

VALORES RELATIVOS AO TRABALHO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO REALIZADO EM UMA REDE DE CONCESSIONÁRIA DE AUTOMÓVEIS DO ESTADO DO RS

VALUES RELATING TO WORK AND SATISFACTION AT WORK: A STUDY PERFORMED IN A NETWORK OF CAR CONCESSIONAIRE IN THE STATE OF RS

Área Temática: Recursos Humanos

OLIVEIRA, Suelen Castro de¹

Faculdade SOBRESP

ALMEIDA, Damiana Machado de²

Faculdade SOBRESP e UFSM

GOULART, Sheila de Oliveira³

IFFar

FREITAS, Daniela Fernandes de⁴

UFSM

RESUMO

Os temas abordados no presente estudo são os valores relativos ao trabalho e satisfação no trabalho na perspectiva dos colaboradores de uma rede de concessionárias de automóveis no estado do RS. Realizou-se uma pesquisa descritiva do tipo survey, com abordagem quantitativa. Participaram 80 colaboradores. Foram utilizadas para a coleta de dados a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) de Porto e Pilati (2010) e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008). De forma geral, os colaboradores acreditam ser importante as questões de segurança, universalismo, benevolência e realização nas dimensões de valores relativos ao trabalho. Constatou-se descontentamento nas dimensões de satisfação com salário e com promoções, e para as demais dimensões, indiferentes: satisfação com os colegas e com a chefia. Para reverter tais resultados, foram sugeridas algumas ações como: plano de carreira, plano salarial, plano de treinamentos, avaliação de desempenho, pesquisa de clima organizacional e melhora nos benefícios oferecidos aos colaboradores. Com isso, espera-se contribuir para o desenvolvimento da gestão de pessoas e a retenção de talentos na empresa.

Palavras-Chave: Valores Relativos ao Trabalho, Satisfação no Trabalho, Rede de Concessionária.

ABSTRACT

The topics addressed in this study are the values related to work and job satisfaction from the perspective of employees of a network of car dealers in the state of RS. A descriptive survey, with a quantitative approach, was carried out. 80 employees participated. The Scale of Values

¹ E-mail: suelen-castro@hotmail.com; Instituição: Faculdade SOBRESP.

² E-mail: adm.damiana@gmail.com. Instituições: Faculdade SOBRESP e UFSM.

³ E-mail: contadorasheila@hotmail.com. Instituição: IFFar.

⁴ E-mail: fernandesfreitasdani@gmail.com. Instituição: UFSM

Related to Work (EVT-R) of Porto and Pilati (2010) and the Scale of Work Satisfaction (EST) of Siqueira (2008) were used for data collection. In general, employees believe that issues of safety, universalism, benevolence and achievement in the dimensions of values related to work are important. There was discontent in the dimensions of satisfaction with wages and promotions, and for the other dimensions, indifferent: satisfaction with colleagues and the boss. To reverse these results, some actions were suggested, such as: career plan, salary plan, training plan, performance evaluation, organizational climate survey and improvement in the benefits offered to employees. With this, it is expected to contribute to the development of people management and the retention of talents in the company.

Keywords: Values Relating to Work, Job Satisfaction, Dealership Network.

1 INTRODUÇÃO

As organizações estão buscando cada vez mais a excelência nos seus processos. Neste contexto, empresas buscam reter seus talentos, oportunizando incentivos, benefícios e participação em resultados. Muitas destas instituições utilizam ferramentas para entender seus colaboradores, ou até mesmo os ouvem em reuniões mensais e usam ideias a favor do próprio trabalhador, como por exemplo a criação de uma sala de descanso no horário do intervalo do almoço. Esse conjunto de ações visa a satisfação do colaborador no ambiente institucional. Nesse contexto, o presente estudo aborda temas pertinentes à vivência contemporânea dos indivíduos no seu local de trabalho, como valores relativos ao trabalho e satisfação no mesmo.

Com a necessidade de se trabalhar cada vez mais buscando unir os ideais pessoais com a satisfação em uma organização, é necessário entender os colaboradores, saber o que pensam e sentem, e avaliá-los para que a organização não perca bons profissionais para o mercado de trabalho.

De acordo com Carmo (2001, p. 15), o trabalho pode ser entendido como “atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência, e realizando essa atividade, o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com outros homens, estabelece a base para as relações sociais”.

Porto e Tamayo (2003) definem que os valores relativos ao trabalho são referentes às crenças e princípios de acordo com as recompensas desejadas, as quais as pessoas baseiam as avaliações com vistas a resultados e no contexto do trabalho. Além dos valores relativos ao trabalho, o presente estudo também aborda outro fator que contribui para a retenção de talentos nas organizações, que é a satisfação no trabalho. Segundo Siqueira (2008), satisfação no trabalho está vinculada a cinco fatores que são satisfação com colegas, satisfação com salário, satisfação com chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções.

Em face a essas considerações, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: *como os colaboradores de uma rede de concessionárias de automóveis no estado do RS percebem os fatores dos valores relativos ao trabalho e da satisfação no trabalho?* Em resposta a esse questionamento, o estudo tem como objetivo geral: analisar os fatores dos valores relativos ao trabalho e as dimensões da satisfação no trabalho na perspectiva dos colaboradores de uma rede de concessionárias de automóveis no estado do RS.

Como objetivos específicos, buscou-se identificar os valores relativos ao trabalho, identificar as variáveis com maiores médias para a satisfação no trabalho, e, por fim, propor ações para melhorar a satisfação no trabalho.

Considera-se relevantes os temas deste estudo, porquanto se trata de assuntos pertinentes e atuais, os quais implicam, diretamente, na saúde ocupacional e no desempenho do colaborador. Caso o mesmo não se encontre satisfeito com seu trabalho e com seus valores pessoais, poderá desenvolver doenças e estresse ocupacional.

A partir do levantamento bibliográfico, percebeu-se que os temas abordados não são comuns de serem estudados e relacionados em trabalhos acadêmicos. Sendo assim, propõe-se o presente estudo para que, com os resultados, a empresa possa aprimorar seus processos de gestão de pessoas. Neste sentido, os resultados obtidos serão relevantes, tanto para o estudo acadêmico, quanto para a empresa, pois os gestores poderão implementar ações de melhoria em seus processos, motivando os colaboradores e retendo talentos.

O presente estudo é composto por cinco itens, sendo o primeiro a introdução. O segundo, apresenta o referencial teórico, delineando os temas valores relativos ao trabalho e satisfação no trabalho e apresentação das escalas utilizadas na pesquisa. O item três apresenta os procedimentos metodológicos, envolvendo como foi realizada a coleta de dados, a população e a amostra e o delineamento da pesquisa. O quarto item apresenta a análise dos resultados e, o quinto item, as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para embasar a proposta deste estudo, apresenta-se a pesquisa realizada na literatura acerca dos seguintes temas: valores relativos ao trabalho e satisfação no trabalho.

2.1 Valores Relativos ao Trabalho

De acordo com Robbins, Judge e Sobral (2012), valores são representados pelas convicções básicas de forma específica individual ou social, condizendo com a preferência de cada um. Eles consistem em elementos de julgamento de acordo com o que o indivíduo acredita ser bom, certo e desejável, contendo atributos de conteúdo e intensidade, determinando o grau de importância.

Andrade et al. (2014), Schwartz, em 1992, criaram o termo “valores individuais” que se divide em dez tipos motivacionais, tendo uma estrutura bidimensional, conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Dez tipos motivacionais de valores

| ABERTURA À MUDANÇA | X | CONSERVAÇÃO |
|--------------------|---|-------------------|
| Autodeterminação | | Segurança |
| Estimulação | | Conformidade |
| Hedonismo | | Tradição |
| AUTOPROMOÇÃO | X | AUTOTRASCENDENCIA |
| Poder | | Universalismo |
| Realização | | Benevolência |
| Hedonismo | | |

Fonte: Elaborado pelas autoras, baseado em Andrade et al. (2014).

Os dez tipos motivacionais citados no Quadro 1 são características pessoais de cada indivíduo, referentes às suas buscas particulares, que se interligam ao profissional, dando origem às teorias que serão apresentadas.

Conforme menciona Lledó (2009), para Schwartz (1992), as definições aos dez tipos motivacionais citados no Quadro 1 são as seguintes: hedonismo significa prazer e gratificação

para si próprio; realização significa sucesso pessoal adquirido através da demonstração de competências; poder significa controle sobre as pessoas e recursos, prestígio; autodeterminação significa independência de pensamento, ação e opção; estimulação significa excitação, novidade, mudança, desafio; conformidade significa autocontrole de ações que podem prejudicar a si e aos outros; tradição significa respeito e aceitação a cultura e a sociedade; benevolência significa promover o bem estar das pessoas próximas, segurança significa estabilidade nos relacionamentos e integridade pessoal; e universalismo significa tolerância, compreensão e promoção do bem estar de todos e da natureza.

Seguindo o mesmo contexto, Andrade et al. (2014) mencionam que a partir dos valores individuais de Schwartz, descobertos em 1992, Ros, Schwartz e Surkiss no ano de 1999, identificaram quatro tipos de valores relativos ao trabalho: intrínseco, que se relaciona com as metas obtidas pelo conteúdo do trabalho; extrínseco, relacionado as metas que são obtidas pelos resultados do trabalho; social, referente ao alcance de relacionamentos interpessoais; e prestígio, entendido como a busca pelo reconhecimento do trabalho.

Conforme Porto e Tamayo (2003), foi realizado um estudo e desenvolvido uma escala para verificar os valores relativos ao trabalho, onde foram extraídos quatro fatores, conforme apresenta o Quadro 2.

Quadro 2 - Fatores para medir os valores relativos ao trabalho

| FATOR | DESCRIÇÃO |
|---------|--|
| Fator 1 | Realização no trabalho, referindo-se a realização pessoal, prazer, realização profissional, independência no trabalho. |
| Fator 2 | Relações sociais, relacionam-se com positividade no trabalho, contribuindo positivamente com a sociedade por meio do trabalho. |
| Fator 3 | Prestígio, referindo-se a busca de sucesso no trabalho, poder, autoridade e influência. |
| Fator 4 | Estabilidade busca segurança e ordenamento na vida, almejando suprir materialmente as necessidades pessoais. |

Fonte: Elaborado pelas autoras, com base em Porto e Tamayo (2003).

Os fatores mencionados no Quadro 2 são relevantes para o desenvolvimento do estudo e para a construção da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT). Esta visa medir se os valores pessoais estão de acordo com os valores organizacionais e, com isso, fazendo com que o colaborador sinta vontade de estar realizando o seu trabalho. (PORTO; TAMAYO, 2003).

Conforme Porto e Tamayo (2003), os resultados encontrados na pesquisa não medem todos os valores atribuídos pelas pessoas no trabalho, pois não foram incluídos na Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) alguns aspectos referentes às condições de trabalho e ao conforto que estão ligados ao fator estabilidade. De acordo com Porto e Pilati (2010), o novo modelo, Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisado (EVT-R), aproxima-se do modelo geral de valores e trouxe a divisão em tipos motivacionais para uma compreensão mais facilitada, conforme apresenta o Quadro 3.

Quadro 3 - Fatores EVT-R

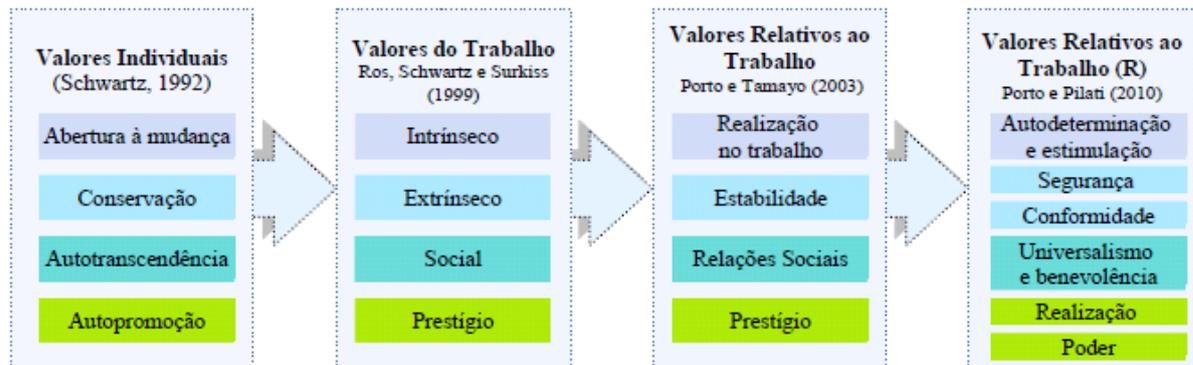
| FATORES | DESCRIÇÃO | ITENS |
|--------------------------------|---|---|
| Autodeterminação e Estimulação | Associada ao pensamento e à ação independente, à novidade e ao desafio. | 5, 7, 20, 22, 24, 28, 30, 31, 33, 34, 35 e 36 |
| Segurança | Relacionada à estabilidade e à independência financeira. | 6, 8, 11, 15 e 25 |

| | | |
|------------------------------|--|-------------------------|
| Conformidade | Relativa ao compromisso e à aceitação de normas e de rotinas de trabalho. | 10, 12, 29, 32 e 38 |
| Universalismo e Benevolência | Referente à compreensão, à tolerância e à proteção do bem-estar dos outros. | 1, 2, 3, 9, 18, 21 e 27 |
| Realização | Relacionada ao sucesso pessoal, por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais. | 4, 13, 14, 16 e 17 |
| Poder | Associada ao status social e prestígio, ao controle ou ao domínio sobre outras pessoas e recursos. | 19, 23, 26 e 37 |

Fonte: Elaborado pelas autoras, com base em Porto e Pilati (2010).

Com base nas informações do Quadro 3, foi validada a EVT-R proposta por Porto e Pilati (2010), que propicia aproximar a realidade dos valores do trabalho e do modelo geral de valores. Na Figura 1, pode-se observar a evolução da EVT-R de acordo com a linha do tempo.

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



Fonte: Andrade et al. (2014, p. 7).

Na Figura 1 pode-se observar a evolução dos estudos dos valores individuais e a busca pelo entendimento do que os mesmos podem influenciar nos valores relativos ao trabalho, e o que os indivíduos buscam no âmbito do trabalho.

Apresentadas as principais considerações a respeito do tema valores relativos ao trabalho, passa-se para uma breve revisão teórica sobre a temática satisfação no trabalho.

2.1 Satisfação no Trabalho

Desde o início do século XX, pesquisadores e gestores vêm dando atenção para o tema satisfação no trabalho, procurando pela compreensão do sentimento regente entre os trabalhadores, fazendo uma ligação entre satisfação e motivação. O termo “satisfação no trabalho” representa o que o indivíduo busca experimentar em sua vida profissional dentro das organizações, e desde o início dos estudos do tema o mesmo não sofreu muitas transformações em suas dimensões constitutivas, sendo essas o salário, os colegas, a chefia, as promoções e o próprio trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Segundo Figueiredo (2012), é de difícil entendimento o conceito de satisfação no trabalho por se tratar das experiências e percepções do indivíduo representadas pela vida pessoal, situação econômica e social, não abrangendo o seu trabalho em si, mas o que o afeta diretamente. O Quadro 4 apresenta as principais abordagens teóricas para o tema satisfação no trabalho.

Quadro 4 - Evolução do conceito satisfação no trabalho

Continua...

| PESQUISADOR | PERÍODO | POSTULADO | FOCO |
|-----------------------------------|----------------------|---|---|
| Taylor | 1911 | Investimentos em padronização, fragmentação das tarefas, incentivos salariais e prêmios, pressupondo que os trabalhadores são motivados somente por interesses salariais e materiais. | Fadiga e salário como fatores mais importantes para ST |
| Mayo | 1933 | Ampliação dos fatores relacionados à satisfação aumentando a importância de grupos informais (supervisão, percepção que o trabalhador tinha de seu trabalho, dentre outros). | Preponderância do fator <u>psicológico</u> sobre o <u>fisiológico</u> na ST |
| Hoppock | 1935 | Destaque para os múltiplos fatores que influenciam a ST (fadiga, supervisão e monotonia do trabalho etc.) 1ª investigação detalhada sobre ST. | Enfatiza a relação dos fatores que influenciam ST com aspectos efetivos |
| Herzberg et al. | 1959 | Dois grupos de fatores distintos são responsáveis pela ST, fatores intrínsecos são chamados motivacionais e fatores extrínsecos são chamados higiênicos. | Crescimento psicológico que advém do próprio trabalho como condição para a ST |
| Vromm | 1964 | Reação antecipada a um resultado ou expectativa que o empregado espera conseguir. | Variáveis situacionais de personalidade (expectativas) |
| Porter Lof Quist e David Wolfords | 1962 1969 1971 | A ST é determinada pelo grau no qual o trabalho atende as necessidades de realização do indivíduo, básicas para o seu bem estar. | Necessidade de realização individual (visão altruísta) |
| Locke | 1976 | Estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho de experiência no trabalho. | Natureza efetiva e processo mental na avaliação do trabalho |
| Hackman e Oldham | 1974 | ST determinada por estados psicológicos críticos causados por cinco características do trabalho: variedade, identidade, significância, autonomia de tarefa e <i>feedback</i> . | Influência e relação com fatores do trabalho |
| Orpen | 1981 | Se os valores do indivíduo não são respeitados nas situações de trabalho, os trabalhadores se sentirão insatisfeitos. | Respeito aos valores |
| Quarstein, McAfee e Glasmann | 1992 | ST é causada por características e ocorrências situacionais. As características são aspectos que podem ser pré-avaliados e as ocorrências são situações que não podem ser previstas. | Equilíbrio entre as variáveis |
| Martinez | 2002 | ST foi vinculada à saúde do trabalhador e ao estresse sofrido por ele devido ao aumento de problemas que não se definem somente profissionais e sim também pessoais | Saúde do trabalhador |

| | | | Conclusão. |
|-------------|---------|---|-----------------------------------|
| PESQUISADOR | PERÍODO | POSTULADO | FOCO |
| Siqueira | 2008 | ST estaria vinculada com os cinco fatores, satisfação com colegas, satisfação com salário, satisfação com chefia, satisfação com natureza do trabalho e satisfação com promoções. | Conceito de bem estar no trabalho |

Fonte: adaptado pelas autoras, com base em Figueiredo (2012) e Martinez (2002).

Conforme apresentado nos estudos do Quadro 4, de acordo com Figueiredo (2012), os autores enfatizam o aspecto situacional como um influenciador das atitudes de satisfação no trabalho, sendo estes divididos em duas vertentes: as características do trabalho se destacam como principal determinante na Satisfação no Trabalho e o processamento das informações sociais se torna o aspecto mais relevante na Satisfação no Trabalho.

Com o intuito de mensurar a satisfação no trabalho, foi criada por Siqueira (2008) a escala de satisfação no trabalho, que visa medir e avaliar o que satisfaz o indivíduo no seu ambiente laboral a partir de cinco dimensões. Estas podem ser analisadas no Quadro 5, onde se encontram os 25 itens do instrumento utilizado no presente estudo.

Quadro 5 - Dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho (EST)

| DIMENSÕES | DEFINIÇÕES | ITENS |
|---------------------------------------|---|--------------------|
| Satisfação com colegas | Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho. | 1, 6, 14, 17 e 24 |
| Satisfação com 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. | 5, 8, 12, 15 e 21 |
| Satisfação com chefia | Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles. | 2, 9, 19, 22 e 25 |
| 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, 13, 18 e 23 |
| 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. | 3, 4, 10, 16 e 20 |

Fonte: Elaborado pelas autoras, com base em Siqueira (2008)

De acordo com o Quadro 5, as dimensões mensuram os níveis de satisfação que o colaborador possui com cada item descrito. Segundo o estudo apresentado por Figueiredo (2012), observa-se que a satisfação no trabalho se torna diferente, pois cada uma das dimensões pode ser percebida de uma forma para cada indivíduo.

Para Lelis (2013) satisfação no trabalho pode ser identificada quando o colaborador identifica um alto grau de satisfação, encontra-se um sentimento positivo, e quando o mesmo percebe um baixo grau de satisfação, encontra-se um sentimento negativo.

Apresentadas as referências utilizadas sobre as temáticas: valores relativos ao trabalho e satisfação no trabalho, no próximo capítulo será abordado o método adotado para atingir os objetivos do presente estudo.

3 METODOLOGIA

O presente item demonstra os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa para atender o seu objetivo geral, o qual buscou analisar os fatores dos valores relativos ao trabalho e as dimensões da satisfação no trabalho na perspectiva dos colaboradores de uma rede de concessionárias de automóveis no estado do RS.

Sendo assim, o estudo caracteriza-se como sendo de cunho descritivo. Segundo Gil (2007), a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno fazendo com que haja uma conexão entre as variáveis. A mesma também se caracteriza por ser de natureza quantitativa. Conforme Dalfovo, Lana e Silveira (2008, p. 7), a pesquisa quantitativa “tem como diferencial a intenção de garantir a precisão dos trabalhos realizados, conduzindo a um resultado com poucas chances de distorções”.

O tipo de pesquisa utilizado é *survey* que para Babbie (2001, p. 96), “permite enunciados descritivos sobre alguma população, isto é, descobrir a distribuição de certos traços e atributos”.

Os participantes da pesquisa são os colaboradores de uma rede de concessionárias no estado do RS, do ramo de automóveis, com sua matriz situada na cidade de Santa Maria/RS.

Os principais valores da empresa são: notoriedade, confiança e diferenciação. A preocupação com a preservação do meio ambiente e com a qualidade de vida das pessoas são premissas desse grupo de concessionárias. A rede de concessionárias possui 159 colaboradores, distribuídos em seis municípios do estado do RS, sendo que a amostra foi de 80 colaboradores.

Visto que a direção da empresa não autorizou a análise dos dados por concessionária, o protocolo de pesquisa não contemplou tal informação, conseqüentemente não foi registrado o total de respondentes por concessionária.

Quadro 6 - Representação do Protocolo de Pesquisa

Continua...

| PARTES | QUESTÕES | MEDE |
|---|----------|---|
| <i>I - Dados sociodemográficos</i> | 5 | Visa caracterizar a pesquisa |
| <i>II - Escala de Valores Relativos ao Trabalho</i> | 38 | |
| Autodeterminação e estimulação | 12 | Visa medir a independência de pensamento e ação e a estimulação a novidade e mudança |
| Segurança | 5 | Mede a estabilidade nos relacionamentos e integridade pessoal |
| Conformidade | 5 | Mede o autocontrole de ações que podem prejudicar a si e aos outros |
| Benevolência e universalismo | 7 | Mede promover o bem estar das pessoas próximas e tolerância, compreensão e promoção do bem estar de todos e da natureza |
| Realização | 5 | Mede o sucesso pessoal adquirido através da demonstração de competências |
| Poder | 4 | Mede o controle sobre as pessoas e recursos e o prestígio |

Conclusão.

| <i>PARTES</i> | <i>QUESTÕES</i> | <i>MEDE</i> |
|--|-----------------|---|
| <i>III- Escala de Satisfação no Trabalho</i> | 25 | |
| Colegas | 5 | Contentamento com a colaboração, amizade e confiança com os colegas de trabalho |
| Salário | 5 | Contentamento com o que recebe de salário se comparado com o que trabalha |
| Chefia | 5 | Contentamento com a capacidade profissional da chefia |
| Natureza do Trabalho | 5 | Contentamento com o interesse despertado com as tarefas utilizadas |
| Promoções | 5 | Contentamento com o número de vezes em que já recebeu promoções |
| Total: 68 itens | | |

Fonte: Elaborado pelas autoras.

No Quadro 6 consta a representação do protocolo de pesquisa que foi aplicado aos colaboradores da concessionária, e também os fatores e a quantidade de questões para cada um.

Para iniciar a coleta dos dados, foi realizado uma reunião com o diretor da empresa para pedir autorização. O mesmo solicitou manter o sigilo do nome da empresa e que fosse enviado, via e-mail, para os colaboradores. Para aqueles que não tinham acesso ao e-mail institucional, o protocolo foi aplicado de forma impressa.

O protocolo de pesquisa foi organizado na ferramenta *google forms*, no período de 03/04/2019 a 18/04/2019, enviado por e-mail para os colaboradores. Para aqueles que não possuíam e-mail, foi solicitado ao responsável pelo departamento que aplicasse de forma impressa. O processo de coleta de dados totalizou 80 respondentes, compondo assim a amostra do presente estudo.

Após a coleta dos dados, o protocolo de pesquisa foi agrupado em uma planilha eletrônica no programa Excel, para a criação do banco de dados e análise, através de estatística descritiva. Para isso, utilizou-se do cálculo da média e desvio padrão, que segundo Zamberlam (2011) é uma medida de dispersão que descreve a variação entre valores de um mesmo conjunto. Dessa forma, quanto menor for o valor do desvio padrão, a amostra é homogênea; e quanto maior for o valor do desvio padrão, a mostra se torna heterogênea. Para este mesmo autor o coeficiente de variação torna-se uma medida de dispersão relativa, expressando deste modo a relação percentual do desvio padrão em relação à média.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste item serão apresentados os resultados da pesquisa, sendo compatível com os objetivos propostos inicialmente. Primeiramente, apresenta-se a caracterização do perfil dos 80 respondentes; em seguida é analisado o resultado do instrumento de valores relativos ao trabalho e, por fim, é realizada análise a partir do instrumento de satisfação no trabalho.

4.1 Caracterização do perfil dos respondentes

A fim de caracterizar o perfil dos respondentes, foi utilizada uma análise descritiva dos dados conforme apresenta a Tabela 1.

Tabela 1 - Caracterização do perfil dos respondentes

| VARIÁVEIS | ABSOLUTO | RELATIVO |
|-------------------------|----------|----------|
| Gênero | | |
| Feminino | 38 | 47,50% |
| Masculino | 42 | 52,50% |
| Faixa de Idade | | |
| Até 30 anos | 41 | 51,25% |
| 31 anos ou mais | 39 | 48,75% |
| Estado civil | | |
| Casado | 27 | 33,75% |
| Solteiro | 33 | 41,25% |
| União estável | 16 | 20,00% |
| Divorciado | 4 | 5,00% |
| Escolaridade | | |
| Ensino Fundamental | 4 | 5,00% |
| Ensino Médio | 26 | 32,50% |
| Graduação | 38 | 47,50% |
| Pós-graduação | 9 | 11,25% |
| Outros | 3 | 3,75% |
| Tempo de Empresa | | |
| 0 a 5 | 51 | 63,75% |
| 5 a 10 | 18 | 22,50% |
| 10 a 15 | 10 | 12,50% |
| 15 para mais | 1 | 1,25% |

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a análise descritiva do perfil dos 80 respondentes, nota-se que, em sua maioria, com 52,50%, são do sexo masculino, em contrapartida, tem-se um percentual de 47,50% do sexo feminino. A idade dos respondentes variou de até 30 anos com percentual de 51,25% e 31 anos ou mais ficou com um percentual de 48,75%. Quanto ao estado civil dos respondentes, o percentual de casados foi de 33,75%, ficando atrás somente do percentual de respondentes solteiros que ficou em 41,25%, respondentes que possuem união estável são de 20% do total e divorciados 5%.

Em relação a escolaridade dos respondentes, o percentual ficou da seguinte forma: ensino fundamental 5%; ensino médio 32,50%; graduação 47,50%; pós-graduação 11,25% e outros 3,75%, pode-se observar que em sua maioria os colaboradores possuem graduação. Quanto ao tempo de empresa, verifica-se que os respondentes possuem em sua maioria de 0 a 5 anos, perfazendo um percentual de 63,75%, em seguida os que possuem de 5 a 10 anos de empresa com 22,50%, de 10 a 15 anos 12,50% e acima de 15 anos 1,25%.

4.2 Valores Relativos ao Trabalho

A EVT-R utiliza a Escala Likert de 1 a 5 pontos, sendo 1 sem importância e 5 muito importante (PORTO; PILATI, 2010). Foi utilizada a classificação dos escores das dimensões de valores relativos ao trabalho, de acordo com Costa e Machado (2016) conforme apresenta a Tabela 2.

Tabela 2 - 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: Costa e Machado (2016).

Com base na escala utilizada apresenta-se na Tabela 3 os itens da EVT-R.

Tabela 3 - Resultados Escala de Valores Relativos ao Trabalho-Revisada (EVT-R)

| ITENS (É IMPORTANTE PARA MIM:) | MÉDIA | DESVIO PADRÃO |
|--|-------|---------------|
| 1. Ajudar os outros | 4,13 | 0,86 |
| 2. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade | 3,99 | 0,98 |
| 3. Combater injustiças sociais | 4,04 | 0,81 |
| 4. Demonstrar minhas competências | 4,21 | 0,99 |
| 5. Desenvolver novas habilidades | 4,44 | 0,84 |
| 6. Obter estabilidade financeira | 4,29 | 0,80 |
| 7. Estimular a minha curiosidade | 3,91 | 0,98 |
| 8. Ganhar dinheiro | 4,13 | 0,88 |
| 9. Bom relacionamento com colegas de trabalho | 4,29 | 0,86 |
| 10. Obedecer às normas do trabalho | 4,13 | 0,92 |
| 11. Poder me sustentar financeiramente | 4,45 | 0,79 |
| 12. Respeitar a hierarquia | 4,09 | 0,92 |
| 13. Ser admirado pelo meu trabalho | 4,13 | 0,99 |
| 14. Ser bem-sucedido na minha profissão | 4,33 | 0,82 |
| 15. Ser independente financeiramente | 4,43 | 0,84 |
| 16. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho | 4,44 | 0,81 |
| 17. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho. | 4,34 | 0,94 |
| 18. Ser útil para a sociedade | 3,99 | 0,89 |
| 19. Supervisionar outras pessoas | 2,88 | 1,19 |
| 20. Ter autonomia na realização das minhas tarefas | 4,14 | 0,84 |
| 21. Ter compromisso social | 3,93 | 0,91 |
| 22. Ter desafios constantes | 3,86 | 0,99 |
| 23. Ter fama | 2,20 | 1,07 |
| 24. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho | 3,86 | 0,95 |
| 25. Ter melhores condições de vida | 4,33 | 0,94 |
| 26. Ter prestígio | 3,34 | 1,05 |
| 27. Amizade com colegas de trabalho | 3,95 | 1,01 |
| 28. Ter um trabalho arriscado | 2,11 | 1,06 |
| 29. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara | 3,64 | 1,16 |
| 30. Ter um trabalho criativo | 3,65 | 1,01 |
| 31. Ter um trabalho inovador | 3,80 | 0,99 |
| 32. Ter um trabalho organizado | 4,33 | 0,79 |
| 33. Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos | 3,55 | 0,99 |

| | | |
|---|------|------|
| 34. Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas | 3,69 | 0,96 |
| 35. Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos | 3,06 | 0,95 |
| 36. Ter um trabalho que requer originalidade | 3,61 | 0,96 |
| 37. Ter uma profissão reconhecida socialmente | 3,66 | 0,98 |
| 38. Ter rotinas para realizar o trabalho | 3,49 | 0,98 |

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os dados da Tabela 3, foram analisados as médias e desvios-padrão. Para Wolffenbüttel (2006) desvio padrão é um parâmetro estatístico ao qual deve indicar a variação entre um conjunto de elementos. Pode-se perceber que as 3 variáveis com maior média, segundo Costa e Machado (2016), que os respondentes consideram importantes são: poder me sustentar financeiramente com média de 4,45 e desvio padrão de 0,79, demonstrando a sintonia em relação a percepção dos pesquisados. Outra questão com média alta foi a de desenvolver novas habilidades com média 4,44, e desvio padrão de 0,84, e por fim o item ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho com média de 4,44 e desvio padrão de 0,81.

Conforme os resultados apresentados, percebem-se que os colaboradores tendem a gostar de novos desafios na carreira profissional e obter o reconhecimento necessário com o resultado do seu trabalho, desta forma ter um resultado financeiro satisfatório para poder ter a estabilidade financeira desejada.

Ainda com base na Tabela 3 as variáveis com menores médias, que segundo Costa e Machado (2016), representam os valores sem importância para os respondentes são: supervisionar outras pessoas com média de 2,88 e desvio padrão de 1,19; ter fama com média de 2,20 e desvio padrão de 1,07 e, por fim, ter um trabalho arriscado, média de 2,11 e desvio padrão de 1,06.

Consegue-se perceber que os colaboradores não têm interesse em relação a exposição no local de trabalho e não possuem uma ambição por chefia com isso, preferem ainda ter um trabalho que seja calmo e que não o deixem inseguros.

Após a análise das maiores e menores médias dos itens da escala de valores relativos ao trabalho, na sequência apresenta-se a Tabela 4 com as dimensões da escala e respectivas médias e desvio padrão.

Tabela 4 - Dimensões da Escala de Valores Relativos ao Trabalho-Revisada (EVT-R)

| DIMENSÕES | MÉDIA | DESVIO PADRÃO |
|--------------------------------|-------|---------------|
| Autodeterminação e Estimulação | 3,72 | 0,54 |
| Segurança | 4,33 | 0,11 |
| Conformidade | 3,94 | 0,32 |
| Universalismo e Benevolência | 4,05 | 0,12 |
| Realização | 4,29 | 0,11 |
| Poder | 3,02 | 0,55 |

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os dados da Tabela 4, pode-se analisar a percepção dos colaboradores em relação a valores relativos ao trabalho, tendo a dimensão de segurança com maior média de 4,33 e desvio padrão de 0,11, com isso pode-se perceber que houve uma homogeneidade nas respostas dos colaboradores, percebendo que os mesmos acreditam ser importante as questões relacionadas com a estabilidade e a independência financeira.

Com média mais baixa de 3,02 e desvio padrão de 0,55, a dimensão poder demonstra que os colaboradores acreditam ser indiferente ter status e prestígio ao controle ou ao domínio sobre outras pessoas e recursos. Corroborando com esta afirmação, Costa e Machado (2016) também encontraram tal resultado em sua pesquisa, a dimensão poder foi indiferente em relação as demais, assim como nesta pesquisa.

4.3 Satisfação no Trabalho

De acordo com Siqueira (2008) para a interpretação dos resultados da Escala de Satisfação no Trabalho utiliza-se a média, sendo essa classificada da seguinte forma: valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, entre 4 e 4,9 considera-se que o colaborador se encontra indiferente, não está nem satisfeito nem insatisfeito, valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação. Apresenta-se a Tabela 5 com os resultados de satisfação no trabalho.

Tabela 5 - Resultados Satisfação no Trabalho

| ITENS | MÉDIA | DESVIO PADRÃO |
|--|-------|---------------|
| 1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho. | 4,21 | 1,47 |
| 2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor. | 4,36 | 1,42 |
| 3. Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa. | 3,44 | 1,76 |
| 4. Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido. | 3,45 | 1,53 |
| 5. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho. | 3,48 | 1,74 |
| 6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. | 4,93 | 1,35 |
| 7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam. | 4,88 | 1,31 |
| 8. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional. | 3,18 | 1,66 |
| 9. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho. | 3,90 | 1,79 |
| 10. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal. | 3,05 | 1,62 |
| 11. Com a capacidade de o meu trabalho absorver-me. | 4,13 | 1,41 |
| 12. Com o meu salário comparado ao custo de vida. | 3,23 | 1,67 |
| 13. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço. | 4,36 | 1,66 |
| 14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho. | 5,23 | 1,29 |
| 15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês. | 3,39 | 1,80 |
| 16. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. | 3,19 | 1,74 |
| 17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho. | 4,83 | 1,43 |
| 18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho. | 4,36 | 1,54 |
| 19. Com o entendimento entre mim e meu chefe. | 4,83 | 1,48 |
| 20. Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa. | 3,11 | 1,71 |
| 21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho. | 3,25 | 1,60 |
| 22. Com a maneira como meu chefe trata-me. | 4,75 | 1,49 |
| 23. Com a variedade de tarefas que realizo. | 4,49 | 1,48 |
| 24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho. | 4,35 | 1,50 |
| 25. Com a capacidade profissional do meu chefe. | 4,64 | 1,72 |

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme dados da Tabela 5, nota-se que as três maiores médias nos seguintes itens são: com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho registrou média 5,23 e desvio padrão de 1,29, afirmando a satisfação com os colegas. Com o tipo de amizade que os colegas demonstram por mim, com média de 4,93 e desvio padrão de 1,35, tendem a ter indiferença. Ainda fazendo parte das maiores médias: com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam os colaboradores atingem 4,88 e desvio padrão de 1,31, registrando indiferença da natureza do trabalho.

Nota-se que os colaboradores tendem a ter uma indiferença quanto ao sentimento demonstrado pelos colegas para consigo, mas ao mesmo tempo se sentem satisfeitos com as relações no ambiente laboral. Nota-se uma divergência nas respostas dos colaboradores devido ao alto índice de desvio padrão, desta forma nem todos pensam da mesma maneira, também se percebe que os colaboradores notam uma indiferença quanto ao interesse nas suas tarefas, o que se pode analisar é que não possuem um sentimento de satisfação em relação ao trabalho que realizam.

Ainda de acordo com a Tabela 5 pode-se analisar as 3 menores médias conforme as respostas dos colaboradores: com o meu salário comparado à minha capacidade profissional a média ficou em 3,18 e desvio padrão de 1,66 demonstrando uma insatisfação com o salário. No item: com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal a média ficou em 3,05 e desvio padrão de 1,62, demonstrando uma insatisfação com as promoções; e com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa a média fica em 3,11 e desvio padrão de 1,71 corroborando com a insatisfação referente as promoções. Desta forma pode-se observar também uma divergência entre os respondentes com o valor alto de seu desvio padrão em cada questão.

De forma geral, ao analisar as respostas dos colaboradores referentes ao salário e as promoções, os mesmos se encontram insatisfeitos, conforme Tabela 6.

Tabela 6 – Dimensões da Satisfação no Trabalho

| DIMENSÕES | MÉDIA | DESVIO PADRÃO | GRAU |
|---------------------------------------|-------|---------------|--------------|
| Satisfação com colegas | 4,58 | 0,31 | Indiferença |
| Satisfação com salário | 3,31 | 0,11 | Insatisfeito |
| Satisfação com chefia | 4,50 | 0,34 | Indiferença |
| Satisfação com a natureza do trabalho | 4,44 | 0,25 | Indiferença |
| Satisfação com as promoções | 3,25 | 0,17 | Insatisfeito |

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os dados obtidos na pesquisa, observar-se que na dimensão satisfação com os colegas, a média foi de 4,58 e desvio padrão com 0,31. De acordo com Siqueira (2008), de uma forma geral, demonstra a indiferença em relação a satisfação com os colegas, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.

Segundo Lélis (2013), em estudo realizado com profissionais que exercem função de gestores na área comercial, ao serem questionados sobre satisfação com os colegas os mesmos, também apresentaram indiferença com essa dimensão, corroborando com a afirmação do presente estudo. Outro estudo que também vem ao encontro com o resultado da presente pesquisa foi de Costa e Machado (2016) que na dimensão de satisfação com os colegas também demonstraram indiferença.

A dimensão que apresentou a média mais baixa, de acordo com a Tabela 7, foi satisfação com as promoções com média de 3,25 e desvio padrão de 0,17. Nesta dimensão os colaboradores apresentam insatisfação 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 (SIQUEIRA, 2008).

De acordo com a Tabela 7, a segunda média mais baixa foi a satisfação com o salário que registrou média de 3,31 e desvio padrão de 0,11, demonstrando a insatisfação e descontentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com a sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.

Neste sentido, pode-se afirmar que as menores médias da pesquisa foram as referentes às dimensões satisfação com as promoções e satisfação com o salário, demonstrando assim a insatisfação dos colaboradores em relação a esses quesitos.

Nota-se que o desvio padrão mantém-se em sintonia nas análises das médias das dimensões, demonstrando desta forma que os colaboradores, de maneira geral, pensam da mesma forma em relação as dimensões analisadas. Após analisar os níveis de valores e graus de satisfação no trabalho, na sequência apresenta-se a síntese dos principais resultados obtidos.

4.3.1 Síntese dos principais resultados e sugestões de melhoria

Conforme os dados obtidos na pesquisa, o Quadro 7 apresenta uma síntese com os pontos fortes, oportunidades de melhorias e pontos fracos. Tais resultados são importantes para que a concessionária trace ações para aprimorar os resultados.

Quadro 7 - Principais resultados da pesquisa

| PONTOS FORTES | |
|---------------------------------------|--|
| Dimensões | Aspectos identificados como favoráveis (média) |
| SATISFAÇÃO COM OS COLEGAS | Com a maneira que se relaciona com os colegas (5,23) |
| OPORTUNIDADES DE MELHORIA | |
| Dimensões | Pontos que podem ser melhorados (média) |
| SATISFAÇÃO COM A CHEFIA | Com o modo que o chefe organiza o trabalho no setor (4,36) Com o entendimento com o chefe (4,83) Com a maneira que o chefe trata os colaboradores (4,75) Com a capacidade profissional do chefe (4,64) |
| SATISFAÇÃO COM OS COLEGAS | Com o espírito de colaboração entre os colegas de trabalho (4,21) Com o tipo de amizade demonstrado pelos colegas (4,93) Com a quantidade de amigos entre os colegas de trabalho (4,83) Com a confiança que pode ter nos colegas de trabalho (4,35) |
| SATISFAÇÃO COM A NATUREZA DO TRABALHO | Com o grau de interesse que as tarefas despertam nos colaboradores (4,88) Com a capacidade de o trabalho absorver os colaboradores (4,13) Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faz (4,36) Com as preocupações exigidas pelo trabalho (4,36) Com a variedade das tarefas que realiza (4,49) |
| PONTOS FRACOS | |
| Dimensões | Aspectos que foram identificados como desfavoráveis (média) |
| SATISFAÇÃO COM O SALÁRIO | Com o salário comparado com o quanto trabalha (3,48) Com o salário comparado com a capacidade profissional (3,18) Com o salário comparado com o custo de vida (3,23) Com a quantia de dinheiro que recebe da empresa ao final de cada mês (3,39) Com o salário comparado com os esforços do trabalho (3,25) |
| SATISFAÇÃO COM AS PROMOÇÕES | Com o número de vezes que já foi promovido na empresa (3,44) Com as garantias que a empresa oferece com quem é promovido (3,45) Com a maneira que a empresa realiza as promoções do pessoal (3,05) Com as oportunidades de ser promovido na empresa (3,19) Com o tempo que tem que esperar para receber uma promoção na empresa (3,11) |
| SATISFAÇÃO COM A CHEFIA | Com o interesse que o chefe demonstra pelo trabalho dos colaboradores (3,90) |

Fonte: Dados da pesquisa.

Com a pesquisa realizada, pode-se observar no Quadro 7 uma síntese das principais dimensões e seus itens. Com estes resultados é possível traçar ações para melhorar aspectos referentes a valores relativos ao trabalho e satisfação no trabalho.

De acordo com os resultados obtidos, seguem algumas sugestões que poderão ser postas em prática para aumentar a satisfação dos colaboradores.

- Plano de carreira: elaborar um plano de carreira com funções claras, de acordo com as habilidades, conhecimentos e atitudes e informar a todos quais são os critérios para as promoções;

- Plano salarial: Elaborar um plano salarial de acordo com as promoções do plano de carreira, tendo em vista os níveis dos cargos descritos no plano de carreira e uma média do mercado, assim também como os programas de incentivo;
- Plano de treinamentos: Elaborar um plano de treinamentos de acordo com cada ocupação dos colaboradores;
- Planos de integração entre os departamentos: Elaborar um calendário anual para integração dos colaboradores para que os mesmos possam se conhecer e entender o trabalho de cada departamento e onde o seu trabalho pode ter impacto;
- Avaliação de desempenho: Implementar um plano de avaliação de desempenho semestral e cada gestor analisar com seus colaboradores essa avaliação, propondo ações de melhoria para os resultados negativos;
- Pesquisa de clima organizacional: Realizar pesquisas de clima organizacional periodicamente, implementar melhorias que possam ser sugeridas pelos colaboradores e que estejam de acordo com a empresa, e reunir os colaboradores e explicar os resultados para que todos estejam cientes do que irá ocorrer; e
- Benefícios: Rever os planos de benefícios e incentivos.

Apresentados os principais resultados, passa-se a discussão das considerações finais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral analisar os fatores dos valores relativos ao trabalho e da satisfação no trabalho na perspectiva dos colaboradores de uma rede de concessionárias de automóveis no estado do RS. Para responder tal objetivo, foram aplicados os instrumentos para medir a Escala de Valores Relativos ao trabalho (EVT-R), adaptada por Porto e Pilati (2010) e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), desenvolvida por Siqueira (2008) em 80 colaboradores.

Pode-se identificar que os colaboradores acreditam ser importante as questões de segurança, realização, universalismo e benevolência nos fatores de valores relativos ao trabalho. E quanto à satisfação no trabalho, as maiores médias foram em satisfação com os colegas, satisfação com a chefia e com a natureza do trabalho. Constatou-se insatisfação dos colaboradores em relação ao salário e às promoções que a empresa oferece aos mesmos.

Como objetivo específico, buscou-se identificar os valores relativos ao trabalho na percepção dos colaboradores de uma rede de concessionárias. Verificou-se que “poder me sustentar financeiramente”, “desenvolver novas habilidades”, e por fim o item “ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho”.

Outro objetivo específico buscou identificar as variáveis com maiores médias para a satisfação no trabalho. Neste caso foi “com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho”; “com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”; e “com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”.

E por fim, o objetivo específico determinava propor ações para melhorar a satisfação no trabalho, se necessário. Considerando os resultados da presente pesquisa, foram sugeridas algumas ações de melhoria como: plano de carreira, plano salarial, plano de treinamentos, avaliação de desempenho, pesquisa de clima organizacional e melhora nos benefícios oferecidos aos colaboradores.

Buscando relacionar os resultados de valores e satisfação, notou-se que os colaboradores acreditam que a dimensão segurança seja muito importante com uma das médias maiores e em

contrapartida percebe-se que uma das médias mais baixas na dimensão de satisfação no trabalho foi a satisfação com o salário mostrando que os colaboradores se encontram insatisfeitos por não possuírem a segurança necessária que está vinculada a valores.

Também pode-se inferir que, na dimensão sobre satisfação com as promoções os colaboradores, encontram-se insatisfeitos corroborando com o resultado de valores de que acreditam que a realização seja importante podendo ser relacionada com o sucesso pessoal por meio de demonstração de competência.

Sugere-se que sejam realizadas mais pesquisas nestes temas em outras redes de concessionárias para analisar a satisfação dos colaboradores no mesmo segmento de mercado e comparar os resultados.

Deseja-se que os resultados deste estudo possam contribuir para o desenvolvimento de gestão de pessoas e aprimorar as práticas da mesma, visando desta forma a retenção dos colaboradores e que possam sentir orgulho da empresa onde trabalham.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, T. de; VIEIRA, K. M.; ESTIVALETE, V. de 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. **Revista Eletrônica de Administração. REAd**, 79. ed. n. 3, p. 625-657, 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/read>. Acesso em jun. 2019.
- BABBIE, E. **Métodos de pesquisas de survey**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2001.
- CARMO, P. S. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 2001.
- COSTA, V. F.; MACHADO, A. M. Satisfação e Valores Relativos ao Trabalho: Estudo realizado com os colaboradores Beltrame Comércio de Materiais de Construção. **Revista Foco**, V.9, no2. p. 54-78, ago./dez. 2016 Disponível em: <http://www.revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/315>. Acesso em jun. 2019.
- DALFOVO, M. S.; LANA, R. A.; SILVEIRA, A.; Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v. 2, n. 4, p. 01-13, 2008. Disponível em: <https://rica.unibes.com.br/rica/index>. Acesso em jun. 2019.
- FIGUEIREDO, J. M. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES**. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão). 175 f. Universidade Federal Fluminense, Niterói. 2012.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.
- LELIS, J. W. F. **Estresse e satisfação no trabalho de profissionais que exercem a função de gestores na área comercial**. 2013. 117 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.
- LLEDÓ, M. N. D. **Valores Pessoais e Valores Organizacionais: Um Estudo na Comissária Aérea Brasília** (Graduação em Psicologia). Brasília: Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2009.
- MARTINEZ, M. C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador** (Dissertação de Mestrado). São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da USP, 2002.



IV SIMPÓSIO SUL-MATO-GROSSENSE DE ADMINISTRAÇÃO

ADMINISTRAÇÃO INOVADORA E SUSTENTÁVEL:
ANÁLISE E PERSPECTIVAS

ISSN 2675-4185



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.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de valores relativos ao trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2012.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M. (Org.) **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

ZAMBERLAN, E. S. Interpretação do desvio padrão. **Material didático para disciplina de estatística**. 2011. Disponível em <https://academicosmedicina.files.wordpress.com/2011/05/interpretacao-desvio-padrao.doc>. Acesso em jun. 2019.

WOLFFENBÜTTEL, A. O que é? Desvio Padrão. 2006. Disponível em http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2104:catid=28&Itemid=23. Acesso em jun. 2019