abrange a Região Centro e Fronteira Oeste, estando desde 2008 entre as 13 maiores lojas de materiais de construção do estado, segundo o ranking da Revista da Associação Nacional de Materiais de Construção. Atualmente, visando atender seus mais de 20.000 clientes, a Beltrame Comércio de Materiais de Construção conta com 172 colaboradores, mais de 22.000 itens que vão do alicerce ao acabamento, frota própria de caminhões e sua estrutura-se em loja matriz, localizada no Bairro Camobi; Loja Tetto, especializada em acabamentos de alto padrão; Filial, localizada na Av. Helvio Basso e Depósito.

A partir de um diagnóstico inicial realizado por meio de conversas com gestores, ambos relataram que a empresa cresceu muito nos últimos anos, tanto em número de vendas, portfólio de produtos, espaço físico quanto aumento no número total de colaboradores. Com base nessa situação, a Beltrame Comércio de Materiais de Construção, empresa com histórico familiar, evidenciou a necessidade de

aprimoramento da gestão. Uma das necessidades evidenciadas pela empresa foi conhecer melhor seus colaboradores e, assim, foi proposta uma pesquisa sobre o nível de satisfação no trabalho, juntamente com uma pesquisa para conhecer os valores relativos ao trabalho, dos colaboradores da organização.

Para identificar a satisfação no trabalho dos colaboradores, foi utilizada a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), de Siqueira (1995) e para mensurar os valores relativos ao trabalho, foi utilizada a Escala de Valores do Trabalho Revisada (EVT-R), de Porto e Pilati (2010). A fim de tornar a pesquisa viável e possibilitando a entrega de um resultado para a empresa, o presente estudo delimitou a aplicação do instrumento de coleta a uma amostra de 120 colaboradores, do total de 172 colaboradores da empresa.

O objetivo geral foi analisar a satisfação no trabalho e os valores relativos ao trabalho dos colaboradores da empresa Beltrame Comércio de Materiais de Construção. Os objetivos específicos foram: caracterizar o perfil sociodemográfico dos colaboradores, avaliar o grau de contentamento do colaborador frente às dimensões do seu trabalho e identificar os valores relativos ao trabalho dos colaboradores.

A seguir, será exposta a fundamentação teórica, com o objetivo de contemplar a literatura sobre as temáticas Satisfação no Trabalho e Valores relativos ao Trabalho. Na sequência, evidencia-se a estrutura metodológica utilizada para a realização do estudo, especificando as diferentes etapas utilizadas para operacionalizá-lo. Após, são apresentados: o perfil do colaborador e os resultados obtidos, juntamente com as considerações finais, sintetizando os principais resultados, limitações do estudo e sugestões para estudos futuros.

1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação dos colaboradores com seus respectivos trabalhos têm mobilizado pesquisadores e gestores organizacionais desde o início do século XX. Conforme Siqueira (2008), durante o período inicial, a satisfação e motivação no trabalho estiveram juntas nas teorias que tratavam das características individuais responsáveis por comportamentos de trabalho. Dentre essas teorias estão, por exemplo, a Teoria de Motivação-Higiene (HERZBERG; MAUSNER; SNYDERMAN, 1959), a Teoria de Satisfação de Necessidades (VROOM, 1964) e Teoria de Expectativas e Instrumentalidade (HACKMAN; PORTER, 1971).

Para Siqueira (2008), entre as décadas 70 e 80, período em que o conceito de “atitude” dominava o pensamento de estudiosos do comportamento humano, a Satisfação no trabalho foi concebida como uma “atitude”. Uma das definições mais utilizadas para satisfação no trabalho é a de Locke (1976, p. 1304), o qual afirma que se trata de “um sentimento positivo resultante da avaliação de um posto ou experiências de trabalho”.

Mesmo passando quase um século desde o início dos estudos sobre o tema, a satisfação no trabalho não sofreu grandes alterações em suas dimensões constitutivas. Para Siqueira (2008), é um conceito integrado por várias dimensões, sendo elas: satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho.

O tema iniciou o século XXI sendo estudado como resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do colaborador. Além disso, a satisfação no trabalho também é apontada como um dos três componentes psicossociais do bem-estar no trabalho, junto dos temas envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional (SIQUEIRA; PADOVAM, 2004).

A satisfação no trabalho é reflexo de uma complexa somatória de diferentes elementos como a convivência com colegas e superiores, obediência às regras e políticas organizacionais, alcance de padrões de desempenho estipulados e remuneração. Engloba conceitos de resultados, tratamento e procedimentos justos. À medida que os colaboradores percebem que os processos e resultados organizacionais são legítimos, a empresa adquire credibilidade perante seus funcionários, o que oportuniza maior engajamento em comportamentos que excedam as atribuições regulares atribuídas aos colaboradores (ROBBINS, 2006).

A satisfação no trabalho é resultado de uma complexa e dinâmica interação das condições gerais da vida dos funcionários, das relações de trabalho, do processo e do controle que os próprios trabalhadores possuem sobre suas condições. Ao mesmo tempo em que pode ser fonte de saúde, a insatisfação pode causar prejuízos à saúde física, mental e social, desencadeando problemas ao ambiente de trabalho e à vida particular do colaborador em questão (MARQUEZE; MORENO, 2005).

A fim de mensurar a Satisfação no trabalho, diversos autores nacionais e internacionais elaboraram diferentes escalas. No Brasil, a partir da década de 70, alguns instrumentos foram construídos e validados fatorialmente, como de Martins (1984), Nogueira e Pasquali (1981) e Siqueira (1995). Para a pesquisa realizada nas etapas

iniciais deste estudo, utiliza-se a Escala de Satisfação no trabalho (EST), de Siqueira (1995, p. 260).

EST é uma medida multidimensional, construída e validada com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões do seu trabalho. Em sua fase de construção, foram elaborados 28 itens para representar contentamento no trabalho a partir de seis dimensões: satisfação com o salário (cinco itens), satisfação com os colegas de trabalho (cinco itens), satisfação com a chefia (cinco itens), satisfação com as promoções (cinco itens), satisfação com a natureza do trabalho (cinco itens) e satisfação com a estabilidade no emprego (três itens).”

No quadro 1, apresentam-se as dimensões do modelo de Siqueira (1995). O modelo possui uma versão com 25 itens e uma versão reduzida, com 15 itens, a qual é a empregada neste estudo.

Quadro 1 - Dimensões EST

| Dimensões | Definições | Itens |
|---------------------------------------|--|--------------|
| Satisfação com os colegas | Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho. | 1, 4 e 14 |
| Satisfação com o salário | Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitas na realização do trabalho. | 3, 6 e 11 |
| 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. | 10, 12 e 15 |
| Satisfação com a natureza do trabalho | Contentamento o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas. | 5, 8 e 13 |
| 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 de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção. | 2, 7 e 9 |

Fonte: Siqueira (1995).

Além do tema satisfação no trabalho, também é abrangido o tema valores relativos ao trabalho, o qual será apresentado no tópico a seguir.

2 VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

O termo valores tem sido usado para relatar mudanças na sociedade, assim como o comportamento das pessoas, julgar ações, além de diferenciar grupos e nações (PORTO; TAMAYO, 2003). Além dessa classificação, os autores também afirmam que os cientistas sociais começaram a se aprofundar no tema no início do século XX e, a partir daí, trazer contribuições significativas.

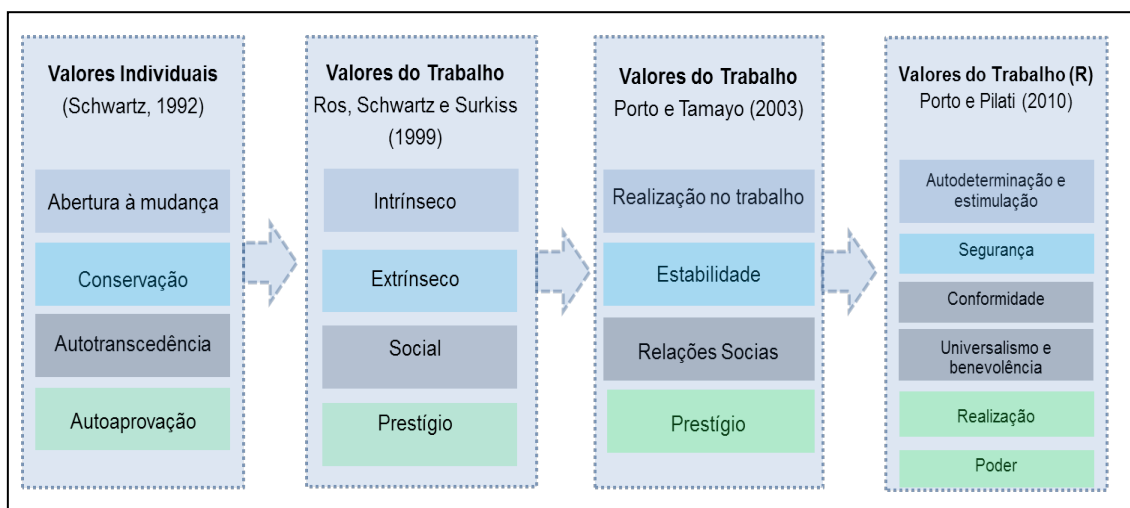
Tamayo (2007) coloca que os valores manifestam-se além da vida pessoal e também no trabalho. Os valores, conforme Ros, Schwartz e Surkiss (1999), podem ser considerados princípios orientadores ou crenças, sobre comportamentos, que direcionam a realização das atividades e guiam as avaliações sobre os resultados e alternativas no dia-a-dia das organizações. Assim como os valores básicos individuais do ser humano, os valores relativos ao trabalho são a representação verbal da condição do indivíduo. Porto e Tamayo (2003, p. 146) definem valores relativos ao trabalho como:

Princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho.

Porto e Tamayo (2003) também elencam três aspectos relevantes para a especificação do conceito de valores relativos ao trabalho, sendo eles: aspecto cognitivo (valores relativos ao trabalho são crenças sobre o que é ou não desejável no âmbito trabalho); aspecto motivacional (valores expressam interesses e desejos do indivíduo em relação ao seu trabalho); e aspecto hierárquico (valores são avaliados ao longo de um *continuum* de importância).

Conforme Porto e Pilati (2010), o estudo sobre valores relativos ao trabalho no Brasil procuram compreender os elementos motivacionais que influenciam a escolha laboral dos colaboradores, sua satisfação com atividades realizadas no dia-a-dia da organização e o comportamento produtivo. Conforme o exposto, a Figura 1 proposta por Andrade et al. (2014), relaciona as semelhanças entre a Teoria dos Valores Individuais proposta por Schwartz (1992), o modelo de Valores Relativos ao Trabalho desenvolvido por Ros, Schwartz e Surkiss (1999), a Escala de Valores Relativos ao Trabalho criada por Porto e Tamayo (2003) e a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) proposta por Porto e Pilati (2010).

Figura 1 - Interface entre os valores individuais e os valores relativos ao trabalho.



Fonte: Andrade *et al.* (2014).

No âmbito nacional, com base no contexto brasileiro, foram criadas diferentes escalas para identificar os valores relativos ao trabalho, mas o desenvolvimento das mesmas ainda é pequeno se comparado a outras nações (PORTO; PILATI, 2010). Todavia, avanços foram feitos nessa área e, sobre valores relativos ao trabalho, existem duas escalas brasileiras: o Inventário de Significado do Trabalho (BORGES, 1999) e a EVT (PORTO; TAMAYO, 2003).

A escala de Valores relativos ao trabalho (EVT) tem como base a teoria de valores humanos de Schwartz (1992, 2005), sendo dividida em quatro fatores: Realização no trabalho, relações sociais, prestígio, estabilidade. Para Borges e Mourão (2013), os fatores da EVT estão relacionados com as dimensões de segunda ordem de Schwartz (1992), página 236, do seguinte modo:

Realização no trabalho vincula-se à abertura à mudança por meio da ênfase conferida à mudança com base na autonomia e na criatividade. Relações sociais estão relacionadas à autotranscendência por meio do foco em proporcionar o bem-estar da sociedade e das pessoas próximas. O prestígio está vinculado à autopromoção com base na relevância conferida à influência e ao sucesso pessoal. Por fim, a estabilidade vincula-se à conservação pela busca de segurança e manutenção do *status quo*.

Numa proposta de aperfeiçoá-la, Porto e Pilati (2010) desenvolveram uma pesquisa na qual apresentam uma nova versão da EVT, a Escala Revisada de Valores relativos ao trabalho (EVT-R), trabalhada com o objetivo de maior aproximação com a Teoria de Valores de Schwartz (1992, 2005). A escala possui 38 itens que foram derivados teoricamente da escala anterior, a EVT, em que o respondente avalia o grau

de importância do item como um princípio orientador em sua vida no trabalho em uma escala que varia de 1 (sem importância importante) à 5 (muito importante).

A EVT-R é composta por seis dimensões, sendo elas: Autodeterminação e Estimulação, Segurança, Universalismo e Benevolência, Realização, Poder e Conformidade. As dimensões estão elencadas no quadro 2, contendo suas definições para Porto e Pilati (2010) e também seus respectivos itens.

Quadro 2 - Dimensões EVT-R

| Dimensões | Definições | Itens |
|--------------------------------|---|---|
| Autodeterminação e Estimulação | Têm como objetivo que a define o pensamento e ação independente por parte do colaborador, em que possui vontade de escolher, criar, explorar. | 5, 7, 20, 22, 24, 28, 30, 31, 33, 34, 35 e 36 |
| Segurança | Relaciona-se à estabilidade do colaborador e à independência financeira. | 6, 8, 11, 15 e 25 |
| Universalismo e Benevolência | Refere-se à compreensão, à tolerância e à proteção do bem-estar dos outros que o rodeiam. | 1, 2, 3, 9, 18, 21 e 27 |
| Poder | Relaciona-se ao status social e prestígio, ao controle ou ao domínio sobre outras pessoas e recursos. | 19, 23, 26 e 37 |
| Realização | Têm como objetivo que a define o sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais do colaborador. | 4, 13, 14, 16 e 17 |
| Conformidade | O objetivo que a define é a restrição de ações por parte do colaborador, inclinações e impulsos que tendem a chatear ou prejudicar outros e que violam expectativas ou normas sociais. Relaciona-se com o compromisso e à aceitação de normas e de rotinas de trabalho. | 10, 12, 29, 32 e 38 |

Fonte: Porto e Pilati (2010).

A partir do estudo do referencial teórico, foi possível desenvolver o método para o atingimento dos objetivos propostos. No capítulo a seguir, será apresentada a metodologia utilizada para a realização do estudo.

3 METODOLOGIA

Na primeira etapa do estudo, foi realizado um diagnóstico para compreender, principalmente, as necessidades da empresa. Para tanto, iniciou-se com conversas com uma das sócias e com gerente administrativo. Ambos relataram o interesse da empresa

em conhecer melhor a satisfação, valores e as expectativas de seus colaboradores e, por isso, foi proposto o estudo da Satisfação e Valores relativos ao trabalho da força laboral.

Concomitantemente com a investigação inicial, no mês de março de 2016, realizaram-se observações no âmbito laboral, em todas as lojas e depósito da empresa, para verificar a dinâmica e entender o funcionamento da organização, abrangendo também conversas informais com colaboradores das diferentes lojas e setores. Além disso, nesse período, realizou-se uma pesquisa documental na empresa Beltrame Comércio de Materiais de Construção, em que foram disponibilizadas as práticas de gestão da organização, principalmente da área de gestão de pessoas, o planejamento estratégico organizacional e acesso a demais dados e históricos da empresa, como a lista de colaboradores, essencial para o bom andamento do estudo.

Na segunda etapa do estudo, após maior conhecimento da empresa e o objeto de estudo, foi feita pesquisas bibliográficas em obras de autores referência na área pesquisada, levantamento de técnicas para a coleta dos dados e quantificação do estudo, definição da amostra de colaboradores, elaboração e aplicação da pesquisa. Sobre esta etapa de pesquisa, cabem algumas considerações, apresentadas a seguir.

As pesquisas podem ser classificadas em exploratórias, descritivas e explicativas (GIL, 2002). Este estudo é classificado como uma pesquisa descritiva, a qual busca descrever características de determinada população e o estabelecimento de relações entre variáveis investigadas.

Outra forma de classificar uma pesquisa é conforme sua natureza e das variáveis pesquisadas, que conforme Mattar (2012), as pesquisas podem ser classificadas qualitativas ou quantitativas. Este estudo utiliza-se de uma pesquisa quantitativa, que conforme Fonseca (2002) centra-se na objetividade, recorrendo à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno e a relação entre as variáveis. Segundo Rampazzo (2005), a pesquisa quantitativa inicia-se com o estudo de certo número de casos individuais, quantificando os fatores segundo um critério típico, usando a frequência dos dados estatísticos obtidos. A intensão do estudo abordado no artigo não foi generalizar, pois foi realizado em uma empresa específica, com o objetivo de trazer contribuições para a mesma.

Em relação à escala do questionário, com a utilização de dois modelos para a construção do instrumento de pesquisa, evidenciaram-se escalas com distintas variações. Vieira e Dalmoro (2008) mencionam que se deve evitar essa situação, isto é, o uso de escalas com formatos diferentes. Então, optou-se por adaptar as escalas EST a escala utilizada EVT-R a uma escala likert de cinco pontos.

Para mensurar a satisfação do colaborador, foi utilizada a EST reduzida, composta por 15 questões. A fim de adaptar a escala à realidade da empresa, optou-se por retirar um item de cada dimensão e, tendo em vista a necessidade da empresa, foram acrescentados mais 3 itens, relativos à comunicação, treinamento & desenvolvimento e condições físicas da empresa. Para identificar os Valores Relativos ao Trabalho, foi utilizada a EVT-R de Porto e Pilati (2010), composta por 38 itens. Os itens e as dimensões abordadas atendiam as necessidades da empresa e, portanto, não foram empreendidas alterações.

No todo, foram efetivadas 60 perguntas aos colaboradores: 38 questões relativas à EVT-R, 13 questões referentes à EST e nove questões de perfil. De acordo com informações disponibilizadas pela organização, no momento da pesquisa, a Beltrame Comércio de Materiais de Construção possuía 172 colaboradores, locados na matriz, filial, depósito e na loja Tetto. Destes 172 colaboradores, cerca de 100 trabalham no depósito, 50 na matriz, 20 na filial e 2 na loja Tetto.

Com base no cálculo amostral, fundamentado na técnica de amostragem probabilística aleatória, sugerida por Lopes et al. (2008), com um nível de confiança de 95%, e erro padrão de 5%, chegou-se a uma amostra de 120 colaboradores. O processo de abordagem e aplicação dos questionários realizou-se na seguinte ordem: O primeiro passo foi a sensibilização da força de trabalho, em que o Gerente Administrativo informou os colaboradores sobre a realização da pesquisa. Após, foi realizada uma pré-aplicação com 4 colaboradores para verificar se o questionário estava claro. Como o mesmo não gerou dúvidas foi realizada a coleta dos dados com cada colaborador, em horário previamente combinado com a empresa, nas diferentes unidades da empresa, o qual demorou cerca de quatro semanas, entre os meses de março e abril de 2016.

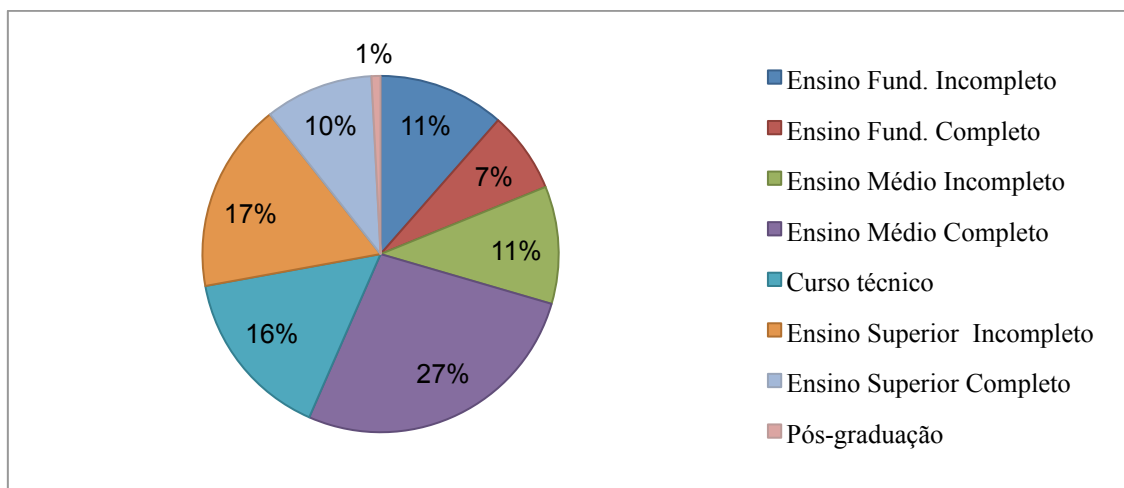
No que tange a análise de dados, os questionários, conforme iam sendo aplicados, eram tabulados no software Microsoft Excel. Para análise e cruzamento dos dados obtidos, utilizou-se o software SPSS através de teste de frequência e estatísticas descritivas (média, frequência e desvio padrão).

4 PERFIL DO COLABORADOR

A média de idade dos colaboradores respondentes é de 33 anos. Essa média representa que os colaboradores, em sua maioria, são adultos jovens. A média dos anos

de trabalho dos colaboradores é de quatro anos e sete meses. Em relação ao gênero, 71% da força de trabalho da Beltrame Comércio de Materiais de Construção são homens e 29% mulheres. Em relação à escolaridade dos respondentes, exibida na Figura 2, a maior porcentagem foi 27% que representa dos colaboradores que dizem possuir o Ensino Médio Completo.

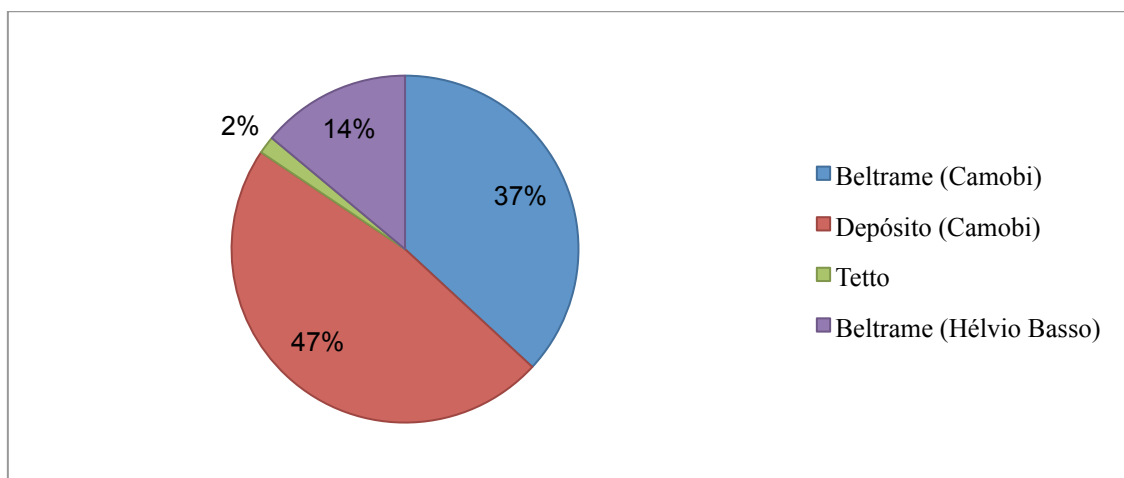
Figura 2 – Escolaridade.



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

Outra variável analisada foi o estado civil. A maioria dos colaboradores, representada por 51%, são solteiros. Posteriormente, 35% dos colaboradores se dizem casados, 11% em união estável e 3% divorciados. Em relação ao número de filhos, 59% dos colaboradores afirmaram que não possuem filhos e 41% que possuem. Em relação ao local de trabalho, as porcentagens são apresentadas na Figura 3, a seguir:

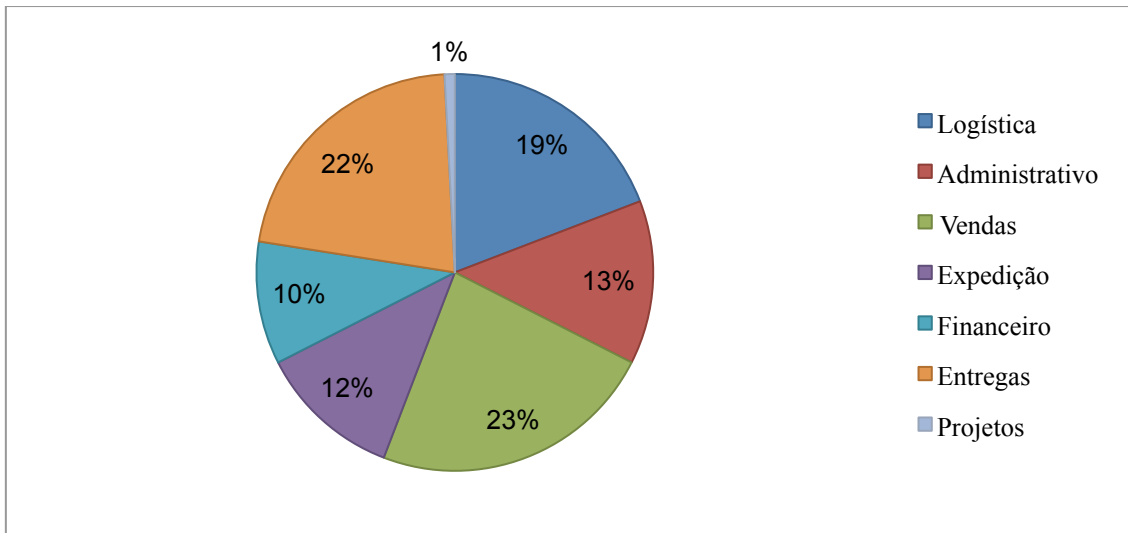
Figura 3 – Local de Trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

Em relação ao departamento, a maior representatividade dos colaboradores, 23% informaram trabalhar no setor de vendas. Para fins de análise dos dados, os setores de venda e revenda foram agrupados em um só. Na sequência, o setor com a segunda maior representatividade é o de entregas, com 22% do total de respondentes. Os demais setores são apresentados na Figura 4, a seguir:

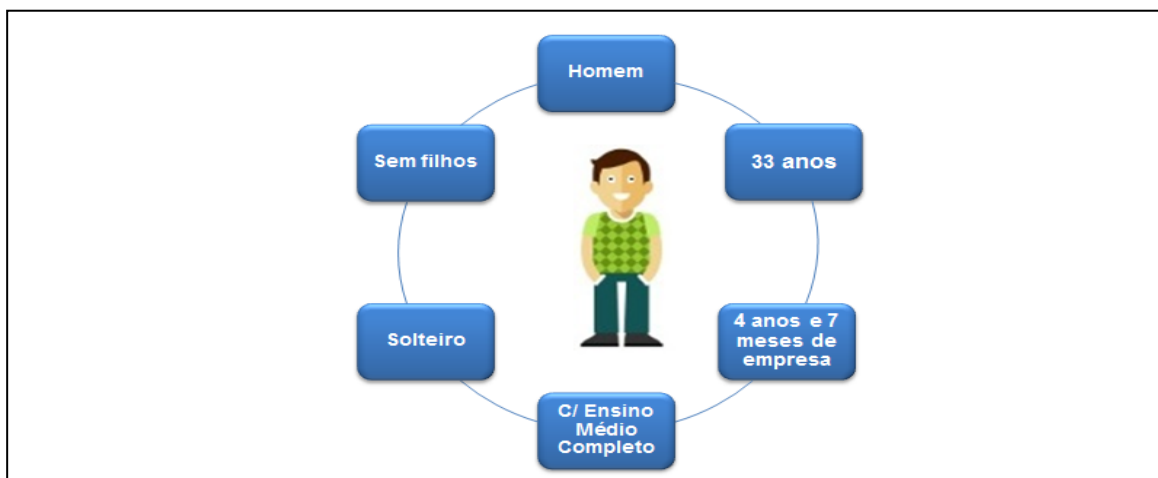
Figura 4 – Setor de Atuação.



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

Assim, em síntese, constatou-se que, no geral, as principais características de perfil dos colaboradores da empresa são: homem, com 33 anos de idade, com 4 anos e 7 meses de empresa, com ensino médio completo, solteiro e sem filhos, conforme evidencia a figura 5.

Figura 5 - Caracterização do colaborador Beltrame.



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

5 A SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS COLABORADORES BELTRAME COMÉRCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO

A seguir, serão explanados os resultados obtidos com a aplicação da Escala de Satisfação no trabalho. Em relação à escala utilizada, de 1 a 5, os escores das dimensões e sua classificação são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Classificação dos escores das dimensões.

| Faixa de valor | Classificação |
|----------------|---------------|
| 01 a 2,5 | Insatisfação |
| 2,6 a 3,5 | Indiferença |
| 3,6 a 5,0 | Satisfação |

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

Com base no modelo de Siqueira (1995), o objetivo do questionário foi avaliar o grau de contentamento do colaborador em relação a 5 dimensões do trabalho. A Tabela 2 abrange as respectivas médias e desvios padrão as variáveis analisadas.

Tabela 2 - Resultados da EST versão reduzida.

| Variável | Descrição | Média | Desvio Padrão |
|----------|---|-------------|---------------|
| 1 | Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho | 3,76 | 1,01 |
| 2 | Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho | 2,75 | 1,11 |
| 3 | Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam | 3,81 | 0,79 |
| 4 | Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional | 2,84 | 1,23 |
| 5 | Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal | 3,08 | 1,14 |
| 6 | Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa | 3,34 | 1,14 |
| 7 | Com o entendimento entre eu e meu chefe | 3,93 | 1,01 |
| 8 | Com a variedade de tarefas que realizo | 3,75 | 0,89 |
| 9 | Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho | 3,72 | 0,98 |
| 10 | Com a capacidade profissional do meu chefe | 4,03 | 1,00 |
| 11 | Com os canais de comunicação da empresa (reuniões, quadros e murais) | 3,38 | 1,09 |
| 12 | Com a quantidade e frequência de treinamentos que eu recebo | 3,23 | 1,26 |
| 13 | Com as condições físicas de trabalho na empresa (ruído, temperatura, espaço físico) | 3,45 | 1,20 |

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

Todos os itens da Tabela 2 serão apresentados a seguir, cada um dentro de seu respectivo fator. Na Tabela 3 há o primeiro fator, a satisfação com os colegas.

Tabela 3 - Satisfação com os colegas

| Variável | Descrição | Média | Desvio Padrão |
|--|--|-------------|---------------|
| FATOR 1 – SATISFAÇÃO COM OS COLEGAS | | | |
| 1 | Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho | 3,76 | 1,01 |
| 9 | Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho | 3,72 | 0,98 |
| TOTAL | | 3,74 | 0,99 |

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

O Fator 1, satisfação com os colegas, composto por duas variáveis, apresenta média de 3,74, com desvio padrão de 0,99. Esse resultado demonstra que os respondentes sentem-se, no geral, satisfeitos com o espírito de colaboração e a confiança nos colegas de trabalho. Além disso, o índice de desvio padrão é aceitável, demonstrando que as respostas na escala de 1 a 5 foram próximas. Na tabela 4 são comparecidos os resultados do segundo fator.

Tabela 4 - Satisfação com o salário.

| Variável | Descrição | Média | Desvio Padrão |
|---|---|-------------|---------------|
| FATOR 2 - SATISFAÇÃO COM O SALÁRIO | | | |
| 4 | Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional | 2,84 | 1,23 |
| 2 | Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho | 2,75 | 1,11 |
| TOTAL | | 2,80 | 1,17 |

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

Em relação ao Fator 2, satisfação com o salário, composto por duas variáveis, a média foi de 2,80, com desvio padrão de 1,17. O fator em questão teve a média mais baixa em relação aos demais fatores, demonstrando que há indiferença. O índice de desvio padrão foi superior a 1, o que demonstra que as respostas foram variadas. A seguir, na tabela 5 são apresentados os resultados relativos ao fator 3.

Tabela 5 - Satisfação com a chefia.

| Variável | Descrição | Média | Desvio Padrão |
|--|--|-------------|---------------|
| FATOR 3 - SATISFAÇÃO COM A CHEFIA | | | |
| 10 | Com a capacidade profissional do meu chefe | 4,03 | 1,00 |
| 7 | Com o entendimento entre eu e meu chefe | 3,93 | 1,01 |
| TOTAL | | 3,98 | 1,01 |

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

O Fator 3, satisfação com a chefia, composto por duas variáveis que abrangem a capacidade profissional da chefia e entendimento chefia-subordinado, possui a maior média dos fatores, 3,98, demonstrando satisfação. A variável 10, que abrange a satisfação com a capacidade profissional do chefe possui a maior nota dentre as outras variáveis da EST, 4,03. O índice de desvio padrão é aceitável, demonstrando que as respostas na escala de 1 à 5 foram próximas e confirma o contentamento dos colaboradores com a chefia da Beltrame Comércio de Materiais de Construção.

É importante ressaltar que, durante a aplicação das pesquisas, a acadêmica percebeu que alguns colaboradores não tinham certeza de quem era seu chefe imediato, se era o Gerente Administrativo ou o Sócio Proprietário. O próximo fator que será apresentado é o 4, demonstrado na tabela 6 a seguir.

Tabela 6 - Satisfação com a natureza do trabalho.

| Variável | Descrição | Média | Desvio Padrão |
|--|---|-------------|---------------|
| FATOR 4 - SATISFAÇÃO COM A NATUREZA DO TRABALHO | | | |
| 3 | Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam | 3,81 | 0,79 |
| 8 | Com a variedade de tarefas que realizo | 3,75 | 0,89 |
| TOTAL | | 3,78 | 0,84 |

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

O Fator 4, satisfação com a natureza do trabalho, composto pelas variáveis que abrangem o grau de interesse e a variedade das tarefas, obteve média de 3,78, com desvio padrão de 0,84. A média demonstra que, de forma geral, os colaboradores estão satisfeitos com suas atividades. Na sequência, a tabela 7 apresenta os resultados relativos ao fator 5.

Tabela 7 - Satisfação com as promoções.

| Variável | Descrição | Média | Desvio Padrão |
|--|--|-------------|---------------|
| FATOR 5 - SATISFAÇÃO COM AS PROMOÇÕES | | | |
| 6 | Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa | 3,34 | 1,14 |
| 5 | Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal | 3,08 | 1,14 |
| TOTAL | | 3,21 | 1,14 |

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

O Fator 5, satisfação com as promoções concedidas pela empresa, é composto pelas variáveis oportunidades de ser promovido e a maneira como a empresa realiza promoções, obteve média de 3,21. A média obtida representa o item “indiferente”, apontando que os colaboradores, no geral, não estão satisfeitos nem insatisfeitos.

Durante a pesquisa, percebeu-se que alguns colaboradores comentaram que não presenciaram ou não sabiam da existência de promoções na organização.

A seguir, na tabela 8 será apresentada a satisfação com outras variáveis.

Tabela 8 - Satisfação com outras variáveis.

| Variável | Descrição | Média | Desvio Padrão |
|--|---|-------------|---------------|
| FATOR 6 - SATISFAÇÃO COM OUTRAS VARIÁVEIS | | | |
| 13 | Com as condições físicas de trabalho na empresa (ruído, temperatura, espaço físico) | 3,45 | 1,20 |
| 11 | Com os canais de comunicação da empresa (reuniões, quadros e murais) | 3,38 | 1,09 |
| 12 | Com a quantidade e frequência de treinamentos que eu recebo | 3,23 | 1,26 |
| TOTAL | | 3,36 | 1,18 |

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

O Fator 6, satisfação com outras variáveis, composto pelas variáveis condições físicas de trabalho, comunicação interna e treinamento, não faz parte do modelo original proposto por Siqueira (1995) e foi acrescentado à pesquisa por necessidade da empresa de identificar a satisfação em relação aos 3 itens mencionados.

O fator 6 obteve média de 3,36. Assim como o fator 5, a média obtida representa o item “indiferente”, apontando que os colaboradores, no geral, não estão satisfeitos nem insatisfeitos.

Dentre as três variáveis, a com maior média é a 13, que representa o nível de satisfação com as condições físicas de trabalho, com 3,45. Posteriormente, com um índice de 3,38, está a variável que abrange a comunicação interna da empresa e, por fim, a variável quantidade e frequência de treinamentos, com uma média de 3,23. Durante a aplicação da pesquisa, percebeu-se que alguns colaboradores disseram não haver recebido treinamentos há algum tempo.

Em síntese, a partir da análise realizada, verifica-se que a variável 2, satisfação do colaborador em relação ao seu salário comparado com o quanto trabalha, foi o item com a menor média (2,75). Já o item 10, satisfação com a capacidade profissional da chefia, teve a maior média (4,03).

Baggio, Lima e Kovaleski (2006) depararam-se com implicações semelhantes ao investigar a satisfação do trabalhador da área industrial. Em seu estudo, o relacionamento da equipe de trabalho e com chefia atingiram indicadores satisfatórios. Em contrapeso, o fator remuneração foi identificado como o item que causa maior insatisfação entre os funcionários atualmente.

Resultados parecidos foram encontrados por Jesus e Jesus (2012) em uma pesquisa realizada com colaboradores de centrais de atendimento e apoio de uma Instituição de Ensino Superior, os respondentes demonstraram-se satisfeitos com a relação com os colegas de trabalho e quanto à chefia. Os mesmos respondentes demonstraram indiferença à natureza das tarefas realizadas e insatisfação quanto às promoções e o salário recebido.

A seguir, serão demonstrados os resultados obtidos em relação aos valores relativos ao trabalho dos colaboradores.

6 OS VALORES RELATIVOS AO TRABALHO DOS COLABORADORES BELTRAME COMÉRCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO

A escala de valores relativos ao trabalho contempla variantes de 1 a 5, sendo 1 sem importância e 5 muito importante e, nessa etapa da pesquisa, buscou-se identificar os valores relativos ao trabalho dos colaboradores Beltrame Comércio de Materiais de Construção. Em relação à escala utilizada, os escores das dimensões e sua classificação são apresentados na tabela 11.

Tabela 11 – Classificação dos escores das dimensões

| Faixa de valor | Classificação |
|-----------------------|----------------------|
| 1 a 2,5 | Sem importância |
| 2,6 a 3,5 | Indiferente |
| 3,6 a 5 | Importante |

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

Após a tabulação dos questionários, as variáveis da EVT-R foram agrupadas em seus respectivos fatores e verificou-se suas médias e desvio padrão, conforme a Tabela 12. Todos os itens obtiveram desvio padrão aceitáveis, demonstrando uma coerência entre as respostas dos participantes. Diante dos resultados, destacam-se as quatro variáveis que obtiveram as maiores médias: bom relacionamento com colegas de trabalho (variável 9), com média de 4,77; poder me sustentar financeiramente (variável 11), com média 4,70; ser bem sucedido na minha profissão (variável 14) e ter um trabalho organizado (variável 32) obtiveram médias de 4,63. Essas quatro variáveis são consideradas muito importantes, na visão dos colaboradores.

Além das quatro variáveis citadas anteriormente, os colaboradores também consideraram muito importante outras nove variáveis: ser independente financeiramente

(variável 15), obter estabilidade financeira (variável 6), ter melhores condições de vida (variável 25), ajudar os outros (variável 1), combater injustiças sociais (variável 3), demonstrar minhas competências (variável 4), Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho (variável 16), ser respeitado pelas minhas competências no trabalho (variável 17) e obedecer às normas do trabalho (variável 10).

Tabela 12 - Resultados EVT-R

| Variável | Descrição | Média | Desvio Padrão |
|---|--|-------------|---------------|
| FATOR 1 – AUTODETERMINAÇÃO E ESTIMULAÇÃO | | | |
| 5 | Desenvolver novas habilidades | 4,53 | 0,66 |
| 20 | Ter autonomia na realização das minhas tarefas | 4,39 | 0,70 |
| 35 | Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos | 4,30 | 0,73 |
| 7 | Estimular a minha curiosidade | 4,20 | 0,84 |
| 24 | Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho | 3,99 | 0,91 |
| 34 | Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas | 3,98 | 0,82 |
| 22 | Ter desafios constantes | 3,93 | 0,89 |
| 36 | Ter um trabalho que requer originalidade | 3,93 | 0,86 |
| 31 | Ter um trabalho inovador | 3,92 | 0,84 |
| 33 | Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos | 3,90 | 0,91 |
| 30 | Ter um trabalho criativo | 3,83 | 0,87 |
| 28 | Ter um trabalho arriscado | 2,57 | 1,19 |
| TOTAL | | 3,95 | 0,85 |
| FATOR 2 – SEGURANÇA | | | |
| 11 | Poder me sustentar financeiramente | 4,70 | 0,60 |
| 15 | Ser independente financeiramente | 4,63 | 0,61 |
| 6 | Obter estabilidade financeira | 4,61 | 0,66 |
| 25 | Ter melhores condições de vida | 4,60 | 0,58 |
| 8 | Ganhar dinheiro | 4,49 | 0,66 |
| TOTAL | | 4,61 | 0,62 |
| FATOR 3 – UNIVERSALISMO E BENEVOLÊNCIA | | | |
| 9 | Bom relacionamento com colegas de trabalho | 4,77 | 0,44 |
| 1 | Ajudar os outros | 4,62 | 0,62 |
| 3 | Combater injustiças sociais | 4,54 | 0,72 |
| 2 | Colaborar para o desenvolvimento da sociedade | 4,49 | 0,61 |
| 27 | Amizade com colegas de trabalho | 4,35 | 0,79 |
| 18 | Ser útil para a sociedade | 4,20 | 0,78 |
| 21 | Ter compromisso social | 4,17 | 0,68 |
| TOTAL | | 4,45 | 0,66 |
| FATOR 4 – PODER | | | |
| 37 | Ter uma profissão reconhecida socialmente | 4,35 | 0,79 |
| 26 | Ter prestígio | 3,66 | 1,07 |
| 19 | Supervisionar outras pessoas | 3,48 | 0,95 |
| 23 | Ter fama | 2,53 | 1,14 |
| TOTAL | | 3,50 | 0,99 |
| FATOR 5 – REALIZAÇÃO | | | |
| 14 | Ser bem sucedido na minha profissão | 4,63 | 0,55 |
| 4 | Demonstrar minhas competências | 4,58 | 0,73 |
| 16 | Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho | 4,58 | 0,72 |
| 17 | Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho | 4,57 | 0,63 |
| 13 | Ser admirado pelo meu trabalho | 4,43 | 0,75 |
| TOTAL | | 4,56 | 0,67 |
| FATOR 6 – CONFORMIDADE | | | |
| 32 | Ter um trabalho organizado | 4,63 | 0,58 |
| 10 | Obedecer às normas de trabalho | 4,58 | 0,54 |

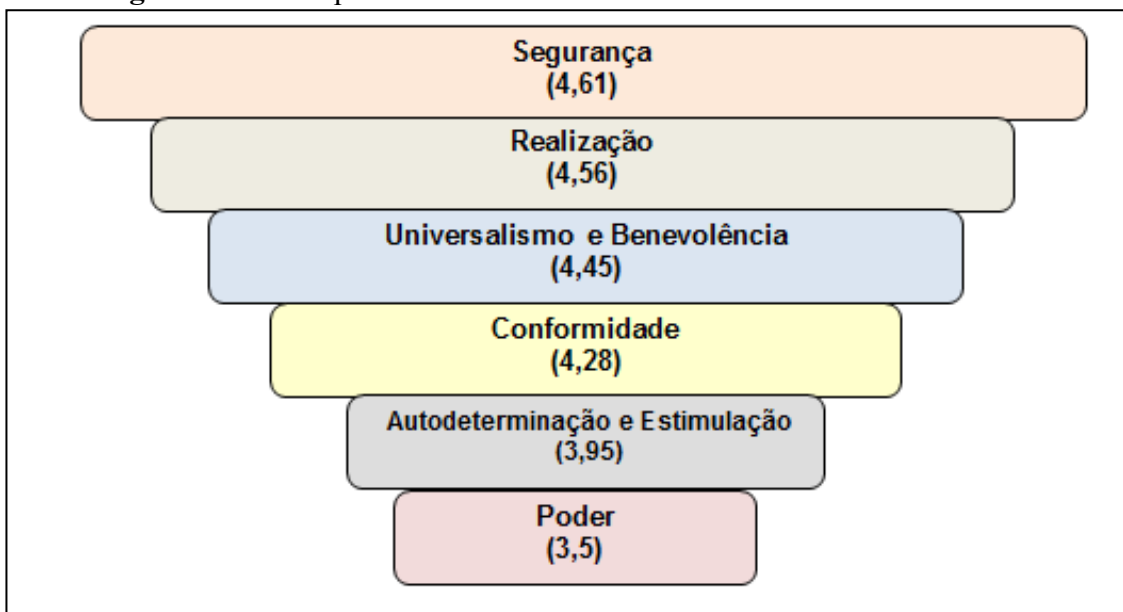
Continua...

| | | | |
|--------------|--|-------------|-------------|
| 12 | Respeitar a hierarquia | 4,39 | 0,71 |
| 29 | Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara | 3,94 | 0,96 |
| 38 | Ter rotinas para realizar o trabalho | 3,86 | 0,93 |
| TOTAL | | 4,28 | 0,74 |

Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

As variáveis citadas pertencem, em sua maioria, aos fatores segurança (Fator 2), realização (Fator 5) e universalismo e benevolência (Fator 3), que, respectivamente, possuem as maiores médias da pesquisa, conforme representa a figura 6.

Figura 6 - Hierarquia dos valores relativos ao trabalho dos colaboradores.



Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração própria.

O fator de maior importância aos colaboradores da Beltrame Comércio de Materiais de Construção é segurança. Conforme explica Ros, Schwartz e Surkiss (1999), quanto mais relevância os membros de uma amostra atribuírem ao valor segurança, como princípio orientador da suas vidas, mais importância eles irão atribuir ao trabalho. Isso ocorre porque o trabalho permite que o colaborador sustente sua família, satisfaça suas necessidades básicas e tenha estabilidade social e pessoal.

Na sequência da hierarquia, com a segunda maior média, aparece o valor realização, também considerado muito importante pelos colaboradores. Para Schwartz (1992) o valor realização tem como objeto de definição o sucesso pessoal por meio da demonstração de competências reconhecidas socialmente. Entretanto, para Ros, Schwartz e Surkiss (1999), esse valor pode conflitar com Universalismo e Benevolência, valores que apresenta-se na sequência da hierarquia de valores dos colaboradores Beltrame, conforme Figura 15. Esse conflito pode ocorrer porque na

busca pelo sucesso para si mesmo, pode haver conflito com ações destinadas ao bem-estar de outras pessoas que o cercam e precisam de ajuda.

O valor universalismo e benevolência, terceiro de maior importância na hierarquia, é importante para os colaboradores respondentes. Os valores universalismo e benevolência, conforme Ros, Schwartz e Surkiss (1999), relacionam-se com a preservação e valorização do bem estar das pessoas ao redor, com a igualdade e a justiça, enfatizando a aceitação dos outros como iguais e preocupação com seu bem-estar. O indivíduo que possui esses valores tem tendência a ser prestativo, honesto, tolerante leal e responsável.

O valor conformidade, apesar de ser o quarto posicionado na hierarquia, também é considerado importante pelos colaboradores. O valor conformidade, para Ros, Schwartz e Surkiss (1999), é compatível com a busca do universalismo e benevolência, citados anteriormente, porque ambos implicam em um comportamento que tenha aprovação social. Para Schwartz (1992), o indivíduo que preza pelo valor conformidade restringe ações que podem perturbar ou prejudicar os outros e têm tendência a serem obedientes, disciplinados, educados e honrados.

Os valores autodeterminação e estimulação, penúltimos elementos da hierarquia de valores (Figura 15), conforme Ros, Schwartz e Surkiss (1999), são considerados importantes para os colaboradores. Pessoas que possuem esses valores têm tendência a possuírem visão crítica, que gostam de criar, inovar, explorar, que prezam pela liberdade, estabelecem metas pessoais, gostam de novidades e uma vida desafiadora.

E por fim, o valor poder, último posicionado na hierarquia de valores, é indiferente para os colaboradores. Conforme Schwartz (1992), poder está atribuído a *status* social e prestígio, domínio e controle sobre as pessoas e recursos (autoridade, riqueza, poder social, prezar pela própria imagem pública e reconhecimento social). Tanto o valor poder quanto o valor realização focam no reconhecimento social, todavia o valor de realização enfatiza a demonstração de competências enquanto que o poder enfatiza a obtenção e preservação de uma posição dominante dentro do sistema social.

Voltando ao âmbito das variáveis analisadas particularmente, as que obtiveram as menores médias foram as seguintes: ter fama (variável 23), com média de 2,53; ter um trabalho arriscado (variável 28), com média de 2,57 e supervisionar outras pessoas (variável 19), com média de 3,48. Percebe-se que as três variáveis não são importantes para os colaboradores.

Em relação à Figura 4, a variável 28, ter um trabalho arriscado, pertence ao fator autodeterminação e estimulação, penúltimo da hierarquia de valores. Já a variável 23, ter fama, pertence ao fator Poder, último na hierarquia dos valores. O resultado dessas variáveis reforça o resultado obtido com a pesquisa, em que poder não é considerado importante para os colaboradores, que, portanto, não valorizam o status social, prestígio, domínio e controle sobre as pessoas e recursos.

Resultados similares foram encontrados por Estivalet, Leodir, Visentini e Andrade (2010) ao aplicar a escala de valores no trabalho em colaboradores de um frigorífico, com uma amostra de 130 colaboradores. Na pesquisa em questão, as variáveis de maior média relacionam-se à estabilidade, trabalho em equipe e bom relacionamento com os colegas. A variável estabilidade obteve a maior média, indicando que os colaboradores enfatizam a segurança no emprego, para possuir renda necessária à manutenção da ordem de suas vidas. Assim como na pesquisa descrita neste estudo, a pesquisa realizada no frigorífico evidenciou que a variável com menor média foi alcance da fama.

Resultados similares também foram encontrados por Delfino, Land e Silva (2010), ao pesquisar 58 funcionários de uma cooperativa. Para a amostra investigada, os principais resultados encontrados demonstram que os principais valores para os colaboradores foram, respectivamente, universalismo e benevolência e segurança. Na pesquisa em questão, observa-se que os colaboradores não valorizam tanto valores relacionados a poder/realização, que obteve a menor média entre os respondentes, assim como na pesquisa aplicada na Beltrame Comércio de Materiais de Construção.

Com isto, em resumo, depreende-se que os fatores segurança, realização e universalismo e benevolência apresentaram os níveis mais altos de prioridade e, em consequência, ocupam os lugares superiores da hierarquia de valores no trabalho dos colaboradores da empresa foco deste estudo. Os valores centrais ou prioritários, de acordo com Tamayo e Gondim (1996), promulgam as metas e os padrões de comportamento. Em relação ao menor grau de prioridade, encontram-se os fatores poder e autodeterminação e estimulação que, em decorrência, posicionam-se nos lugares inferiores da hierarquia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo principal analisar a satisfação no trabalho e os valores relativos ao trabalho dos colaboradores da empresa Beltrame Comércio de

V.9, n.º2. p. 54-78, ago./dez. 2016.

Materiais de Construção. Para atingir o propósito, foi feito um diagnóstico inicial com responsáveis pela área de gestão de pessoas da organização e, após definida a temática da pesquisa, foi elaborado um questionário com base no modelo Escala de Satisfação no Trabalho (EST), proposto por Siqueira (1995) e a Escala de Valores do Trabalho Revisada (EVT-R), de Porto e Pilati (2010).

No decorrer da realização do estudo, após a definição da temática pesquisada e da definição da amostra de pesquisa, realizou-se uma aplicação de um pré-teste do questionário com uma pequena quantidade de colaboradores. Com o teste, percebeu-se que o questionário estava completo e a aplicação continuou sendo feita no prazo de 30 dias seguidos, obtendo retorno de 120 colaboradores.

Após a tabulação dos resultados, foi realizada a análise dos dados obtidos, evidenciando aspectos positivos e negativos na satisfação dos colaboradores com o trabalho. Também foram identificados os valores relativos ao trabalho dos colaboradores e consequente atingimento do objetivo principal proposto.

A relevância do estudo é evidenciada diante dos resultados obtidos, tanto na questão empresarial, quanto para os colaboradores e o aprendizado acadêmico. A empresa obteve os dados que tinha interesse de conhecer; para os colaboradores, o estudo foi uma importante fonte de comunicação, que possibilitou que fossem ouvidos pela empresa para que a mesma possa propiciar melhorias futuras. Para a acadêmica, foi realizado o estudo em uma área de interesse, aprimorando os conhecimentos.

Dentre as limitações para a realização do estudo está a realização da coleta dos dados, que ocorreu em quatro locais diferentes (loja Camobi, Loja Hélivio Basso, Depósito e Tetto), além disso, não foi possível atingir a população da empresa porque alguns colaboradores estavam em férias e acabaram não respondendo a pesquisa. Também, por ser um estudo realizado especificamente em uma empresa e pelos testes implementados na pesquisa, não é possível generalizar os dados obtidos.

Esse estudo realizado é o início da implementação de melhorias nas práticas de gestão de pessoas da organização. Sugere-se aplicação anual da pesquisa pela empresa, visando acompanhar a satisfação dos colaboradores. Para tanto, o método, incluindo o instrumento de coleta de dados, deve ser sempre revisado e aprimorado, considerando o contexto vivenciado pela organização. Para o aprimoramento em pesquisa futuras, sugere-se a realização de um estudo quanti-quali, o qual permita aprofundar as interpretações do estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, R. O. B.; AMBONI, N. - **Estratégias de Gestão: Processos e funções do administrador** - Editora Elsevier, São Paulo, 2010, p. 59.

ANDRADE, T.; VIEIRA, K. M.; ESTIVALETE, V. F. B. & FILHO, R. B. A influência dos valores relativos ao trabalho nas decisões de carreira: um estudo sobre as perspectivas de discentes de instituições de ensino superior. *REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)*, 2014, vol. 20, n.3, p.625.

BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. Editora Atlas, São Paulo, 1998, p. 19.

BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **Trabalho e as organizações - Atuações a partir da Psicologia**. Editora Artmed, Porto Alegre, 2013

BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 4(1), 107-139, 1999.

COELHO, F. A. J.; FAIAD, C. Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 2012, 11(1), pp. 111-121, 2012.

DELFINO, I. A. L.; LAND, A. G. & SILVA, W. R. - A Relação entre Valores Pessoais e Organizacionais Comparados aos Princípios do Cooperativismo - **Revista Interinstitucional de Psicologia**, 3 (1), pp. 67-80, 2010.

ESTIVALETE, V. F. B.; LÖBLER, M. L.; VISENTINI, M. S. & e, T. - Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada - **Revista Base (Administração e Contabilidade)** da UNISINOS, vol. 7, núm. 2, abril-junho, pp. 135- 148, 2010.

FONSECA J. J. S. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Fortaleza UEC. Apostila, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

HACKMAN, R; PORTER, L.W. *Predicciones de la eficiencia en el trabajo por la teoria de las expectativas*. In: FLEISHMAN, E.A; BASS, A. R. (Orgs.). *Estudios de psicologia industrial y del personal*. México: Editorial Trilhas, 1971. p. 295-304.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. **The motivation to work**. Nova Iorque: Wiley, 1959.

JESUS, M. S. P.; JESUS, J. S. - Medidas De Satisfação No Trabalho Em Uma Instituição De Ensino Superior - **Revista Negócios Em Projeção** Vol. 3 | Nº 2 – Nov. 2012

JIN, J.; ROUNDS, J. *Stability and change in work values: a meta-analysis of longitudinal studies.*, **Journal of Vocational Behavior** v. 80, n.2, p. 326-339, 2012.

LOCKE, E. A. *The nature and causes of job satisfaction.* In M. D. Dunnette (Ed.), **Handbook of industrial and organizational psychology** (pp. 1290–1350). Chicago: Rand McNally, 1976.

LOPES, L. F. D.; MULLER, I.; SOUZA, A. M.; ANSUJ, A. P.; MOREIRA JUNIOR, F. J.; STRAZZABOSCO, F. & BORTOLUZZI, O. A. **Caderno didático: Estatística geral.** Santa Maria: UFSM, 2008.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho – Uma breve revisão - **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 30 (112): 69-79, 2005

MARTINS, M. C. F. **Satisfação no trabalho: Elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação** (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília - Instituto de Psicologia. Brasília, 1984.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**, edição compacta. 5ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

NOGUEIRA, P. R.; PASQUALI, L. **Satisfação no trabalho: construção de um instrumento.** Arquivos Brasileiros de Psicologia, 33, 3-18, 1981.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A: Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa.** Vol. 19 n. 2, pp. 145-152, Mai-Ago, 2003.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala Revisada de Valores relativos ao trabalho– EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n.1, p. 73-82, 2010.

RAMPAZZO, L. **Metodologia científica para alunos de graduação e pós-graduação.** 3ª Edição. Edições Loyola, São Paulo, 2005

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional** - 11ª Edição, Pearson Education, São Paulo, 2006.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H. & SURKISS. S. *Basic individual values, work values, and the meaning of work.* **Applied Psychology: An International Review**, 48(1), 49-71, 1999.

SCHERMERHORN, J. R.; HUNT, J. G. & OSBORN R. N. - **Fundamentos de comportamento organizacional**, 2ª Edição, Editora bookman, Porto Alegre, RS, 1998.

SCHWARTZ, S. H. *Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries.* In: **ZANNA, M. (Ed.). Advances in experimental social psychology.** Nova Iorque: Academic Press, 1992.

SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.) Valores e comportamento nas organizações. Petrópolis: Vozes, 2005.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, 1995

SIQUEIRA M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, DF, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M. - **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão** / SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). – Editora Artmed, Porto Alegre, 2008.

TAMAYO, A. Contribuição ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. especial, 2007.

TAMAYO, A.; GONDIM, M. das G. C. Escala de valores organizacionais. **RAUSP – Revista de Administração**, São Paulo, v. 31, n. 2, 1996.

VIEIRA, K. M.; DALMORO, M. Dilemas na construção de escala de likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32, 2008.

VROOM, V. H. Work and motivation. Nova Iorque: Willey, 1964