

Maria Isabel de Campos



**VALORES ORGANIZACIONAIS: ESTUDOS DE
EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E VIÉS**

Apoio:



**ITATIBA
2014**

Maria Isabel de Campos

**VALORES ORGANIZACIONAIS: ESTUDOS DE
EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E VIÉS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, Área de Concentração - Avaliação Psicológica, para obtenção do título de Mestre.

ORIENTADOR: PROF. DR. FABIÁN JAVIER MARIN RUEDA

ITATIBA
2014

65.013 Campos, Maria Isabel de.
C214v Valores organizacionais: estudos de evidências de validade e viés / Maria Isabel de Campos. -- Itatiba, 2014. 104 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.
Orientação de: Fabián Javier Marin Rueda.

1. Valores organizacionais. 2. Comportamento organizacional. 3. Viés do teste. 4. Satisfação no trabalho. 5. Qualidade de vida no trabalho. I. Rueda, Fabián Javier Marin. II. Título.

UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU *EM PSICOLOGIA*
MESTRADOUNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
EM PSICOLOGIA

Maria Isabel de Campos defendeu a dissertação "VALORES ORGANIZACIONAIS: ESTUDOS DE EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E VIÉS" aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 05 de junho de 2014 pela Banca Examinadora constituída por:

Prof. Dr. Fabian Javier Marin Rueda
Orientador e Presidente

Profa. Dra. Azácia Aparecida Angeli dos Santos
Examinadora

Profa. Dra. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues
Examinadora

Dedicatória

A minha mãe, Aparecida Gusmão de Campos (*in memoriam*), e a meu pai, João Batista de Campos (*in memoriam*), porque a vida é feita de “Sunshine on my shoulders” e de “Eu nunca mais vou te esquecer”.

“If I had a day that I could give you
I'd give to you a day just like today
If I had a song that I could sing for you
I'd sing a song to make you feel this way.”

John Denver

“Pedi amor e devolveu saudade.”

Moacyr Franco

HUMILDADE

Tanto que fazer!

Livros que não se leem, cartas que não se escrevem,
línguas que não se aprendem,
amor que não se dá,
tudo quanto se esquece.

Amigos entre adeuses,
crianças chorando na tempestade,
cidadãos assinando papéis, papéis, papéis...
até o fim do mundo assinando papéis.

E os pássaros detrás de grades de chuva.
E os mortos em redoma de cânfora.

(E uma canção tão bela!)

Tanto que fazer!

E fizemos apenas isto.

E nunca soubemos quem éramos,
nem pra quê.

Cecília Meireles

Agradecimentos

Parafraseando Fernando Pessoa: há tanto que agradecer a tantos, que não pode haver espaço para tanto. À parte isso, e considerando o intervalo em que decorreu essa experiência, alguns naturalmente se destacam.

Agradeço ao José Pedro e à minhas irmãs Lia e Elza, pela paciência e compreensão nos momentos em que o acúmulo de trabalho, estudo e demais questões cotidianas me levaram a um nível de estresse com o qual ninguém merece ter que conviver. Sobretudo, a eles e a todos os outros membros da família, eu agradeço pela presença, pelo apoio e pelo amor compartilhado.

Agradeço à Bianca e ao Luis pela participação e incentivo silencioso na primeira fase deste período e ao Dr. Luis agradeço também pela colaboração durante a reta final.

Aos doutores, professores e professoras nesta etapa Ana Paula, Claudette, Fabián, Lucas e Rodolfo, agradeço pela iluminação da estrada do conhecimento.

Ao meu caro orientador Prof. Dr. Fabián Javier Marin Rueda, agradeço também pela destreza, pela lucidez e pela confiança depositada em mim.

À Mariana, Roberta e Jocemara agradeço pelo apoio, presença, compartilhamento, dicas e risadas. Ao André, à Fernanda e ao Jonatha agradeço pelos *insights* durante as aulas de seminários.

À Profa. Dra. Acácia e à Profa. Dra. Ana Carolina agradeço pela contribuição preciosa ao participar das bancas de qualificação e de arguição.

Agradeço, ainda, ao pessoal da KNBS pelo apoio com a ferramenta de pesquisa e, em especial, ao meu amigo Fróes por tudo e tanto, ao longo de tantos anos de convivência.

E é claro que Platão e Babi não poderiam faltar nesta lista. Agradeço aos meus fiéis amigos caninos por me lembrarem, diariamente, que a vida fala mais alto e que ela é imperativa.

Por fim, agradeço a Deus, por ter me abençoado com tantos motivos para ser grata.

Resumo

CAMPOS, M. I. (2014). *Valores Organizacionais: Estudos de Evidências de Validade e Viés*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba.

Valores organizacionais representam princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, que indicam comportamentos ou metas organizacionais desejáveis, orientando a tomada de decisão e o comportamento organizacional. Por meio da literatura publicada nas últimas décadas tem sido possível perceber que lideranças organizacionais e pesquisadores acadêmicos demonstram concordância sobre a importância do alinhamento de colaboradores com relação aos valores praticados pela organização para que melhores resultados sejam alcançados para todas as partes interessadas, o que inclui, dentre outros, não apenas os resultados financeiros fornecidos aos acionistas, mas também a satisfação e a qualidade de vida no trabalho para os colaboradores. Este trabalho teve por objetivo realizar novos estudos utilizando o Inventário de Valores Organizacionais – IVO. A pesquisa foi dividida e é apresentada em três artigos. O primeiro deles, “Valores Organizacionais: Uma Nova Proposta Para o Índice de Satisfação”, apresenta uma proposta para o cálculo do Índice de Satisfação com os Valores Organizacionais – ISVO, como alternativa para a medida atual, Coeficiente de Satisfação com os Valores Organizacionais Percebidos – CSVOP. Participaram da pesquisa 232 pessoas, de ambos os sexos, e com idades entre 16 e 71 anos. Os resultados evidenciaram que todas as correlações encontradas entre os fatores do ISVO e do CSVOP foram negativas e quase perfeitas, com nível de significância $p < 0,001$. No segundo artigo, “Valores Organizacionais: Evidências de Validade para um Instrumento de Medida”, apresenta-se um estudo que objetivou buscar evidências de validade para o IVO tomando por base suas relações com outras variáveis. Para isso foram utilizadas a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT). Participaram do estudo 213 pessoas, de ambos os sexos, e com idade variando entre 17 e 71 anos. Os resultados mostraram correlações positivas e estatisticamente significativas entre todos os fatores do IVO e todos os fatores da EST e da Escala-QVT, com as magnitudes variando entre fraca e moderada para ambas as escalas. O terceiro e último artigo, “Viés de Desejabilidade Social em Medidas de Valores Organizacionais”, apresenta um estudo que teve por objetivo investigar a existência de viés de desejabilidade social em uma pesquisa sobre valores organizacionais. Participaram da pesquisa 232 pessoas que foram divididas em dois grupos. Aplicou-se o instrumento IVO e os resultados indicaram a presença de possível viés nas respostas dos integrantes do primeiro grupo, apontando para a necessidade de cuidados paliativos procedurais e estatísticos em situações de levantamentos semelhantes em ambientes organizacionais. Apesar de os estudos e artigos serem independentes, eles apresentam pontos em comum, uma vez que visam aprimorar medidas de valores organizacionais e que utilizam como base para isso o instrumento IVO.

Palavras chave: Medidas, Comportamento Organizacional, Satisfação no Trabalho, Qualidade de Vida no Trabalho.

Abstract

CAMPOS, M. I. (2014). *Organizational Values: Studies on Evidence of Validity and Bias*. Master Dissertation. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba.

Organizational values represent principles or beliefs, hierarchically organized, which indicate desirable behaviors or organizational goals, guiding decision making and organizational behavior. It has been possible to realize through literature published in recent decades that organizational leaders and academic researchers demonstrate agreement on the importance of aligning employees with the values practiced by the organization, so that better results can be achieved for all stakeholders. This can include, among others, not only financial results provided to shareholders, but also satisfaction and quality of work life for employees. This study aimed to carry out further researches using the Inventory of Organizational Values - IVO. The research was divided and is presented in three articles. The first, "Organizational Values: A New Proposal for the Index of Satisfaction", presents a proposal for calculating the Index of Satisfaction with Organizational Values - ISVO as an alternative to the current measure, Coefficient of Satisfaction with Perceived Organizational Values – CSVOP. 232 people participated in the survey, of both sexes, aged between 16 and 71 years. The results showed that all correlations between all ISVO and CSVOP factors were negative and almost perfect, with significance level of $\rho < 0.001$. In the second article, "Organizational Values: evidence of validity for a measurement instrument", presents a study that aimed to find evidence of validity for the IVO based on its relationships with other variables. For this the Job Satisfaction Scale (EST) and the Scale for Assessment of Quality of Work Life (Escala-QVT) were used. The study included 213 people, of both sexes, with ages ranging between 17 and 71 years. The results showed positive and statistically significant correlations between all IVO factors and all EST and Escala – QVT factors, with magnitudes ranging from weak to moderate for both scales. The third and final article, "Social Desirability Bias in Organizational Values Measurements", presents a study aimed to investigate the existence of social desirability bias in research on organizational values. The 232 people that participated in the survey were divided into two groups. We applied the IVO instrument and the results indicated the presence of possible bias in the responses of the members of the first group, pointing to the need for procedural and statistical palliative care on surveys applied in similar situations in organizational settings. Despite the studies and articles are independent, they are connected through a common points. The three of them aimed at improving organizational values measures and used as a basis for it the IVO instrument.

Keywords: Measures, Organizational Behavior, Job Satisfaction, Quality of Work Life Satisfaction.

Sumário

LISTA DE TABELAS.....	ix
APRESENTAÇÃO.....	1
VALORES ORGANIZACIONAIS: UMA NOVA PROPOSTA PARA O ÍNDICE DE SATISFAÇÃO.....	6
VALORES ORGANIZACIONAIS: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE PARA UM INSTRUMENTO DE MEDIDA.....	28
VIÉS DE DESEJABILIDADE SOCIAL EM MEDIDAS DE VALORES ORGANIZACIONAIS.....	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	79
REFERÊNCIAS.....	83
APÊNDICE A.....	86

Lista de Tabelas

Artigo 1

Tabela 1- Resultados para ISVODR e ISVORD.....	18
Tabela 2 - Valores reais, valores desejados, CSVOP e ISVO.....	18
Tabela 3 - Correlações entre CSVOP e ISVO.....	19
Tabela 4 - Correlações entre CSVOP e ISVO nas divisões das bases A e B.....	17

Artigo 2

Tabela 1 - Correlações entre os fatores do IVO e da EST.....	41
Tabela 2 - Correlações entre os fatores do IVO e da Escala-QVT.....	42
Tabela 3 - Comentários sobre construtos e suas definições constitutivas.....	47

Artigo 3

Tabela 1 – Dados relativos à amostra.....	60
Tabela 2 - Médias, DP e valores de t e de p para os valores reais, valores desejados e ISVO dos grupos 1 (Empresa) e 2 (Direto).....	64
Tabela 3 - Médias, DP e valores de t e de p para os valores reais, valores desejados e ISVO por sexo.....	66
Tabela 4 - Médias, DP e valores de t e de p para os valores reais, valores desejados e ISVO por tipo de cargo.....	68
Tabela 5 - Médias, DP e valores de t e de p para os valores reais, valores desejados e ISVO por hierarquia.....	69

Apresentação

A velocidade com que ocorrem mudanças e transformações no modo de vida das sociedades atuais tem sido pauta de múltiplos debates, estudos e publicações. É reconhecido que essa dinâmica veloz de alterações tem sua presença fortemente marcada nos ambientes organizacionais e, assim, afeta diretamente profissionais e estudiosos da Psicologia Organizacional e do Trabalho bem como, de forma ainda mais específica, aqueles que trabalham com medidas do comportamento organizacional (MCO), seja no âmbito de pesquisas, ou na prática.

A despeito de ser uma área de conhecimento relativamente nova, emergente de outras disciplinas como psicologia, sociologia e economia, e ainda carente de aspectos delimitadores e normativos (Siqueira, 2002; Heath & Sitkin, 2001) a área de comportamento organizacional (CO) tem despertado, nas últimas duas décadas, aumento de interesse por parte de práticos e de pesquisadores brasileiros. Esse aumento de interesse se reflete em um número maior de publicações em veículos especializados em psicologia e em administração (Borges-Andrade & Pagotto, 2010), assim como na crescente aplicação prática de conceitos e instrumentos de MCO nos mais diversos ambientes organizacionais (Zanelli & Bastos, 2014).

Nesses ambientes há questões em foco que têm se sobressaído, devido a fatos mercadológicos, sociais, culturais e até mesmo planetários, que impuseram preocupações a um grande número de líderes empresariais. Entre esses fatos podem-se mencionar questões globais, como a necessidade de energia renovável, pandemias, escassez de água, necessidades de renovação alimentar, de redução da pobreza, espécies em extinção, desastres naturais, mudanças climáticas e problemas com o terrorismo, todas elas afetando

a economia global, a maneira como as empresas desenvolvem seus negócios e como as pessoas lidam com seu cotidiano pessoal e profissional (Barrett, 2006; Barrett, 1998).

Visando lidar com essas questões e procurar resolvê-las, líderes empresariais passam a entender que dois elementos se colocam no cerne das soluções viáveis e conscientes: a existência de um propósito maior e a adoção de valores centrais às organizações. Sendo consideradas na atualidade como a maior força propulsora da economia e dos comportamentos humanos, as organizações precisam assumir responsabilidade e executar ações para mudar o *status quo*, ao mesmo tempo em que se mantêm saudáveis financeiramente e agregam valor a todas as partes interessadas (*stakeholders*) (Barrett, 2014; Mackey & Sisodia, 2013; Migueles & Zanini, 2009; Aburdene, 2006; Barrett, 2006; Barrett, 1998).

Esse despertar da consciência a respeito da importância dos valores para o sucesso das organizações e para a satisfação de todas as partes interessadas, incluindo-se aí não somente acionistas e clientes, mas também colaboradores, fornecedores, comunidades próximas e sociedade em sua forma mais ampla, origina-se, também, do enfrentamento de consequências e danos gerados para todos os interessados. Alguns casos que demonstram quanto a real adesão aos valores declarados por uma organização é imprescindível tornaram-se famosos por provocarem fortes crises junto à economia global, a exemplo do caso Enron (Sims & Brinkmann, 2003), em cuja lista de valores organizacionais declarados se encontrava o valor integridade (Jobson, 2006). A crise econômica de 2008, iniciada junto aos mercados imobiliário e financeiro e que se espalhou por diversos setores, globalmente, pode ser também mencionada quando se considera a importância de valores organizacionais declarados e praticados serem equivalentes (Kotz, 2009).

Juntamente com essa visão sobre a importância dos valores para as organizações e para a sociedade como um todo, também a partir da última década do século XX e visando promover resultados cada vez melhores para suas organizações, líderes empresariais, motivados por diversos estudos, teorias e melhores práticas organizacionais, começam a desenvolver uma compreensão ampliada a respeito de como o alinhamento cultural estratégico, delineado pela congruência entre valores declarados e valores praticados pela organização é antecedente do sucesso organizacional (Denison, Hooijberg, Lane & Lief, 2012; Cameron & Quinn, 2011; Rath, 2007; Bossidy & Charan, 2005; Kaplan & Norton, 2004; Coffman & Gonzalez-Molina, 2002; Buckingham, & Clifton, 2001; Buckingham & Coffman, 1999; Fitz-enz, 1997; Kaplan, & Norton, 1997). Esse novo entendimento por parte do mundo corporativo vem ao encontro dos resultados de diversas pesquisas acadêmicas realizadas a partir da segunda metade do século XX na área de MCO, algumas das quais nortearão os passos deste trabalho.

No Brasil, Tamayo (2007), discorrendo sobre sua contribuição a respeito dos estudos sobre valores, indica que existem três estratégias distintas de identificação e mensuração de valores organizacionais apontadas na literatura. A primeira baseia-se nos valores dos membros da organização. A segunda, em informações levantadas em documentos oficiais da empresa, e a terceira baseia-se em utilizar a percepção dos funcionários para avaliar os valores da organização.

Essa percepção, ou representação mental, ainda de acordo com Tamayo (2007), é avaliada por meio do uso de instrumentos de medida, adotando uma perspectiva de integração de informações provenientes da empresa e da literatura científica. Segundo o autor, esse método possibilita identificar a importância acordada a cada um dos valores e determinar o grau ou a intensidade de compartilhamento dos valores entre os membros da

organização. Depreende-se, portanto, que a medida e sua acurácia tornam-se informações fundamentais para a boa gestão empresarial, no que diz respeito tanto ao nível estratégico, quanto aos níveis tático e operacional.

É com base nessas considerações e neste ponto de encontro entre pesquisas acadêmicas e foco organizacional com vistas a melhores resultados para as mais diversas partes interessadas, que o presente trabalho foi desenvolvido. Seu objetivo geral é aprimorar medidas relativas a valores organizacionais, encontrando novas evidências de validade para essas medidas e investigando a existência de viés em seus resultados.

O trabalho é apresentado por meio de três artigos. O primeiro deles, intitulado “Valores Organizacionais: Uma Nova Proposta Para o Índice de Satisfação”, apresenta uma solução para o cálculo do Índice de Satisfação com os Valores Organizacionais - ISVO. Trata-se de uma solução alternativa de representação da referida medida em forma escalar, visto que a medida existente, Coeficiente de Satisfação com os Valores Organizacionais Percebidos – CSVOP (Flauzino,1999), configura-se como uma medida vetorial. Espera-se que a medida escalar facilite e amplie a adoção da solução em âmbito da prática, visto que ela é mais próxima da realidade cotidiana de medidas em outras áreas da gestão organizacional.

O segundo artigo é intitulado “Valores Organizacionais: Evidências de Validade para um Instrumento de Medida”. O objetivo do estudo foi a busca de evidências de validade para o Inventário de Valores Organizacionais – IVO (Tamayo, Mendes & Paz, 2000), utilizando para isso os instrumentos Escala de Satisfação no Trabalho - EST (Siqueira, 2008) e Escala de Qualidade de Vida no Trabalho – Escala-QVT (Rueda, 2013).

O terceiro e último artigo, “Viés de Desejabilidade Social em Medidas de Valores Organizacionais”, apresenta um estudo realizado com o objetivo de investigar se respostas

dadas por colaboradores de uma organização apresentam viés de desejabilidade social, quando esses colaboradores são convidados pela organização em que trabalham a responder um inventário de valores organizacionais. Para essa investigação trabalhou-se com o grupo de colaboradores em questão e com um grupo de controle, cujo convite para responder à pesquisa partiu de fontes externas à organização em que o respondente trabalhava. Neste estudo utilizou-se, também, o Inventário de Valores Organizacionais (Tamayo, Mendes & Paz, 2000).

A despeito da independência dos três artigos, todos apresentam pontos em comum, uma vez que seus resultados visam colaborar para o aprimoramento de medidas de valores organizacionais, considerando a importância desse construto e da acurácia de suas medidas para a boa gestão e o alcance de resultados de negócios. Outro ponto em comum é a utilização do instrumento de medida Inventário de Valores Organizacionais – IVO (Tamayo, Mendes & Paz, 2000) em todos os estudos. As análises realizadas visam contribuir para uma adoção mais abrangente desse instrumento por parte de profissionais que atuam com diagnóstico organizacional, área identificada como carente de pesquisas em âmbito nacional (Borges-Andrade & Pagotto, 2010) e identificada também como carente de psicólogos com experiência prática estabelecida (Zanelli & Bastos, 2014).

Valores organizacionais: uma nova proposta para o índice de satisfação.

Resumo

Este artigo apresenta uma nova proposta para o cálculo do Índice de Satisfação com os Valores Organizacionais – ISVO, resultante da aplicação do Inventário de Valores Organizacionais – IVO. Trata-se de uma solução em forma escalar, como alternativa para a medida atual, visto que a medida existente, Coeficiente de Satisfação com os Valores Organizacionais Percebidos – CSVOP, configura-se como uma medida vetorial. Para o cálculo da medida escalar foi utilizada a função algébrica valor absoluto, ou função modular. Participaram da pesquisa 232 pessoas, de ambos os sexos, e com idades entre 16 e 71 anos. Os resultados evidenciaram que todas as correlações encontradas entre os fatores do ISVO e do CSVOP foram negativas e quase perfeitas, com nível de significância $\rho < 0,001$. Espera-se que a medida escalar facilite e amplie a adoção do IVO em âmbito da prática organizacional, visto que o uso de indicadores escalares é mais comum à realidade cotidiana de medidas para a gestão organizacional.

Palavras-chave: Valores organizacionais, medidas, comportamento organizacional.

Organizational values: a new proposal for the Index of Satisfaction

Abstract

This paper presents a new proposal for the calculation of the Index of Satisfaction with Organizational Values - ISVO resulting from the application of Organizational Values Inventory - IVO. This is a solution in scalar form as an alternative to the current measure since the existing measure, Coefficient of Satisfaction with Perceived Organizational Values - CSVOP, appears as a vector measure. To calculate the scalar measure the algebraic function absolute value or modular function was used. 232 people, of both sexes and aged between 16 and 71 years, participated in the survey. The results showed that all correlations found between ISVO factors and CSVOP factors were negative and almost perfect, with significance level of $\rho < 0.001$. It is expected that the scalar measure facilitate and expand the adoption of IVO in the context of organizational practice, since the use of scalar indicators is more common to the everyday reality of measures for organizational management.

Keywords: Organizational values, measures, organizational behavior.

Valores organizacionales: una propuesta nueva para el índice de satisfacción

Resumen

Este artículo presenta una propuesta nueva para el cálculo del índice de Satisfacción con los Valores Organizacionales – ISVO, que resulta de la aplicación del Inventario de Valores Organizacionales – IVO. Se trata de una solución escalar, presentada como una alternativa para la representación de la medida actual, el Coeficiente de Satisfacción con los Valores Organizacionales Percibidos – CSVOP, que se configura como siendo una medida

vectorial. Para el cálculo de la medida escalar fue utilizada la función algébrica valor absoluto, o función modular. Participaron de la investigación 232 personas, de ambos sexos y con edades entre 16 y 71 años. Los resultados mostraron que todas las correlaciones encontradas entre los factores el ISVO y del CSVOP fueron negativas y casi perfectas, con nivel de significancia $\rho < 0,001$. Es esperado que la medida escalar facilite y amplíe la utilización del IVO en la práctica organizacional, una vez que el uso de indicadores escalares es más común a la realidad cotidiana de medidas para la gestión organizacional.

Palabras clave: valores organizacionales, medidas, comportamiento organizacional.

Introdução

Valores têm representado um conceito central nos estudos das ciências sociais, tendo sido considerados, desde o século XIX, cruciais para explicar organizações e mudanças pessoais e sociais, assumindo um importante papel para a Sociologia, a Psicologia, a Antropologia e disciplinas relacionadas (Schwartz, 2006). Segundo Ros (2006), no campo da Psicologia Social os estudos sobre o tema originaram-se em 1918, com a publicação da obra “The Polish Peasant” de William Thomas e Florian Znaniecki, porém, de acordo com a mesma autora e também com Tamayo (2007), o conceito tornou-se alvo de maior interesse e destaque a partir das décadas de 1980 e 1990, quando Shalom H. Schwartz desenvolveu e publicou sua teoria sobre a estrutura universal dos valores (Schwartz, 1992).

Segundo Schwartz (2006), valores são utilizados para caracterizar sociedades e indivíduos, para traçar e acompanhar mudanças ao longo do tempo e para explicar as bases motivacionais de atitudes e comportamentos. Para Bilsky e Schwartz (1994) os valores, também denominados valores humanos ou valores pessoais, são representações cognitivas das metas ou motivações humanas, que transcendem situações específicas e orientam o comportamento dos indivíduos e, de acordo com Tamayo (1998), são um componente importante na construção da identidade individual determinando, parcialmente, o que o indivíduo é e, em particular, a forma como ele se percebe.

Da mesma maneira, os valores organizacionais, definidos como princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a comportamentos ou metas organizacionais desejáveis, que orientam a vida da empresa e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos (Tamayo & Borges, 2006), também constituem um importante componente da identidade organizacional. Essa importância deve-se ao fato de

que é por meio desses valores que uma empresa se afirma como diferente das demais perante a sociedade e o mercado (Tamayo, 2007).

Para Tamayo e Borges (2006) os valores são de importância capital, uma vez que apoiam as atitudes, motivam o alcance de metas e objetivos, determinam o julgamento da conduta e dos acontecimentos organizacionais e orientam a vida da organização. Assim, enquanto uma atitude representa diversas crenças focalizadas em uma situação específica, um valor é formado por uma crença única, que orienta a ação e o pensamento de forma transcendente à especificidade da situação.

No Brasil, estudos e medidas de valores organizacionais, como parte dos estudos e medidas do comportamento organizacional (MCO), têm sido realizados principalmente pela utilização de três instrumentos distintos. Esses instrumentos são a Escala de Valores Organizacionais – EVO (Tamayo & Gondim, 1996), o Inventário de Valores Organizacionais – IVO (Tamayo, Mendes & Paz, 2000) e o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais – IPVO (Oliveira & Tamayo, 2004).

Tamayo (2008) esclarece que, embora as três escalas tenham por objetivo medir o mesmo construto, elas diferem quanto à abordagem de seu desenvolvimento. O autor indica que a EVO foi desenvolvida com base em uma abordagem totalmente empírica, enquanto que o IVO combinou as abordagens empírica e teórica em seu desenvolvimento, e que para o IPVO seguiu-se a abordagem teórica, adicionando ainda a diferença de as respostas não serem baseadas em valores numéricos, como nos outros dois casos, mas em respostas verbais, o que não requer a transformação do julgamento do sujeito em número.

Na construção do IPVO, conforme também apontado por Tamayo (2008), foi utilizado como base o modelo dos valores pessoais de Schwartz (2006, 1992), e para a construção do IVO o modelo de valores culturais de Schwartz (1999) foi o escolhido. É o

próprio Schwartz (1999) quem afirma que para que se possa compreender como os valores influenciam o contexto do trabalho as dimensões de valores culturais são mais adequadas que as dimensões dos valores pessoais, postulando que essas dimensões refletem as questões básicas com as quais sociedades, ou grupos sociais, devem se confrontar a fim de regular a atividade das pessoas. Essas dimensões configuram-se como três dimensões bipolares, sendo a primeira formada pelos polos autonomia e conservadorismo, a segunda pelos polos hierarquia e igualitarismo e a terceira pelos polos domínio e harmonia.

De acordo com Tamayo, Mendes e Paz (2000) o IVO permite que os respondentes pontuem valores reais, aqueles percebidos como praticados na organização, e valores desejáveis, aqueles que o respondente entende que seria importante serem praticados por sua organização, para cada um dos seis polos, ou tipos motivacionais, definidos por Schwartz. Por oferecer essa possibilidade o IVO permite, também, que se estabeleçam índices de satisfação/insatisfação dos funcionários com relação às prioridades axiológicas da organização. No referido estudo, que apresenta as primeiras evidências de validade encontradas para o IVO, os autores, no entanto, não esclarecem detalhes sobre como calcular esses índices.

De fato, desde seu desenvolvimento, o IVO tem sido utilizado não apenas para mensurar os valores organizacionais, mas também para mensurar o grau de satisfação/insatisfação dos respondentes com relação aos valores praticados por sua organização. Tamayo e Borges (2006) indicam o procedimento, informando que se deve apresentar ao respondente uma lista de valores seguidos de uma escala, pedindo-se que ele avalie primeiramente a importância que esses valores têm na vida cotidiana da organização e, na sequência, a importância que esses mesmos valores deveriam ter para a organização. Para a obtenção dos coeficientes de satisfação/insatisfação com as prioridades axiológicas

da organização deve-se, então, calcular a média aritmética das diferenças entre os valores reais e os desejáveis.

A respeito dessa medida, é interessante ainda observar que, em primeira instância, Tamayo, Mendes e Paz (2000) denominaram-na de índice de satisfação/insatisfação com as prioridades axiológicas. Alguns estudos e aplicações do IVO, a exemplo de Neiva e Paz (2007), Tamayo e Borges (2006), Garcia (2003) e Flauzino (1999), porém, denominaram-na de Coeficiente de Satisfação com Valores Organizacionais, enquanto que outros ainda, a exemplo de Veiga (2011) e de Borges, Argolo e Baker (2006) usam o termo descompensação axiológica para se referenciar a ela.

Nesse contexto de diferentes nomes para uma mesma medida, Flauzino (1999) parece ter sido a primeira a indicar em linguagem matemática a descrição da forma de cálculo do coeficiente de satisfação com os valores organizacionais encontrada em Tamayo e Borges (2006). A autora indica que $CSVOP_d = \sum [(EIR_1 - EID_1) + (EIR_2 - EID_2) + \dots + (EIR_n - EID_n)] / N_d$, onde: CSVOP é o Coeficiente de Satisfação com os Valores Organizacionais Percebidos, d refere-se à dimensão estabelecida teoricamente, EIR corresponde aos escores individuais dos valores reais, EID corresponde aos escores individuais dos valores desejáveis, n indica o número do item e N indica o número de itens na dimensão.

A fórmula utilizada por Flauzino (1999) permite obter resultados negativos e positivos, variando de -6 a +6. A autora denominou a medida com resultado 0 como sendo o ponto neutro da escala, apontando que a leitura de resultados deve assumir que -6 identifica que o respondente se mostra insatisfeito, porque a organização subestima a importância do valor em questão, 0 identifica que o respondente está satisfeito com a importância dada pela organização ao valor em questão, e +6 identifica que o respondente

está insatisfeito, porque a organização superestima a importância do valor. Em consequência desse racional, pode-se observar que medidas variando entre -6 e 0 e entre 0 e +6 indicam as variações do grau (coeficiente) de insatisfação do respondente.

Da descrição de Flauzino (1999) pode-se depreender que o CSVOP pode ser entendido, na realidade, como uma medida de insatisfação e não de satisfação, visto que seus resultados só apontam satisfação no ponto 0. Cabe aqui um breve cálculo. Considerando-se os fatores e o número de itens que forma cada um deles no IVO, a probabilidade de encontrar uma população de tamanho N totalmente satisfeita com os valores praticados por sua organização (todos os valores reais com mesma pontuação que os valores desejados) varia de $2,04\%^N$ para o fator harmonia, que é composto apenas por 2 itens, até $0,00000035\%^N$ para o fator hierarquia, composto por 10 itens. Desta forma, para gestores organizacionais, pode parecer pouco motivador trabalhar para reduzir o resultante grau de insatisfação obtido pelo CSVOP e seria interessante que pudessem utilizar uma medida mais motivadora para acompanhar e gerenciar processos de mudança. Uma medida tal como um índice de satisfação.

Com base no uso do termo “índice de satisfação/insatisfação com as prioridades axiológicas organizacionais” por Tamayo, Mendes e Paz (2000), apontado anteriormente, e na ideia de que para a administração nas organizações pode ser mais adequado utilizar o conceito de medida “índice”, do que o conceito de medida “coeficiente” ou “grau”, uma vez que medir e trabalhar para ampliar o índice de satisfação pode ser mais motivador do que medir e trabalhar para reduzir o grau de insatisfação, ainda que ambas as medidas representem a mesma ideia, delineou-se o objetivo deste estudo. Objetiva-se, por meio dele, propor uma nova forma de cálculo para o Índice de Satisfação com os Valores

Organizacionais (ISVO) e apresenta-lo como uma alternativa a ser utilizada em aplicações organizacionais, ou de pesquisa, que poderiam ser realizadas com o CSVOP.

Método

Participantes

Participaram da pesquisa 232 pessoas, provenientes de diversos estados brasileiros com maior concentração no estado de São Paulo, com idade entre 16 e 71 anos ($M = 33,49$, $DP = 11,02$), sendo que 55,2% eram do sexo masculino. Com relação à escolaridade, 48,7% disseram ter pós-graduação completa (81 pessoas) ou incompleta (32 pessoas), 46,1% disseram ter graduação completa (63 pessoas) ou incompleta (44 pessoas) e 5,2% disseram ter curso médio completo ou incompleto (9 pessoas) e ensino fundamental completo ou incompleto (3 pessoas).

Quanto ao porte das organizações 26,7% disseram trabalhar em empresas com até 30 funcionários, 42,2% trabalhavam em empresas com 31 a 100 funcionários, 19% em empresas com 101 a 300 funcionários, 1,7% de 301 a 500 funcionários e 10,3% trabalhavam em empresas com mais de 500 funcionários. O tempo de serviço na organização variou entre 0 e 31 anos.

Instrumento

Inventário de Valores Organizacionais – IVO (Tamayo, Mendes & Paz, 2000)

O instrumento utilizado para medir os valores organizacionais foi o IVO, visto que é por meio de suas medidas de valores reais e valores desejáveis que se obtém o CSVOP, medida para a qual é intenção oferecer uma alternativa de cálculo. Tanto os valores reais, aqueles percebidos pelo funcionário como atualmente praticados pela organização, quanto os valores desejáveis, aqueles que o funcionário entende que deveriam ser praticados pela organização, são pontuados entre 0 e 6, em todos os 36 itens do instrumento.

O IVO foi construído com base na teoria de valores culturais de Schwartz e é postulado sobre três dimensões bipolares. A primeira dimensão é definida pelo eixo autonomia (4 itens), que mensura a predisposição da organização em perceber o empregado como um indivíduo autônomo, capaz de perseguir interesses próprios e fixar metas pessoais compatíveis com as metas e normas organizacionais, em oposição ao fator conservadorismo (5 itens), que avalia quanto a organização valoriza a conservação de usos, costumes e estruturas de poder, promovendo a manutenção do *status quo* e restringindo comportamentos que perturbem normas e tradições da empresa.

A segunda dimensão é formada pelo fator hierarquia (10 itens), que avalia quanto a empresa valoriza a autoridade, o poder social, a influência, a fiscalização e a supervisão, em oposição ao fator igualitarismo (7 itens), que avalia quanto a empresa valoriza o bem-estar dos outros, da organização em geral, a existência de poucos níveis hierárquicos, o gerenciamento participativo, a justiça e a igualdade. Por fim, na terceira e última dimensão, o fator domínio (8 itens) avalia a vontade de afirmação assertiva da empresa por meio do domínio dos recursos materiais, do mercado, da tecnologia e do conhecimento na área específica de atuação e, em seu polo oposto, o fator harmonia (2 itens) avalia o posicionamento harmônico da empresa com o seu meio ambiente, respeitando a natureza e as empresas concorrentes.

A primeira evidência de validade para o IVO foi obtida utilizando-se a análise multidimensional ALSCAL e por meio de uma amostra de 1010 voluntários, empregados de cinco organizações do Distrito Federal. O instrumento teve as três dimensões postuladas confirmadas pela disposição dos valores no espaço semântico e os coeficientes alfa obtidos para os fatores foram superiores a 0,80, com exceção do alpha para conservadorismo que foi 0,77.

Procedimento

Para a coleta de dados foi utilizada uma ferramenta web desenvolvida com base na linguagem Java e utilizando base de dados interna PostgreSQL, um sistema livre de gerenciamento de bases de dados. A hospedagem foi realizada sobre servidor com segurança de acesso e banco em sistema isolado.

A ferramenta apresentava inicialmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) previamente aprovado por um comitê de ética (CAAE 15120713.2.0000.5514) e, apenas depois de selecionada a opção por participar, os questionários eram apresentados aos respondentes, que poderiam abandonar a pesquisa a qualquer momento, caso desejado.

Análise de Dados

Após a fase de coleta os dados foram exportados para uma base do SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*, versão 20). Sobre essa base foram gerados os escores dos valores reais e desejáveis, o cálculo do CSVOP, o cálculo do Índice de Satisfação com os Valores Organizacionais (ISVO) e outros resultados por meio de estatísticas descritivas e inferenciais.

Para compreender como os dados foram analisados importa entender como se calculam os resultados. O cálculo do ISVO é realizado por meio da seguinte fórmula:

$$ISVO_d = (\sum_{i=x}^y |EVD_i - EVR_i|) / n_d$$

Onde:

ISVO_d = Índice de Satisfação com os Valores Organizacionais

d = dimensão estabelecida teoricamente

EVD = Escore obtido para o valor desejado

EVR = Escore obtido para o valor real

x = número do primeiro item pertencente à dimensão d

y = número do último item pertencente à dimensão d

n = número de itens na dimensão d.

Nesta fórmula é possível observar, como diferenças com relação à fórmula apresentada por Flauzino (1999), a utilização da indexação dos itens que compõem os fatores da escala, de forma a esclarecer que seus números nem sempre começam pelo 1 e sequenciam-se de 1 em 1 até n ; o uso da função valor absoluto, também denominada de módulo, ou função modular, para fornecer as diferenças entre os escores obtidos para valores reais e valores desejáveis; a utilização de n , que em notação matemática comumente representa a variável indicadora do valor máximo de um número inteiro, ao invés de N , que em notação matemática comumente representa o conjunto dos números naturais e em estatística é representativo do tamanho da amostra. À exceção do uso do módulo, as outras mudanças propostas têm o objetivo de tornar a leitura da fórmula mais clara, por meio da utilização de notações matemáticas padronizadas.

O módulo, função modular, ou função valor absoluto é uma função algébrica cujo resultado retorna a magnitude de um número e está associado à ideia de distância de um ponto até sua origem, qual seja, o zero. Sua notação é $| \quad |$ e é lida como valor absoluto ou módulo. Dentre suas propriedades encontra-se que $|x| = |-x|$, consequência da própria definição da função, uma vez que se trata de uma função definida por partes em que $|x| = x$ se $x \geq 0$ e $|x| = -x$ se $x < 0$, e também da ideia de que distâncias, ou lacunas entre valores numéricos, são sempre positivas (Stewart, 2002).

Desta maneira, a fórmula do ISVO indica que, quanto menor é a diferença encontrada entre valores desejáveis e valores reais, maior é a satisfação com relação aos valores, uma vez que uma diferença entre essas pontuações equivalente a 0 indica uma satisfação de 100% com relação ao fator medido e uma diferença equivalente a 6 indica uma satisfação de 0%. Sobre a apresentação da fórmula vale ainda observar que o uso de

$|EVD_i - EVR_i|$ foi apenas uma opção de escrita, uma vez que, sendo os escores de valores desejáveis e escores de valores reais sempre números positivos, temos que $|EVD_i - EVR_i| = |EVR_i - EVD_i|$, podendo a fórmula, portanto, ser escrita também por meio do uso da segunda expressão.

Naturalmente, seria possível apresentar um comparativo entre resultados calculados para CSVOP e ISVO utilizando-se um conjunto de dados hipotéticos. Entretanto, deu-se preferência para apresentar essa comparação por meio de cálculos realizados sobre uma base de dados obtidos via a realização de um estudo empírico. Assim, utilizando-se a base obtida por meio da amostra anteriormente descrita, foram calculados os valores de CSVOP e de ISVO e, na sequência, procedeu-se à análise dos resultados. Os achados são apresentados a seguir.

Resultados

Com o intuito de confirmar a propriedade matemática $|x| = |-x|$ com os dados da amostra deste estudo, calculou-se o ISVO utilizando-se na fórmula a expressão $|EVD_i - EVR_i|$ (ISVODR) e posteriormente a expressão $|EVR_i - EVD_i|$ (ISVORD). Os resultados são mostrados na Tabela 1.

Tabela 1
Resultados para ISVODR e ISVORD

		ISVODR		ISVORD	
		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Fatores	Autonomia	1,65	1,08	1,65	1,08
	Conservadorismo	1,41	0,99	1,41	0,99
	Hierarquia	1,31	1,00	1,31	1,00
	Igualitarismo	1,76	1,17	1,76	1,17
	Domínio	1,39	0,96	1,39	0,96
	Harmonia	1,53	1,19	1,53	1,19

Observa-se que foram alcançados os resultados esperados, isto é, ISVODR = ISVORD e, a partir desse ponto, ambos os resultados passam a ser denominados simplesmente de ISVO. A Tabela 2 mostra os escores, por dimensão, obtidos para os valores reais, para os valores desejáveis, para o CSVOP e para o ISVO.

Tabela 2
Valores reais, valores desejados, CSVOP e ISVO

		Valores Reais		Valores Desejados		CSVOP		ISVO	
		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Fatores	Autonomia	3,64	1,26	5,26	0,63	-1,61	1,10	1,65	1,08
	Conservadorismo	3,99	1,05	5,33	0,58	-1,34	1,00	1,41	0,99
	Hierarquia	3,79	1,06	4,86	0,96	-1,07	1,02	1,31	1,00
	Igualitarismo	3,29	1,20	5,00	0,77	-1,71	1,17	1,76	1,17
	Domínio	3,72	1,02	4,83	0,82	-1,12	0,91	1,39	0,96
	Harmonia	3,43	1,32	4,78	1,16	-1,35	1,34	1,53	1,19

Observa-se que, para todos os fatores, os escores médios obtidos para os valores desejados são maiores que os escores médios obtidos para os valores reais e que todos os resultados de CSVOP e ISVO possuem sinais invertidos. Observa-se ainda, que todos os valores encontrados para o CSVOP são exatamente iguais à diferença entre a média dos

valores reais e a média dos valores desejados e que seus valores negativos indicam que os funcionários se mostram insatisfeitos porque a empresa subestima a importância dos valores em questão.

Com relação aos resultados obtidos para o ISVO, observa-se que todos são positivos, demonstrando um índice de satisfação que varia de aproximadamente 74% para o fator harmonia, até 77% para o fator domínio. Devido às médias para os valores desejáveis serem maiores do que as médias para os valores reais, chega-se à informação de que a satisfação não é plena, porque os funcionários apresentam uma percepção de que a empresa subestima a importância atualmente dada aos valores em questão.

A correlação de Pearson foi, então, utilizada para identificar as correlações entre o CSVOP e o ISVO para os diferentes fatores da escala. A Tabela 3 mostra os resultados obtidos.

Tabela 3
Correlações entre CSVOP e ISVO

		CSVOP & ISVO		
		Correlação	<i>p</i>	N
Fatores	Autonomia	-0,99	0,000	232
	Conservadorismo	-0,97	0,000	232
	Hierarquia	-0,88	0,000	232
	Igualitarismo	-0,99	0,000	232
	Domínio	-0,88	0,000	232
	Harmonia	-0,90	0,000	232

Para todos os fatores foram encontradas correlações negativas e quase perfeitas, com nível de significância $p < 0,001$ e, visando ampliar o entendimento desses resultados, a base de sujeitos foi dividida em duas. Como critério para essa divisão utilizou-se a existência de pelo menos um item com escore para valor real maior do que o escore do valor desejável. Assim, a base A exclui todos os respondentes que atendem a esse critério e

a base B inclui apenas os participantes que a ele atendem. Foram, então, recalculadas as correlações entre CSVOP e ISVO para cada uma das bases resultantes. A Tabela 4 mostra esses resultados.

Tabela 4
Correlações entre CSVOP e ISVO nas divisões das bases A e B

CSVOP & ISVO							
		<i>Correlação</i>	<i>p</i>	N (A)	<i>Correlação</i>	<i>p</i>	N (B)
Fatores	Autonomia	-1,00	0,000	91	-0,99	0,000	141
	Conservadorismo	-1,00	0,000	91	-0,95	0,000	141
	Hierarquia	-1,00	0,000	91	-0,82	0,000	141
	Igualitarismo	-1,00	0,000	91	-0,98	0,000	141
	Domínio	-1,00	0,000	91	-0,85	0,000	141
	Harmonia	-1,00	0,000	91	-0,87	0,000	141

Observa-se que para os dados da base A, composta por 91 sujeitos, todas as correlações encontradas foram perfeitas e negativas. Ainda, para a base B, composta de 141 sujeitos, todas as correlações encontradas foram negativas e quase perfeitas, porém com valores menores do que as correlações apresentadas na Tabela 3. Isso acontece porque a estrutura utilizada para o cálculo do CSVOP promove, sob circunstâncias relacionadas a escores de valores reais maiores de que escores de valores desejados, anulações de algumas diferenças entre esses escores.

Discussão

Parafrazeando Tamayo, Mendes e Paz (2000) é possível indagar que se já existe uma fórmula para o cálculo do coeficiente de satisfação com os valores organizacionais, de que serve apresentar outra? Existem alguns motivos a serem elencados.

Urbina (2007) aponta que testes psicológicos são ferramentas e produtos. Em um primeiro momento, como ferramentas, são um meio para alcançar um fim e suas qualidades técnicas são a principal preocupação. Como produtos, são elementos comercializáveis,

colocados em uso para um objetivo específico e a habilidade do usuário, bem como a forma de seu uso, passam a ser as principais considerações deste segundo momento.

Aplicando esse mesmo conceito ao IVO e às possibilidades de uso de CSVOP e ISVO chega-se ao ambiente organizacional, onde se compreende bem a necessidade de medir tudo aquilo que se pretende gerenciar. Nesse ambiente, porém, quanto mais simples for a compreensão e a comunicação da medida, maior será a propensão para sua adoção.

É neste sentido que a possibilidade de utilizar um índice pode ser uma alternativa ao uso de um coeficiente como elemento de medida (indicador), visto que índices são variáveis que fazem parte do cotidiano das organizações, a exemplo de índice de satisfação do cliente, índice de inflação, índice de satisfação com o trabalho e outros. Compreender que os funcionários encontram-se, por exemplo, 75% satisfeitos com os valores organizacionais percebidos como praticados cotidianamente pode ser mais fácil do que compreender que o grau de insatisfação com os valores organizacionais percebidos como praticados é de -1,5.

Esse entendimento é compatível com as recomendações apresentadas pela Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), instituição brasileira sem fins lucrativos cujo objetivo é disseminar os Fundamentos da Excelência da Gestão para organizações de todos os setores e portes, para o aperfeiçoamento da gestão e o aumento da competitividade das organizações. A instituição define um indicador de desempenho como um dado numérico a que se atribui uma meta e que é trazido, periodicamente, à atenção dos gestores de uma organização. Os indicadores de desempenho se constituem no elo entre as estratégias e o resultado das atividades, devendo evidenciar o valor agregado às partes interessadas e atender às seguintes características: ser de fácil visibilidade, possibilitar uma visão balanceada do desempenho da organização, facilitar o entendimento dos direcionadores do

negócio, e suportar a tomada de decisões visando influenciar os ambientes interno e externo (FNQ, 2008).

A referida instituição recomenda, ainda, 11 pontos de verificação para a seleção de indicadores de gestão organizacional. Desses, pelo menos 4, apresentados pelas questões “Está claramente definido e é facilmente entendido nos diversos níveis em que será utilizado?”, “Tem características que possibilitam sua apresentação em diferentes mídias e é de fácil interpretação?”, “É representado por uma relação ou taxa (% índice) ao invés de uma grandeza absoluta?” e “Pode ser comparado com referenciais?” (FNQ, 2008), não são atendidos pelo CSVOP e são atendidos pelo ISVO.

No entanto, a preocupação com as questões relativas à qualidade técnica da ferramenta e não com as questões utilitárias do produto foi o principal motivador da consecução deste estudo. O fato matemático é que o cálculo da média das diferenças, na forma como recomendada por Tamayo e Borges (2006) e como formulada por Flauzino (1999) por meio do CSVOP pode anular algumas diferenças reais, mascarando insatisfações existentes e reduzindo a acurácia da ferramenta.

Para corroborar essa afirmação, cabe o uso de um exemplo. Imaginemos que os resultados apontados por um respondente qualquer para os itens 2, 7, 8, 11 e 16 do IVO, que compõem o fator conservadorismo, sejam respectivamente 2, 4, 5, 3, 6 para valores reais e 4, 4, 3, 5, 4 para valores desejados. Aplicando a fórmula do CSVOP com esses escores vamos encontrar $CSVOP_{\text{conservadorismo}} = 0$, o que indicaria que este indivíduo está totalmente satisfeito com os valores praticados por sua organização com relação a esse fator. Pode-se perceber, no entanto, que este indivíduo está, apenas na média, satisfeito com os valores praticados. Como reforço desse racional vale, ainda, apontar que o resultado do

ISVO calculado com os mesmos dados hipotéticos apresentados é $ISVO_{\text{conservadorismo}} = 1,6$, que indica um índice de satisfação de aproximadamente 73%.

Além do contexto relacionado ao erro padrão inerente ao cálculo das médias em amostras estatísticas, o que se viu a respeito do cálculo do CSVOP acontece porque a medida foi pensada como uma grandeza escalar, mas foi projetada como uma grandeza vetorial (Swokowski, 1994), isto é, foi dado ao CSVOP um sentido, ou direção, quando do afastamento da pontuação com relação ao ponto neutro 0 (Flauzino, 1999). Assim, a diferença entre -6 e 6 em termos do sentido ou do significado da insatisfação é compreensível, conforme os esclarecimentos sobre como interpretar os resultados do CSVOP dados por Flauzino (1999). Porém, não existe diferença entre o valor numérico real da insatisfação para esses dois casos, visto que um indivíduo, ou uma população, que pontue 6 está tão insatisfeito quanto um indivíduo, ou uma população, que pontue -6.

As razões dessas insatisfações podem ser claramente compreendidas por meio do cálculo dos valores reais e desejáveis. O que se vê, no entanto, é que se essas razões são também inseridas no cálculo da medida de satisfação/insatisfação, essa inserção pode provocar a redução da acurácia dos resultados finais, aumentando o grau de satisfação resultante sem que se tenha ofertado uma maneira de compreender o erro padrão da amostra para essa fórmula.

Nota-se, até este ponto, que a aplicação do módulo, ou função valor absoluto, na fórmula do ISVO permite não apenas alcançar o conceito de medida de índice de satisfação, como alternativa ao conceito de coeficiente de satisfação, mas permite também que se utilize uma medida escalar, ao invés de uma medida vetorial. Resta analisar a acurácia das medidas.

As correlações encontradas entre CSVOP e ISVO, todas de alta magnitude, parecem indicar que ambas as fórmulas medem o mesmo construto, a satisfação/insatisfação com os valores organizacionais na forma como percebidos em prática cotidiana pelos funcionários de uma organização. As correlações negativas são resultantes do fato de a fórmula para o CSVOP subtrair os escores de valores desejados dos escores de valores reais e também do fato de que a maioria das respostas, considerando todos os 36 itens para todos os respondentes da amostra deste estudo, ter apresentado os escores desejados com valor superior aos escores dos valores reais.

Amostras de pesquisa ou de casos reais que, eventualmente, apresentem as diferenças de pontuações invertidas, ou seja, pontuações de valores reais maiores do que pontuações de valores desejados, terão o sinal da correlação também invertido. Para comprovar esta afirmação, foi utilizado o artifício de trocar os dados da base invertendo os escores entre valores reais e desejáveis e calcular novamente CSVOP e ISVO, o que é a mesma coisa que inverter a ordem EIR e EID na fórmula do CSVOP. Todos os valores encontrados para CSVOP, bem como todas as correlações mantiveram as mesmas magnitudes apresentadas na Tabela 3, mas apresentaram inversão do sinal, tornando-se positivos.

Por meio desses resultados e dos que foram apresentados na Tabela 4 é possível concluir que existe, de fato, uma distorção nos cálculos realizados quando se utiliza a fórmula do CSVOP, motivada por sua estrutura vetorial. Desta forma, com a possível anulação de algumas diferenças entre os escores, o CSVOP pode apresentar resultados que reduzam/aumentem a insatisfação/satisfação real apontada pelos respondentes, enquanto que o ISVO apontará resultados com maior acurácia.

Naturalmente, este estudo apresenta limitações. Algumas delas são relativas à forma de coleta, visto que o uso da web dificulta o esclarecimento de eventuais dúvidas por parte dos respondentes, o que pode gerar respostas sem o crivo que deles se espera. É também limitado em sua extensão de análise matemática, que poderia ser ampliada com conceitos de cálculo de grandezas vetoriais. Existe, ainda, uma limitação cuja percepção surgiu apenas durante a fase de análise de dados. A forma recomendada para aplicação do IVO de acordo com Tamayo, Mendes e Paz (2000) em que se apresentam, lado a lado, as tabelas para pontuação de valores reais e de valores desejáveis poderia, eventualmente, provocar um viés nas respostas por motivar a interpretação de que o desejado normalmente deveria ser “algo a mais” do que o que já se tem. Se esse viés existe, então o índice de satisfação/insatisfação carregará reflexos dele. Seria interessante que novos estudos pudessem ser realizados utilizando diferentes sequências de apresentação das tabelas para que se possa concluir algo a respeito.

Outros estudos também poderiam investigar evidências de validade tanto para o CSVOP, quanto para o ISVO. Esses estudos parecem necessários, uma vez que a validade do IVO apresentada por Tamayo, Mendes e Paz (2000) objetivou tão somente a confirmação dos fatores relativos a valores reais e valores desejáveis, não tendo sido encontradas, ao longo do desenvolvimento deste estudo, investigações sobre as evidências de validade do CSVOP.

Referências

- Borges, L. D. O., Argolo, J. C. T., & Baker, M. C. S. (2006). Os valores organizacionais e a síndrome de burnout: dois momentos em uma maternidade pública. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(1), 34-43.
- Flauzino, D. P. (1999). *Cultura e Missão Percebidas: uma análise organizacional no setor*

- público*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia – Universidade de Brasília, Brasília.
- FNQ – Fundação Nacional da Qualidade (2008). *Cadernos Compromisso Com a Excelência – Resultados*. São Paulo: Fundação Nacional da Qualidade.
- Garcia, L. D. F. (2003). *Análise de um Modelo Preditivo para a Intenção de Sair da Organização*. Dissertação de mestrado em psicologia. Universidade Católica de Goiás, Goiás.
- Neiva, E. R., & Paz, M. G. T. (2007). Percepção de mudança organizacional: um estudo em uma organização pública brasileira. *Revista de Administração Contemporânea*, 11(1), 31-52.
- Oliveira, A. F. & Tamayo, A. (2004). Inventário de Perfis de Valores Organizacionais. *Revista de Administração – RAUSP*, 39(2), 129-140.
- Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne: théorie, mesures et applications (Basic human values: theory, measurement and applications), *Revue Française de Sociologie*, 47(4), 249–288.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. Em M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65. New York: Academic Press.
- Stewart, J. (2002). *Cálculo, vol. 1* (pp.18-19 e Apêndice A). São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Swokowski, E. W. (1994). *Cálculo com geometria analítica* (pp. 211-222). São Paulo: Makron Books.
- Tamayo, A. (2007). Contribuições ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23, 17-24
- Tamayo, A. (1998). Género y estructura axiológica del adolescente. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 44(2), 153-160
- Tamayo, A. & Borges, L. D. O. (2006). Valores do trabalho e das organizações. Em Ros M. & Gouveia, V. *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados* (pp. 397-431). São Paulo: Editora Senac.

- Tamayo, A. & Gondim M. G. C. (1996). Escala de Valores Organizacionais. *Revista de Administração – RAUSP*, 31(2), 62-72
- Tamayo, A., Mendes A. & Paz M. G. T. (2000). Inventário de Valores Organizacionais. *Estudos de Psicologia*, 5(2), 289-315.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.
- Veiga, H. M. D. S. (2011). *Comportamento Pró-ativo: relações com valores organizacionais, estímulos e barreiras à criatividade nas organizações e normas sociais*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia – Universidade de Brasília, Brasília.

Valores organizacionais: evidências de validade para um instrumento de medida.

Resumo

Este estudo teve por objetivo buscar evidências de validade para o Inventário de Valores Organizacionais (IVO) tomando por base suas relações com outras variáveis. Para isso foram utilizadas a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT). Participaram do estudo 213 pessoas, de ambos os sexos, e com idade variando entre 17 e 71 anos. Os resultados mostraram correlações positivas e estatisticamente significativas entre todos os fatores do IVO e todos os fatores da EST e da Escala-QVT, com as magnitudes variando entre fraca e moderada para ambas as escalas, o que pode ser assumido como evidências de validade para os instrumentos, especialmente o IVO, foco deste estudo.

Palavras-chave: comportamento organizacional, valores organizacionais, satisfação no trabalho, qualidade de vida no trabalho.

Organizational values: evidence of validity for a measurement instrument.

Abstract

This study aimed to find evidence for the validity of Organizational Values Inventory (IVO) based on its relationships with other variables. The Job Satisfaction Scale (EST) and the Scale for Assessment of Quality of Work Life (Escala-QVT) were used. The study included 213 people, of both sexes, with ages ranging between 17 and 71 years. The results showed positive and statistically significant correlations between all IVO factors and all EST and Scale-QVT factors, with magnitudes ranging from weak to moderate for both scales, which can be taken as evidence for the validity of the instruments, especially for IVO which was the focus of this study.

Keywords: Organizational behavior, organizational values, work satisfaction, quality of work life.

Valores organizacionales: evidencias de validez para un instrumento de medición.

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo buscar evidencias de validez para el Inventario de Valores Organizacionales (IVO), teniendo por base sus relaciones con otras variables. Para eso fueron utilizadas la Escala de Satisfacción en el Trabajo (EST) y la Escala de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo (Escala-QVT). Participaron del estudio 213 personas, de ambos sexos y con edad variando entre 17 y 71 años. Los resultados mostraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre todos los factores del IVO y todos los factores de la EST y de la Escala-QVT, con las magnitudes variando entre débiles

y moderadas para ambas escalas, lo que puede ser interpretado como evidencias de validez para los instrumentos, especialmente el IVO, que fue foco de este estudio.

Palabras clave: comportamiento organizacional, valores organizacionales, satisfacción en el trabajo, calidad de vida en el trabajo.

Introdução

O comportamento organizacional (CO) tem se mostrado um campo de interesse crescente para profissionais que atuam em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), tanto no que diz respeito aos que se dedicam ao campo de pesquisas, quanto aos que se dedicam à prática organizacional (Zanelli & Bastos, 2014; Borges-Andrade & Pagotto, 2010). Desde a década de 1960 o CO tem recebido diversas definições, sendo que Wagner e Hollenbeck (2010) indicam que esse é um campo de estudo que objetiva entender, explicar, prever e modificar o comportamento humano que ocorre no contexto organizacional.

Apontando que ainda existem divergências a esse respeito, Siqueira (2002), por sua vez, indica que essa definição centra-se nos processos de análise de comportamento humano e que é semelhante ao que se estipula como objetivos tradicionais para a Psicologia Industrial/Organizacional. O fato é que, por ser uma área multidisciplinar e ter suas origens baseadas em conhecimentos das diversas Ciências do Comportamento, como Psicologia, Sociologia, Antropologia, Economia, Ciências Políticas e mesmo em Administração (Zanelli & Bastos, 2014; Siqueira, 2002; Heath & Sitkin, 2001), o CO se apresenta como uma área em que muitas questões precisam ainda ser analisadas e resolvidas, podendo-se destacar, entre elas, as medidas das variáveis (Siqueira, 2002).

Segundo Siqueira (2002), embora o CO ainda prescinda de uma subdisciplina que normatize a aferição de suas variáveis, já foram realizados no Brasil vários estudos que apresentaram validades de medidas para diversos construtos relacionados à área, tendo esses estudos sido desenvolvidos com base nos conhecimentos da Psicologia e nas normas da Psicometria. Dentre eles, podem-se mencionar estudos sobre medidas de construtos organizacionais complexos como os valores organizacionais (Tamayo, Mendes & Paz,

2000), a satisfação no trabalho (Siqueira, 2008) e a qualidade de vida no trabalho (Rueda, 2013).

De acordo com Tamayo (1996), os valores organizacionais são definidos como princípios ou crenças relativos a metas organizacionais desejáveis, que orientam a vida da empresa e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos. Tamayo (2005) indica que, do ponto de vista teórico, origem, desenvolvimento e função representam os elementos que constituem a base da similaridade entre as estruturas de valores pessoais e organizacionais. Em ambas as estruturas, a origem está nas pessoas e, por esse motivo, a estrutura dos valores organizacionais pode ser bastante similar à dos valores pessoais. Com relação ao desenvolvimento, os valores organizacionais evoluem e se desenvolvem em estreita interação com exigências internas (*eg.* exigências e necessidades dos trabalhadores) e externas (*eg.* exigências e necessidades de clientes) à organização. Assim, as motivações que sustentam os valores, tanto das organizações quanto das pessoas, podem ser as mesmas.

Os valores organizacionais foram alvo de diversas pesquisas no Brasil. Algumas dessas pesquisas abordaram outras medidas do comportamento organizacional (MCO), verificando impactos e referendando relações dos valores organizacionais com múltiplos construtos de importância para as organizações, como os estímulos/barreiras à criatividade no ambiente de trabalho (Bedani, 2012), as percepções de portadores de deficiência inseridos no ambiente laboral (Ávila-Vitor & Carvalho-Freitas, 2012), a Síndrome de *Burnout* (Corso, Santos & Faller, 2012, Borges, Argolo, Pereira, Machado & Silva, 2002), o estresse ocupacional (Canova & Porto 2010), os princípios internacionais do cooperativismo (Delfino, Land & Silva, 2010), o civismo nas organizações (Porto & Tamayo, 2005), o comprometimento afetivo (Tamayo, 2005) e a satisfação no trabalho

(Tamayo, 2000, 1998). Este último construto, satisfação no trabalho, é também de interesse do presente estudo.

Conforme Siqueira (2008), a satisfação no trabalho é um tema que tem mobilizado a atenção de pesquisadores do CO e de gestores empresariais desde o início do século XX. Locke (1969) apresenta contribuições que se mantiveram inquestionadas por mais de três décadas e define satisfação no trabalho como o estado emocional prazeroso que resulta da avaliação que um indivíduo faz sobre seu trabalho propiciar ou facilitar a realização de seus valores. Por outro lado, a insatisfação com o trabalho é o desprazer emocional resultante da avaliação que um indivíduo faz sobre seu trabalho ser frustrante, inviabilizador do alcance de seus valores, ou mesmo condutor de valores opostos. Assim, a satisfação e a insatisfação com o trabalho são funções da relação percebida entre o que um indivíduo deseja de seu trabalho e o que ele percebe que o trabalho está oferecendo ou ocasionando.

Locke (1969) chama ainda a atenção para o fato de que há três elementos envolvidos no processo de avaliação realizado pelo indivíduo e que esses elementos não são vivenciados como separados durante uma reação emocional, mas podem ser isolados. São eles a percepção sobre algum aspecto do trabalho, um padrão de valor implícito ou explícito e o julgamento, consciente ou não, da relação entre as percepções do indivíduo e seus valores.

Contestando a visão vigente até então, Weiss (2002) criticou as definições sobre satisfação no trabalho defendendo que tanto elas, quanto as pesquisas guiadas por elas, obscureceram as diferenças entre três construtos relacionados, mas distintos: avaliação de trabalhos, crenças a respeito de trabalhos e experiências afetivas nos trabalhos. O autor defende que faz sentido separar esses construtos, uma vez que as definições acatadas até então apresentavam alguma inconsistência ao posicionar satisfação no trabalho ora como

afeto, ora como atitude, e indica que novas pesquisas precisam ser desenvolvidas considerando os três construtos como componentes distintos do construto maior, satisfação no trabalho.

É em direção similar que Siqueira (2008) aponta que dentre tantos fatores discutidos e analisados ao longo de décadas de estudos, até aquele momento, cinco fatores conseguiram manter-se presentes ao longo do período e dos diversos trabalhos publicados, sendo eles a satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho. Esses foram os cinco fatores utilizados pela autora para a construção e validação da Escala de Satisfação no Trabalho (EST).

Cabe ainda ressaltar que, adentrando o século XXI, a satisfação no trabalho passou a ser vista como resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador, sendo apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, em conjunto com envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (Siqueira & Padovam, 2008). As autoras indicam, ainda, que o conceito de bem-estar, surgido na década de 1950, é desde então atrelado, e por vezes considerado antecedente (Schwartzmann, 2003), a um conceito também amplo e rico em domínios de avaliação, qual seja, a qualidade de vida.

A qualidade de vida é definida como um estado de satisfação geral, que se origina na realização das potencialidades da pessoa. Inclui aspectos subjetivos e objetivos, estando a subjetividade relacionada a sentimentos de bem-estar físico, psicológico e social, incluindo aspectos como a intimidade, a expressão emocional, a produtividade pessoal, a segurança e a saúde percebidas; enquanto os aspectos objetivos incluem o bem-estar material, as relações harmoniosas com o ambiente físico, social, e com a comunidade e a saúde objetivamente percebida (Ardila, 2003).

Ainda de acordo com Ardila (2003) e sob essa visão integradora, ressalta-se que o trabalho e outras formas de atividade produtiva têm sido um dos principais fatores levados em conta para medir a qualidade de vida, sendo os outros fatores o bem-estar emocional, a riqueza e o bem-estar material, a saúde, as relações familiares e sociais, a segurança e a integração com a comunidade. O fator (ou domínio) trabalho destaca-se nessa lista como objeto de estudo no campo da qualidade de vida, em função do interesse que o tema desperta nos estudiosos da área de MCO.

Walton (1973) definiu qualidade de vida no trabalho (QVT) como um conjunto de iniciativas que têm por objetivo melhorar a qualidade da experiência humana no local de trabalho e, simultaneamente, aumentar a competitividade da organização a partir do redesenho de sua natureza, obtendo ganhos de produtividade para a organização e melhoria da qualidade de vida no trabalho para seus integrantes. Desde então, abordagens e modelos têm sido construídos nessa área de estudos. De acordo com Casas, Repullo, Lorenzo e Cañas (2002) o conceito de QVT abrange todas as condições relacionadas com o trabalho, como os horários, o salário, o meio ambiente laboral, os benefícios e serviços obtidos, as possibilidades de carreira profissional, as relações humanas e outros fatores, que podem ser relevantes para a satisfação, a motivação e a produtividade do trabalhador.

Para Casas, Repullo, Lorenzo e Cañas (2002), a QVT também é definida como um processo dinâmico e contínuo no qual a atividade laboral está organizada objetiva e subjetivamente, tanto em seus aspectos operacionais como relacionais, a fim de contribuir com o mais completo desenvolvimento do ser humano. Trata, portanto, de reconciliar os aspectos do trabalho que têm a ver com experiências humanas e com os objetivos organizacionais. Disto se depreende que se trata, também, de um conceito multifatorial, podendo-se agrupar os fatores em dois blocos distintos, um que contém os aspectos

relacionados com o entorno em que se realiza o trabalho e outro que contém os aspectos relacionados com a experiência psicológica dos trabalhadores.

Medidas dos três construtos descritos, valores organizacionais, satisfação no trabalho e qualidade de vida no trabalho, já foram analisadas e correlacionadas em pesquisas brasileiras distintas, porém sempre aos pares. Tamayo (1998) estudou a relação entre medidas de valores organizacionais e de satisfação no trabalho, utilizando os instrumentos Escala de Valores Organizacionais - EVO (Tamayo & Gondim, 1996) e Escala de Satisfação no Trabalho - EST (Siqueira, 2008). Os resultados indicaram correlação positiva e significativa entre todos os fatores de ambas as escalas. De acordo com o autor, esses resultados sugerem que a satisfação no trabalho pode ser determinada pelas prioridades axiológicas da empresa, na forma como são percebidas pelos empregados.

No que diz respeito a medidas de satisfação no trabalho e de qualidade de vida no trabalho, Rueda (2013) realizou um estudo de evidências de validade utilizando a EST (Siqueira, 2008) e a Escala-QVT (Rueda, 2013). O estudo indicou que as correlações entre as medidas foram todas positivas e estatisticamente significativas, para todos os fatores de ambas as escalas, com 40% das correlações apresentando magnitude moderada.

Também em âmbito internacional, de forma direta ou indireta, estudos indicaram que os valores organizacionais estão relacionados à satisfação no trabalho que, por sua vez, está relacionada à qualidade de vida no trabalho (Bellou, 2010; Koonmee, Singhapakdi, Virakul & Lee, 2010). No entanto, retornando ao âmbito nacional, vale lembrar que ao concluir sua avaliação sobre a primeira relação mencionada, Tamayo (1998) observa que, obviamente, os resultados de sua pesquisa não podem ser considerados como solução definitiva para o problema estudado, visto que a ambiguidade é inerente a todo estudo correlacional.

Indo além dessa consideração da ambiguidade inerente aos estudos previamente realizados, Tamayo, Mendes e Paz (2000) adicionam, também, motivações para revisitar pesquisas anteriormente realizadas, quando ponderam sobre o fato de que, se já existe no país um instrumento de medida dos valores organizacionais, devidamente validado, de que serviria construir mais um? Os mesmos autores respondem que apesar de os parâmetros de validade e precisão da escala de Tamayo e Gondim (1996) não apresentarem problemas que justificassem a elaboração de um novo instrumento, considerou-se que a estratégia exclusivamente empírica utilizada para a construção da mesma podia ser complementada com uma abordagem teórica. Ressalta-se que o mencionado instrumento desenvolvido por Tamayo e Gondim (1996) é o EVO, utilizado por Tamayo (1998) e que o “novo” instrumento mencionado e construído pelos outros autores é o Inventário de Valores Organizacional – IVO (Tamayo, Mendes & Paz, 2000).

Os fundamentos teóricos e o histórico de pesquisas apresentados conduziram ao o objetivo deste trabalho, que é a busca de evidências de validade para o IVO (Tamayo, Mendes & Paz, 2000), para o qual não foram encontrados outros estudos a respeito de sua validade além da referenciada publicação. A busca dessas evidências toma por base as relações de medidas dos valores organizacionais com outras variáveis, que medem satisfação no trabalho e qualidade de vida no trabalho.

Embora essas relações já tenham sido investigadas nos estudos de Tamayo (1998) e de Rueda (2013), este estudo oferece dois diferenciais. O primeiro é a possibilidade de analisar resultados oriundos de uma mesma amostra. O segundo é a mensuração de valores organizacionais por meio de uma escala diferente da utilizada por Tamayo (1998). Espera-se encontrar correlações de fraca a moderada entre a percepção que os colaboradores

apresentam a respeito dos valores praticados por sua organização, sua satisfação com o trabalho e a qualidade de vida no trabalho também percebida por eles.

Método

Participantes

Participaram da pesquisa 213 pessoas de diversos estados brasileiros. A idade variou entre 17 e 71 anos ($M = 33,40$, $DP = 10,99$) e 54% do total eram do sexo masculino. Em termos de escolaridade, 95,3% da amostra possuíam nível superior incompleto, completo ou pós-graduação.

Quanto ao porte das organizações, 26,8% disseram trabalhar em empresas com até 30 funcionários, 41,3% trabalhavam em empresas com 31 a 100 funcionários, 20,7% em empresas com 101 a 300 funcionários, 1,4% de 301 a 500 funcionários e 9,9% trabalhavam em empresas com mais de 500 funcionários. O tempo de serviço na organização variou entre 0 e 31 anos e os níveis hierárquicos reportados indicaram que 8,5% dos participantes ocupavam cargos de diretoria, vice-presidência ou presidência, 14,6% eram gerentes, 17,8% supervisores ou coordenadores e 59,2% atuavam em outros tipos de funções.

Instrumentos

Inventário de Valores Organizacionais – IVO (Tamayo, Mendes & Paz, 2000)

O IVO foi o instrumento utilizado para medir os valores organizacionais. Ele foi construído com base na teoria de valores culturais de Schwartz e é postulado sobre três dimensões bipolares formadas pelos eixos autonomia *versus* conservadorismo, hierarquia *versus* igualitarismo e domínio *versus* harmonia. O instrumento permite medir valores reais, aqueles percebidos pelo funcionário como atualmente praticados pela organização; e valores desejáveis, aqueles que o funcionário entende que deveriam ser praticados pela

organização, permitindo ao respondente pontua-los entre 0 e 6, em todos os 36 itens do instrumento.

Por meio da análise multidimensional ALSCAL das respostas fornecidas por uma amostra de 1010 voluntários, empregados de cinco organizações do Distrito Federal, foram encontradas as primeiras evidências de validade para as medidas resultantes do IVO. O instrumento teve as três dimensões postuladas confirmadas pela disposição dos valores no espaço semântico e os coeficientes alfa obtidos para os fatores foram superiores a 0,80, com exceção do alfa para conservadorismo que foi 0,77.

Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Siqueira, 2008)

A EST tem o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões do seu trabalho: satisfação com o salário; satisfação com os colegas de trabalho; satisfação com a chefia; satisfação com as promoções; e satisfação com a natureza do trabalho. Trata-se de uma escala composta por 25 itens, do tipo Likert de 7 pontos.

O encontro de evidências de validade ocorreu por meio da análise das respostas dadas por 287 trabalhadores. Destas análises extraíram-se os cinco componentes com autovalores iguais ou maiores do que 1,0, que explicaram 64,8% da variância total. Agrupamentos consistentes foram obtidos a partir da rotação oblíqua. Dessa forma, o conjunto de 25 itens retidos compôs as cinco dimensões definidas, cada uma sendo composta de 5 itens de avaliação. Os índices de precisão obtidos foram satisfatórios para cada um dos cinco componentes, variando entre 0,82 e 0,92.

Escala de Qualidade de Vida no Trabalho - Escala-QVT – (Rueda, 2013)

A Escala-QVT avalia o grau de qualidade de vida no trabalho. É composta por 35 itens divididos em quatro fatores. O fator 1, ‘QVT relacionada a integração, respeito e autonomia’ ($\alpha = 0,90$), é composto por 15 itens; o fator 2, ‘QVT relacionada a

compensação justa e adequada' ($\alpha = 0,89$), é composto por 6 itens; o fator 3, 'QVT relacionada a incentivo e suporte' ($\alpha = 0,82$), é composto por 8 itens; e o fator 4, 'QVT relacionada a possibilidades de lazer e convívio social' ($\alpha = 0,84$), é composto por 6 itens.

Evidências iniciais de validade foram encontradas por meio de um estudo com a participação de 248 trabalhadores, utilizando análise fatorial e rotação Varimax. Foram realizados, ainda, diversos estudos de evidências de validade pela relação com medidas resultantes de outros instrumentos, quais sejam Escala de Avaliação do Clima Organizacional – CLIMOR (Rueda & Santos, 2011), Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Siqueira, 2008), Escala de Suporte Laboral – ESUL (Baptista, Sisto, Santos, Noronha & Cardoso, 2008) e Escala de Confiança do Empregado na Organização – ECEO (Oliveira & Tamayo, 2008). Em todos os estudos foi adotada a correlação de Pearson na análise ($p < 0,05$) e todas as análises apontaram evidências de validade da Escala-QVT.

Procedimento

A coleta de dados foi realizada por meio da web, utilizando uma ferramenta desenvolvida com base na linguagem Java e uma base de dados interna PostgreSQL, um sistema livre de gerenciamento de bases de dados. A hospedagem se deu sobre um servidor com segurança de acesso e banco em sistema isolado.

A ferramenta web apresentava, em sua primeira tela, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) previamente aprovado por um comitê de ética (CAAE 15120713.2.0000.5514) e, apenas depois de selecionada a opção por participar pelo respondente, os questionários eram apresentados a ele, que poderia abandonar a pesquisa a qualquer momento, caso desejado. Após a fase de coleta os dados foram exportados para uma base do SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*, versão 20), sobre a qual foram

gerados os escores dos valores organizacionais reais e desejáveis, os escores relativos à satisfação no trabalho e à qualidade de vida no trabalho. Foram também calculados outros resultados por meio de estatísticas descritivas e inferenciais. De posse desses dados, procedeu-se à análise dos resultados.

Resultados

Em função da hipótese base da pesquisa de que existe correlação de fraca a moderada entre a percepção que os colaboradores de uma organização apresentam a respeito dos valores organizacionais por ela praticados e sua satisfação e qualidade de vida no trabalho, foi testada a correlação entre todos os fatores da IVO e todos os fatores da EST e da Escala-QVT. Para isso, foi utilizada a correlação de Pearson. A Tabela 1 mostra os resultados obtidos para IVO e EST e a Tabela 2 mostra os resultados obtidos para IVO e Escala-QVT.

Tabela 1
Correlações entre os fatores do IVO e da EST

		EST					
		Colegas	Salário	Chefia	Natureza do trabalho	Promoções	
IVO	Autonomia	r	0,18	0,50	0,46	0,40	0,52
		p	0,008	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Conservadorismo	r	0,51	0,33	0,37	0,31	0,38
		p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Hierarquia	r	0,29	0,34	0,41	0,28	0,29
		p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Igualitarismo	r	0,30	0,51	0,45	0,42	0,54
		p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Domínio	r	0,17	0,37	0,38	0,35	0,34
		p	0,015	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Harmonia	r	0,27	0,34	0,32	0,22	0,30
		p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001

Na Tabela 1 observa-se que todas as correlações encontradas foram positivas e estatisticamente significativas ao nível $p < 0,01$, à exceção da correlação entre os fatores domínio, da IVO, e satisfação com os colegas, da EST, que apresentou nível de significância $p < 0,05$. No que se refere à magnitude, das 30 correlações 10 podem ser consideradas de magnitude moderada e 20 de magnitude fraca (Dancey & Reidy, 2006).

Os maiores coeficientes foram identificados na correlação entre o fator igualitarismo do IVO e os fatores satisfação com as promoções (29% de variância comum) e satisfação com os salários da EST (26% de variância comum), entre o fator autonomia do IVO com o fator satisfação com as promoções (27% de variância comum) e com o fator satisfação com o salário da EST (25% de variância em comum), e entre o fator conservadorismo do IVO com o fator satisfação com os colegas da EST (26% de variância comum). Os menores coeficientes foram encontrados nas correlações entre os fatores autonomia e domínio do IVO, com o fator satisfação com os colegas da EST.

Tabela 2
Correlações entre os fatores do IVO e da Escala-QVT

		Escala-QVT			
		Integração, respeito e autonomia	Compensação justa e adequada	Incentivo e suporte	Possibilidades de lazer e convívio social
IVO	Autonomia	r 0,53	0,45	0,57	0,39
		p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Conservadorismo	r 0,53	0,31	0,49	0,29
		p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Hierarquia	r 0,37	0,29	0,47	0,27
		p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Igualitarismo	r 0,54	0,48	0,63	0,45
	p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001	
	Domínio	r 0,34	0,35	0,48	0,26
		p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Harmonia	r 0,34	0,31	0,45	0,21
		p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001

Entre o IVO e a Escala-QVT as correlações encontradas, sem exceção, foram positivas e estatisticamente significativas ao nível $p < 0,001$. Em termos de magnitude, das 24 correlações 12 podem ser consideradas de magnitude moderada e 12 de magnitude fraca (Dancey & Reidy, 2006).

Quanto aos coeficientes de correlação, o maior deles ($r = 0,63$), indicando correlação moderada e 40% de variância compartilhada, foi encontrado entre o fator igualitarismo do IVO e o fator ‘incentivo e suporte’ da Escala-QVT. O fator igualitarismo, aliás, foi o que apresentou, conjuntamente, os maiores coeficientes de correlação com todos os fatores da Escala-QVT, mostrando-se capaz de partilhar 29% da variância do fator ‘integração, respeito e autonomia’, 23% da variância do fator ‘compensação justa e adequada’ e 21% da variância do fator ‘possibilidades de lazer e convívio social’.

O fator autonomia, por sua vez, compartilhou 33% de variância com ‘incentivo e suporte’, 28% com ‘integração, respeito e autonomia’, 20% com ‘compensação justa e adequada’ e 15% da variância com o fator ‘possibilidades de lazer e convívio social’. Observa-se, ainda, que quatro dos cinco menores coeficientes, de magnitude fraca, foram encontrados nas correlações com esse último mencionado fator da Escala-QVT.

Discussão

Este estudo teve por objetivo verificar a validade de medidas resultantes do IVO por meio da relação com medidas de satisfação no trabalho e de qualidade de vida no trabalho. Os resultados encontrados indicam que as percepções de colaboradores sobre as prioridades axiológicas das organizações em que trabalham podem ser consideradas muito relacionadas à satisfação e à qualidade de vida no trabalho.

Em se tratando da satisfação no trabalho, os resultados são compatíveis com os encontrados por Tamayo (1998). As magnitudes das correlações encontradas neste estudo, porém, são, de forma geral, maiores do que as encontradas pelo referido autor. Isso pode ter acontecido devido a vários fatores. Para o contexto deste estudo será interessante mencionar dois deles.

O primeiro relaciona-se diretamente ao contexto de MCO e diz respeito às bases de construção das escalas usadas para medir os valores organizacionais. A escala utilizada por Tamayo (1998) foi a EVO (Tamayo & Gondim, 1996), enquanto que a escala utilizada neste estudo foi o IVO (Tamayo, Mendes & Paz, 2000). De acordo com Tamayo (2008), a EVO foi desenvolvida com base em uma abordagem totalmente empírica, enquanto que o IVO combinou as abordagens empírica e teórica em seu desenvolvimento. A utilização de uma abordagem teórica como suporte ao desenvolvimento da escala pode ser a primeira razão para que correlações de maior magnitude tenham sido encontradas neste estudo.

O segundo motivo relaciona-se diretamente a questões inerentes ao CO na atualidade e pode, possivelmente, ser atribuído à existência de um maior interesse por parte dos colaboradores das organizações com relação aos valores por elas praticados, quando realizada uma comparação com o que ocorria nas últimas décadas do século XX. Eventualmente motivados pela observação de situações reais em que a prática de valores inadequados, e mesmo desalinhados com os declarados pela organização, provocou consequências funestas para a empresa, para seus *stakeholders* e para a sociedade em geral como o ocorrido no caso Enron (Sims & Brinkmann, 2003; Dobson, 2006), cujo início se deu na década de 1990 com estouro em 2001, e também como o ocorrido na crise iniciada pelo setor financeiro-imobiliário em 2008 (Kotz, 2009), os colaboradores têm procurado se inteirar melhor e até mesmo monitorar as prioridades axiológicas praticadas por suas organizações.

Diversos pontos de interesse foram também captados por meio dos resultados obtidos quando da testagem das correlações. Um exemplo surge quando se observa a variância compartilhada entre o fator igualitarismo do IVO, que avalia quanto a empresa valoriza o bem-estar dos outros, da organização em geral, a existência de poucos níveis hierárquicos, o gerenciamento participativo, a justiça e a igualdade (Tamayo, Mendes & Paz, 2000) com os fatores satisfação com o salário e satisfação com as promoções da EST. Pode-se entender, daí, que parte considerável da satisfação dos colaboradores com relação a seus salários e posições hierárquicas é explicada por sua percepção de condições justas e iguais para todos.

Sob o mesmo contexto, verifica-se ainda que o fator autonomia, que possibilita mensurar a predisposição da organização em perceber o empregado como um indivíduo autônomo, capaz de perseguir interesses próprios e fixar metas pessoais compatíveis com as

metas e normas organizacionais, revelando a percepção dos empregados sobre o grau de importância dado pela organização para a criatividade e a responsabilidade individual (Tamayo, Mendes & Paz, 2000), apresentou variância comum com o fator satisfação com o salário e com a satisfação com as promoções. Desta forma pode-se compreender, também, que parte considerável da satisfação do colaborador com as condições salariais e de promoções está ligada à sua percepção de que ele tem a liberdade para perseguir seus próprios objetivos, desde que sejam compatíveis com as metas e normas, e que ele pode criar seus próprios caminhos e soluções, desde que exista responsabilização¹.

Oposto à autonomia, o polo conservadorismo, que avalia quanto a organização valoriza a conservação de usos, costumes e estruturas de poder, promovendo a manutenção do *status quo* e restringindo comportamentos que perturbem normas e tradições da empresa (Tamayo, Mendes & Paz, 2000) partilhou variância com o fator satisfação com os colegas, indicando que nas relações interpessoais os colaboradores se interessam por manter a ordem, o respeito, os costumes e as estruturas, o que pode, inclusive, auxiliar na manutenção da resiliência frente ao excesso de mudanças que ocorrem nas outras áreas relacionadas aos negócios. Assim, a manutenção do *status quo* nas relações interpessoais internas poderia até mesmo configurar-se como um ponto de alívio de tensões diversas.

No que diz respeito à relação da qualidade de vida no trabalho é também interessante analisar algumas das correlações de maior magnitude encontradas com os fatores da Escala-QVT (Rueda, 2013). O fator igualitarismo se mostrou capaz de partilhar variância com o fator ‘possibilidades de lazer e convívio social’, que se refere à qualidade de convívio extra organização proporcionadas com base em características da própria organização; com o fator ‘compensação justa e adequada’, referente à qualidade de vida

¹ Termo muito utilizado nas organizações nas últimas décadas, principalmente no idioma inglês (*accountability*), responsabilização indica um valor laboral, ou mesmo pessoal.

que estaria atrelada à satisfação com o salário e com as políticas salariais da organização, percebendo que a mesma é justa com o funcionário nesse quesito; com o fator ‘integração, respeito e autonomia’, que se refere à promoção do respeito pelas diferenças individuais e pelos direitos dos funcionários, à colaboração e ao respeito entre os colegas e à promoção da autonomia por meio de normas e regras claras; e com o fator ‘incentivo e suporte’, que se refere a incentivos e suporte como treinamentos, cursos de aperfeiçoamento e incentivo à realização de atividades culturais.

Observa-se, por meio das variâncias em comum, o impacto que a percepção sobre um tratamento igualitário por parte da organização, com relação a seus colaboradores, pode causar em sua qualidade de vida. Os valores de autonomia também apresentam capacidade de causar impacto nesse sentido, visto que esse fator compartilhou variância com os fatores ‘possibilidades de lazer e convívio social’, com ‘compensação justa e adequada’, com ‘integração, respeito e autonomia’ e com ‘incentivo e suporte’. Este último fator da Escala-QVT, por sua vez, foi o que demonstrou receber maior impacto conjunto, com relação a todos os fatores do IVO.

De forma geral, o fato de todos os fatores do IVO terem apresentado correlações positivas e estatisticamente significativas, em sua maioria de magnitudes moderadas, com todos os fatores da EST e da Escala-QVT, além de apontar evidências de validade para o IVO, parece ir ao encontro também de questões relativas às dificuldades de definição e operacionalização de construtos. Tratando de contexto diverso, mas que pode ser também estendido para as MCO, Pasquali (1998) pondera sobre os princípios de elaboração de escalas psicológicas e concentra-se no tratamento das questões de cunho teórico apontando, sob os aspectos da operacionalização, 12 critérios a serem seguidos quando da definição de itens, estágio esse que pressupõe correspondência com as definições teóricas (constitutivas)

e as definições operacionais do construto. No caso dos construtos estudados por meio desta pesquisa, suas definições teóricas constitutivas podem estar na raiz da convergência encontrada. A Tabela 3 apresenta novamente as definições dos construtos e comentários relativos a suas definições constitutivas.

Tabela 3
Comentários sobre construtos e suas definições constitutivas

Construto	Definição	Comentários
Valores Organizacionais (Tamayo, 1996)	Princípios ou crenças relativos a metas organizacionais desejáveis, que orientam a vida da empresa e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos.	O construto é definido com base nos construtos princípios, crenças e interesses.
Satisfação no Trabalho (Locke, 1969)	Estado emocional prazeroso que resulta da avaliação que um indivíduo faz sobre seu trabalho propiciar ou facilitar a realização de seus valores.	O construto é definido com base nos construtos prazer (estado prazeroso) e valor (humano ou pessoal).
Qualidade de vida no Trabalho (Walton, 1973)	Um conjunto de iniciativas que têm por objetivo melhorar a qualidade da experiência humana no local de trabalho e, simultaneamente, aumentar a competitividade da organização a partir do redesenho de sua natureza, obtendo ganhos de produtividade para a organização e melhoria da qualidade de vida no trabalho para seus integrantes.	O construto é definido sobre 'qualidade da experiência humana' e termina por ser definido sobre si mesmo.

Os comentários apontam para o que se consideram dificuldades de operacionalização, tanto na fase de construção das definições operacionais, quanto na fase de operacionalização de itens. Como indica Pasquali (1998), porém, a construção da teoria psicológica não é tarefa específica do psicometrista e sim do psicólogo teórico, e o psicometrista deveria poder contar com essa teoria para, com base nela, fundamentar a construção dos instrumentos de medida. Isto, por certo, pode ser assumido como verdadeiro também no campo das MCO e, considerando as velozes alterações que ocorrem no

ambiente organizacional, essa visão vai também ao encontro do que defende Siqueira (2002), quando convida os pesquisadores na área do CO a buscar analisar a abordagem teórica que sustenta as medidas que constroem, adotando uma visão crítica dos postulados tradicionais e atualizando-os a partir de proposições mais recentes sobre as organizações.

Ainda que apresente limitações tais como coleta de dados via web, impedindo o esclarecimento de eventuais dúvidas, tamanho e características gerais da amostra, este estudo contribui não apenas por meio do cumprimento de seu objetivo apontando evidências de validade para o IVO. Contribui também, e talvez principalmente, para indicar a necessidade da consecução de novos estudos que possam progredir em sentido métrico, formulando e validando modelos estruturais mais completos, sobre o relacionamento entre os construtos estudados.

Atendendo à necessidade apontada por Zanelli e Bastos (2014) de que os psicólogos organizacionais venham a participar mais ativamente do contexto estratégico das organizações, um modelo estrutural desenvolvido para os construtos estudados nesta pesquisa poderia contribuir junto à prática organizacional, possibilitando que melhorias da satisfação e da qualidade de vida no trabalho pudessem ser consideradas em momentos de tomada de decisões estratégicas. Durante o processo de planejamento estratégico, por exemplo, o que levaria esses temas a deixarem de ser vistos como sendo de nível tático e até mesmo operacional. Essa mudança poderia resultar do fato de que os valores organizacionais, suas eventuais revisões, ou necessidades de reforço fazem parte do foco inicial das lideranças das organizações na citada etapa de planejamento estratégico.

Novos estudos também poderiam seguir na direção de se revisitar as teorias de base com vistas a eventuais atualizações, como sugerido por Siqueira (2002). Seria interessante que esses estudos pudessem considerar não apenas as constantes mudanças no ambiente

organizacional, focando o CO, mas que também avaliassem as mudanças comportamentais do indivíduo perante seu trabalho e o contexto de vida em que ele se insere, área que tem chamado a atenção não apenas dos pesquisadores de comportamento, mas também de gestores e líderes organizacionais que se preocupam em melhor liderar as novas gerações de trabalhadores, promovendo também a sua satisfação e sua qualidade de vida no trabalho.

Referências

- Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: Una Definición Integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164.
- Ávila-Vitor, M. R. C. & Carvalho-Freitas, M. N. (2012). Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência: A Percepção de Pessoas Incluídas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(4), 792-807.
- Bedani, M. (2012). O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie - RAM*, 13(3), 150-176
- Bellou, V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1), 4-19.
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O Estado da Arte da Pesquisa Brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26, 37-50.
- Borges, L.V, Argolo, J. C. T, Pereira, A. L. S., Machado, E. A. P. & Silva, W. S. (2002). A Síndrome de Burnout e os Valores Organizacionais: Um Estudo Comparativo em Hospitais Universitários. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1), 189-200.
- Canova K. R. & Porto J. B. (2010). O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(5), 4-31
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S. & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y Medición de la Calidad de Vida Laboral em Profesionales Sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, VI(23), 143-160
- Corso, K. B., Santos, D. L., & Faller, L. P. (2012). Síndrome de Burnout nas Organizações Públicas de Saúde e os Valores Organizacionais. *Revista de Administração FACES Journal*, II(1), 88-107.

- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia usando SPSS para Windows* (3ª edição). Porto Alegre: Artmed.
- Delfino, A. L., Land, A.G. & Silva, W. R. (2010). A Relação entre Valores Pessoais e Organizacionais Comparados aos Princípios do Cooperativismo. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 3(1), 67-80.
- Dobson, J. (2006). Enron: The Collapse of Corporate Culture. Em Dembinski, P. H., Lager, C., Cornford, A. & Bonvin, J. (Eds.) *Enron and World Finance* (pp. 193-205). New York: Palgrave Macmillan.
- Heath, C., & Sitkin, S. B. (2001). Big-B versus Big-O: What is organizational about organizational behavior?. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 43-58.
- Koonmee K., Singhapakdi A., Virakul B. & Lee D. J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63, 20–26.
- Kotz, D. M. (2009). The financial and economic crisis of 2008: A systemic crisis of neoliberal capitalism. *Review of Radical Political Economics*, 41(3), 305-317
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Pasquali, L. (1998). Princípios de elaboração de escalas psicológicas. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 25(5), 206-213.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2005). Valores Organizacionais e Civismo nas Organizações. *RAC*, 9(1), 35-52.
- Rueda, F. J. M. (2013). *Escala de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT)*. São Paulo: Casa do Psicólogo
- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. *Ciencia y Enfermería*, 9(2), 9-21.
- Sims, R. R., & Brinkmann, J. (2003). Enron ethics (or: culture matters more than codes). *Journal of Business ethics*, 45(3), 243-256.
- Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas do Comportamento Organizacional. *Estudos de Psicologia*, 7(número especial), 11-18.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. Em M. M. M. Siqueira e cols. *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.

- Siqueira, M. M. M & Padovam, V. A. R. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Tamayo, A. (2005). Valores Organizacionais e Comprometimento Afetivo. *Revista de Administração Mackenzie*, 3, 192-213
- Tamayo, A. (2000) Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração*, 35(2), 37-47
- Tamayo, A. (1998). Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração*, 33, 56-63.
- Tamayo, A. (1996). Valores organizacionais. Em Tamayo, A. Borges-Andrade, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, Organizações e Cultura* (pp. 175-193). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Tamayo, A. & Gondim M. G. C. (1996). Escala de Valores Organizacionais. *Revista de Administração – RAUSP*, 31(2), 62-72
- Tamayo, A., Mendes A. & Paz M. G. T. (2000). Inventário de Valores Organizacionais. *Estudos de Psicologia*, 5(2), 289-315.
- Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. New York: Routledge.
- Walton. R. E. (1973). Quality of working life: what is this? *Sloan Management Review*, Cambridge, 15(1), 11-21.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194
- Whitney Gibson, J., Greenwood, R. A., & Murphy Jr, E. F. (2011). Generational differences in the workplace: Personal values, behaviors, and popular beliefs. *Journal of Diversity Management (JDM)*, 4(3), 1-8.
- Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2014). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. Em Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.

Viés de desejabilidade social em medidas de valores organizacionais.

Resumo

O presente estudo teve por objetivo investigar a existência de viés de desejabilidade social em uma pesquisa sobre valores organizacionais. Participaram da pesquisa 232 pessoas que foram divididas em dois grupos. O grupo 1 foi formado por profissionais convidados a responder à pesquisa pelas empresas em que trabalhavam, contando com 147 pessoas. Eles foram informados que a empresa receberia um relatório consolidado sobre os resultados, sem nenhum tipo de informação individualizada. O grupo 2, com 85 pessoas, foi formado por profissionais convidados diretamente por uma pesquisadora e a eles foi informado que nos resultados não haveria nenhuma questão que possibilitasse sua identificação, nem de sua empresa. O instrumento aplicado foi o Inventário de Valores Organizacionais (IVO), e os resultados indicaram a presença de possível viés nas respostas dos integrantes do grupo 1, apontando para a necessidade de cuidados paliativos procedurais e estatísticos em situações de levantamentos semelhantes em ambientes organizacionais.

Palavras-chave: Valores Organizacionais, desejabilidade social, viés, comportamento organizacional.

Social desirability bias in measures of organizational values

Abstract

The present study aimed to investigate the existence of social desirability bias in research on organizational values. 232 people participated in the survey, divided into two groups. Group 1 was composed of professionals that were invited to respond to the survey by the companies they worked for, with 147 people. They were informed that the company would receive a consolidated report on the results, without any individualized information. Group 2, with 85 people, consisted of professionals invited directly by a researcher and they were informed that the results would not enable their identification, neither the company they worked for. The instrument used was the Organizational Values Inventory (IVO), and results indicated the presence of possible bias in the responses of members of group 1, pointing to the need for procedural and statistical palliative care when running similar assessments in organizational settings.

Keywords: Organizational Values, social desirability, bias, organizational behavior.

Sesgo de deseabilidad social en medidas de valores organizacionales

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo investigar la existencia de sesgo relacionado a la deseabilidad social en una investigación sobre los valores organizacionales. Participaron del estudio 232 personas que fueron divididas en dos grupos. El grupo 1 fue formado por

profesionales invitados a participar de la investigación por las empresas en las cuales trabajaban, con 147 personas. Ellos fueron informados que la empresa recibiría un documento final con los resultados, sin ningún tipo de información individualizada. El grupo 2, con 85 personas, fue formado por profesionales invitados directamente por un investigador y fueron informados que en los resultados no habría ningún aspecto que permitiese su identificación, ni de su empresa. El instrumento aplicado fue el Inventario de Valores Organizacionales (IVO), y los resultados indicaron la presencia de un posible sesgo en las respuestas de los integrantes del grupo 1, apuntando para la necesidad de cuidados paliativos procesuales y estadísticos en situaciones de semejantes de investigación en ambiente organizacionales.

Palabras clave: valores organizacionales, deseabilidad social, sesgo, comportamiento organizacional.

Introdução

Nesta pesquisa buscou-se analisar se diferentes origens de um convite para responder a uma avaliação que gere medidas do comportamento organizacional influenciam a forma como os colaboradores da organização respondem a essa avaliação. A questão motivadora da pesquisa foi verificar se, quando convidados pela própria empresa em que trabalham, os colaboradores que avaliam características comportamentais presentes na empresa apresentam, em suas respostas, efeitos que podem ser considerados como viés de desejabilidade social, fenômeno psicológico que faz com que os respondentes se apresentem a si mesmos, ou a suas organizações, de uma maneira favorável. Este entendimento a respeito de um eventual viés é de relevância para os profissionais que atuam com Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e com Medidas do Comportamento Organizacional (MCO), uma vez que os resultados encontrados podem indicar que os procedimentos de medida e de avaliação precisam levar em consideração eventuais fatores de influência sobre as respostas.

Para o desenvolvimento deste trabalho o fator ‘diferente origem dos convites para participação’ dividiu os pesquisados em dois grupos distintos. No primeiro grupo incluíram-se pessoas que foram convidadas a participar da pesquisa por algum representante da empresa em que trabalham (fundador, sócio, presidente, diretor ou gerente de RH); e no segundo grupo incluíram-se pessoas que foram convidadas diretamente pela pesquisadora ou por outro conhecido. Todos os indivíduos foram informados que não haveria questões que os identificassem pessoalmente e nem a empresa em que trabalham.

Referindo-se ao contexto e realização de uma avaliação, Pasquali (2010) afirma que se trata de um processo inerente ao ser humano, que visa garantir sua sobrevivência e seu autodesenvolvimento, podendo ser realizado de maneira formal ou informal. Sob o

contexto da formalidade, as primeiras experiências em avaliação psicológica ocorreram no início do século XX, por meio do trabalho de Hugo Münsterberg em uma etapa que iniciava também a história da POT. A partir de então, o uso de testes psicológicos para avaliação e seleção de pessoal com a finalidade de maximizar o ajuste das pessoas aos cargos passou a representar o que viria a ser, por um longo tempo, a atividade mais característica e dominante da Psicologia aplicada ao trabalho (Zanelli & Bastos, 2014; Pasquali, 2010; Baumgartl & Primi, 2005).

Em um apanhado da constituição histórica e da atuação clássica do psicólogo junto ao mundo do trabalho, Zanelli e Bastos (2014) apontam que, principalmente devido aos acontecimentos e mudanças do contexto de vida e do trabalho provocadas pelas duas guerras mundiais na primeira metade do século XX, a atribuição de sistematicidade aos processos de avaliação auxiliou não apenas no reconhecimento progressivo das elaborações científicas da Psicologia, mas também nas atividades dos psicólogos dirigidas para a análise de características do trabalho que contribuíram para o aumento de eficiência organizacional. É notório que as referidas mudanças apenas se ampliaram no pós-guerra e continuam marcantes desde então promovendo, conseqüentemente, a ampliação dos campos de atuação e pesquisa de profissionais da psicologia.

Nas últimas décadas, profissionais da POT e também da administração têm demonstrado interesse em estudos relativos à avaliação psicológica no contexto do trabalho. No entanto, uma revisão sistemática realizada por Baptista, Rueda, Castro, Gomes e Silva (2011) na base PePsic, apontou que apenas nove artigos foram publicados no período de 2000 a 2009 no âmbito do grupo temático por eles denominado de aspectos organizacionais. Os autores observaram a existência de uma lacuna relativa à avaliação psicológica no contexto do trabalho.

Ainda sob o contexto do trabalho, as alterações velozes e constantes demandam, por vezes, que processos de mudança e de transformação sejam projetados e executados, com o objetivo de manter a competitividade e o diferencial da organização, bem como seu bem-estar e o de seus colaboradores (Denison, Hooijberg, Lane & Lief, 2012; Cameron & Quinn, 2011). Sob essa ótica, conforme amplamente esclarecido por Tamayo e Borges (2006), avaliar a percepção dos trabalhadores sobre quais são os valores praticados por sua organização e sobre como esses trabalhadores mostram-se satisfeitos/insatisfeitos com eles pode oferecer subsídios e suporte para o planejamento de mudanças no nível da gestão, das estratégias e das relações entre as organizações, uma vez que esses valores constituem um componente importante da identidade social da organização. Da união entre o entendimento sobre a importância das mudanças no âmbito organizacional e da lacuna existente com relação a estudos sobre avaliação psicológica nesse âmbito estende-se que estudos relacionados a medidas de valores organizacionais poderão ajudar a cobrir parcialmente a lacuna apontada por Baptista, Rueda, Castro, Gomes e Silva (2011).

Para que esse trabalho de mensuração seja efetivo um dos pontos de atenção constante no âmbito das MCO é a acurácia das medidas. Entretanto, esse é mais um tema comumente referenciado como uma das principais deficiências de pesquisas da área, visto que os pesquisadores apoiam-se, na maioria dos casos, em instrumentos de autorrelato, por serem de fácil uso e, muitas vezes, o único método viável de aplicação para medir construtos de interesse (Donaldson & Grant-Vallone, 2002). O problema latente é que os instrumentos de autorrelato são amplamente utilizados sem que, na maioria dos casos, seja considerado o viés de desejabilidade social (Thompson & Phua, 2005) ou, em sentido lato, a variância comum ao método (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003).

Dentre muitos dos construtos avaliados no âmbito das MCO, preocupações

relativas à acurácia de medidas, incluindo o potencial risco da existência de vieses, podem recair sobre a percepção e a satisfação apontada pelos colaboradores da organização a respeito dos valores organizacionais por ela praticados. Os valores organizacionais são definidos por Tamayo (1996) como princípios ou crenças relativos a metas organizacionais desejáveis, que orientam a vida da empresa e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos. Esses valores constituem um importante componente da identidade organizacional, uma vez que é por meio deles que uma empresa se afirma como diferente das demais perante a sociedade e o mercado (Tamayo, 2007). Essa diferenciação resulta, principalmente, da hierarquia dada a esses valores, implicando uma preferência (prioridade axiológica), uma distinção, feita pela organização, entre o importante e o secundário (Tamayo, Mendes & Paz, 2000).

A função dos valores organizacionais é múltipla. Além de criar e manter a identidade da organização, eles servem para guiar a vida organizacional, para motivar seus membros e, particularmente, para definir um contexto favorável ao trabalho produtivo e à vida na organização, tanto individual quanto coletiva (Tamayo, 2005).

Schwartz (1999) defende que as dimensões de valores culturais são mais adequadas que as de pessoais para que se possa compreender como os valores influenciam o contexto do trabalho, e postula que essas dimensões refletem as questões básicas com as quais sociedades ou grupos sociais, o que inclui organizações, devem se confrontar a fim de regular a atividade das pessoas. Os membros desses grupos, especialmente os responsáveis pelas tomadas de decisão, reconhecem e comunicam essas questões/problemas, planejam respostas a elas e motivam uns aos outros a lidar com elas. Desta forma, valores constituem-se como o vocabulário que esclarece as metas socialmente aprovadas e são usados para motivar a ação e para expressar e justificar as soluções escolhidas.

O mesmo autor define que três são as dimensões de valores culturais e que essas dimensões são bipolares, caracterizando sete tipos distintos de valores. Essa definição abrange a dimensão 1, que representa a questão básica referente à natureza das relações entre o indivíduo e o grupo social e que apresenta a bipolaridade (tipos de valores) autonomia e conservadorismo; a dimensão 2, que representa a garantia do comportamento responsável que irá assegurar o tecido social e que apresenta a bipolaridade hierarquia e igualitarismo; e a dimensão 3, que representa a relação humana com o mundo natural e social e que apresenta a bipolaridade domínio e harmonia. O sétimo tipo de valores é uma subdivisão do tipo autonomia, que Schwartz (1999) apresenta como sendo composta por autonomia intelectual e autonomia emocional.

É sob esse contexto dos valores organizacionais e da satisfação de funcionários com esses valores que se construiu a investigação contemplada no presente estudo. O objetivo em pauta é a investigação da existência de viés de desejabilidade social nas respostas dadas pelos participantes da pesquisa, realizada com base em um instrumento de autorrelato. O estudo sobre a existência de viés nesse âmbito mostra-se tema de considerável importância, visto que os instrumentos de autorrelato continuam sendo os mais amplamente utilizados com o objetivo de obter resultados relativos a MCO (Thompson & Phua, 2005) e que, na maioria das vezes, são utilizados como fonte única de informação, a despeito do amplo conhecimento já desenvolvido sobre questões relativas à variância comum do método (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Além disso, conforme apontado por Donaldson e Grant-Vallone (2002), quando da realização desses estudos, a verificação sobre existência de viés continua sendo um aspecto negligenciado.

Método

Participantes

Participaram 232 pessoas com idade entre 16 e 71 anos ($M = 33,49$, $DP = 11,02$) sendo que, de acordo com os grupos 1 e 2 anteriormente descritos, 147 pessoas formaram o grupo 1 e 85 o grupo 2. Com relação à escolaridade, 48,7% disseram ter pós-graduação completa ou incompleta, 46,1% disseram ter graduação completa ou incompleta e 5,2% disseram ter curso médio completo ou incompleto e ensino fundamental completo ou incompleto. O tempo de serviço na organização ficou entre 0 e 31 anos. A Tabela 1 apresenta uma visão geral de outros dados da amostra.

Tabela 1
Dados relativos à amostra

	Participantes		Funcionários diretos				Cargos							
			Sim		Não		P / VP / D		Gerência		S / C		Outros	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
Total	232	100	104	44,8	128	55,2	19	8,2	33	14,2	41	17,7	139	59,9
Masculino	128	55,2	61	47,7	67	52,3	18	14,1	26	20,3	22	17,2	62	48,4
Feminino	104	44,8	37	35,6	67	64,4	1	1	7	6,7	19	18,3	77	74
G1	147	100	63	43	84	57	13	9	17	12	21	14,3	96	65,3
Masculino	81	55,1	40	49,4	41	50,6	13	16	14	17,3	11	13,6	43	53,1
Feminino	66	44,9	23	34,8	43	65,2	0	0	3	4,5	10	15,2	53	80,3
G2	85	100	41	48	44	52	6	7	16	18,8	20	23,5	43	50,6
Masculino	47	55,3	27	57,4	20	42,6	5	10,6	12	25,5	11	23,4	19	40,4
Feminino	38	44,7	14	36,8	24	63,2	1	2,6	4	10,5	9	23,7	24	63,2

Como se pode observar na Tabela 1, do total de participantes, 55,2% eram do sexo masculino. No que diz respeito à posição ocupada nas organizações, 8,2% dos respondentes indicaram ocupar cargo de presidência, vice-presidência ou diretoria (13 pessoas no grupo 1 e 6 pessoas do grupo 2), 14,2% ocupavam cargo de gerência (17 pessoas no grupo 1 e 16 pessoas do grupo 2), 17,7% de supervisão ou coordenação e 59,9% disseram atuar em outras posições (96 pessoas no grupo 1 e 43 pessoas do grupo 2) sendo que, do total, 55,2% disseram não ter subordinados diretos (84 pessoas no grupo 1 e 44 pessoas do grupo 2).

Instrumento

Inventário de Valores Organizacionais – IVO (Tamayo, Mendes & Paz, 2000).

A escolha pelo IVO se deu por três razões, quais sejam, (1) ter sido desenvolvido com base na teoria dos valores culturais de Schwartz, (2) as já mencionadas considerações desse autor sobre ser a teoria dos valores culturais mais adequada quando se trata de avaliar o contexto do trabalho e, principalmente, (3) porque esta escala permite medir não apenas os valores organizacionais, mas também a satisfação/insatisfação dos trabalhadores com relação a esses valores.

O IVO mede os valores organizacionais e é postulado sobre três dimensões bipolares formadas pelos eixos autonomia *versus* conservadorismo, hierarquia *versus* igualitarismo e domínio *versus* harmonia. Permite medir os valores atualmente praticados pela organização, de acordo com a percepção de seus funcionários, solicitando a eles que pontuem, entre 0 e 6, quanto cada um dos itens apresentados na escala é importante para a realidade atual da organização. Permite também medir os valores na forma “desejada” por seus funcionários, ou seja, a percepção dos funcionários, também pontuada entre 0 e 6, sobre quanto cada item deveria ser importante para sua organização.

Os 36 itens do IVO correspondem a assertivas relacionadas às dimensões mencionadas. Exemplos de itens para cada um dos polos são “Abertura para expor sugestões e opiniões sobre trabalho” para o polo autonomia; “Clima de relacionamento amistoso entre os empregados” para conservadorismo; “Tradição de respeito às ordens” para hierarquia; “Tratamento proporcional ao mérito” para igualitarismo; “Conquista de clientes em relação à concorrência” para domínio e “Busca do melhor preço no mercado” para harmonia.

Evidências de validade foram encontradas por meio de uma amostra de 1010

voluntários, empregados de cinco organizações do Distrito Federal, com idade média de 38,82 anos ($DP=6,58$), sendo 54% do sexo masculino. Do total, 12% ocupavam posições de gerência. Os dados coletados foram submetidos à análise multidimensional ALSCAL, utilizando o modelo euclidiano. As medidas de fit foram: s-stress = 0,18319, Stress= 0,15985 e RSQ = 0,88563. As três dimensões postuladas foram confirmadas pela disposição dos valores no espaço semântico. Os coeficientes alfa foram superiores a 0,80, com exceção do alfa para conservadorismo que foi 0,77.

Pelo IVO é possível também calcular o Índice de Satisfação com os Valores Organizacionais (ISVO) atualmente praticados na empresa. O ISVO é calculado por meio das médias das diferenças absolutas² entre a pontuação dada aos valores reais e aos valores desejados de cada fator. Cabe esclarecer que, por este motivo, quanto menor é a diferença encontrada, maior é a satisfação com relação aos valores, uma vez que uma diferença entre real e desejado equivalente a 0 indica uma satisfação de 100% com relação ao fator medido e uma diferença equivalente a 6 indica uma satisfação de 0%.

Procedimento

A coleta de dados foi realizada por meio da web, utilizando-se uma ferramenta desenvolvida *ad hoc*, por meio de uma plataforma baseada na linguagem computacional Java. A base de dados utilizada internamente foi a PostgreSQL (sistema livre de gerenciamento de bases de dados) e a hospedagem foi feita sobre servidor com segurança de acesso e banco em sistema isolado.

A ferramenta web apresentava, em sua primeira tela, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) previamente aprovado por um comitê de ética (CAAE 15120713.2.0000.5514) e, apenas depois de selecionada, pelo respondente, a opção por

² Diferença absoluta, ou módulo, é uma função algébrica que permite retirar o sinal de um número real apresentando-o sempre por meio de seu valor absoluto. Expressa-se como $|x|$ e o resultado é que $|x| = |-x| = x$.

participar, os questionários eram apresentados a ele, que poderia abandonar a pesquisa a qualquer momento, caso desejado. Após a fase de coleta os dados foram exportados para uma base do SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*, versão 20), sobre a qual foram gerados os escores dos valores organizacionais reais e desejáveis, e os escores relativos à satisfação/insatisfação com os valores organizacionais. Foram também calculados outros resultados por meio de estatísticas descritivas e inferenciais. De posse desses dados, procedeu-se à análise dos resultados.

Resultados

Com o objetivo de verificar a existência de diferenças significativas entre os resultados apresentados pelos respondentes do grupo 1 e pelos respondentes do grupo 2, o que poderia levar a indícios de viés, foram calculadas as médias para os valores reais, para os valores desejados e para o índice de satisfação com os valores (reais). Para isso procedeu-se ao teste *t* de *Student*, com nível de significância igual a 0,05, e os resultados são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2
Médias, DP e valores de *t* e de *p* para os valores reais, valores desejados e ISVO dos grupos 1 (Empresa) e 2 (Direto)

		Empresa		Direto		<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Valores reais	Autonomia	3,86	1,23	3,27	1,23	3,52	0,001
	Conservadorismo	4,18	1,01	3,66	1,05	3,69	0,000
	Hierarquia	3,91	1,02	3,59	1,11	2,21	0,028
	Igualitarismo	3,52	1,14	2,88	1,20	4,04	0,000
	Domínio	3,84	1,03	3,50	0,98	2,49	0,013
	Harmonia	3,48	1,25	3,34	1,44	0,82	0,413
Valores desejados	Autonomia	5,26	0,64	5,25	0,63	0,12	0,906
	Conservadorismo	5,29	0,59	5,40	0,57	-1,41	0,161
	Hierarquia	4,77	1,08	5,02	0,69	-1,89	0,061
	Igualitarismo	5,00	0,74	5,00	0,84	-0,01	0,989
	Domínio	4,86	0,84	4,78	0,79	0,70	0,486
	Harmonia	4,74	1,14	4,84	1,19	-0,57	0,568
Índice de satisfação com os valores	Autonomia	1,44	0,98	2,01	1,15	-4,04	0,000
	Conservadorismo	1,21	0,90	1,76	1,04	-4,23	0,000
	Hierarquia	1,10	0,87	1,68	1,10	-4,43	0,000
	Igualitarismo	1,54	1,06	2,15	1,27	-3,88	0,000
	Domínio	1,24	0,83	1,66	1,11	-3,26	0,001
	Harmonia	1,43	1,15	1,70	1,24	-1,70	0,090

Para os valores reais foram encontradas diferenças significativas entre os grupos para cinco dos seis fatores medidos. A exceção ocorreu com o fator harmonia. Observa-se, ainda, que todas as médias encontradas para os valores reais foram maiores para o grupo 1, quando comparadas às médias do grupo 2.

No que diz respeito aos valores desejados, nenhuma diferença significativa foi encontrada entre os grupos e para o índice de satisfação com os valores organizacionais foram encontradas diferenças significativas entre os grupos para cinco dos seis fatores medidos. Também aqui a exceção ocorreu com o fator harmonia. Observa-se, ainda, que

todas as médias encontradas para o ISVO foram menores para o grupo 1, quando comparadas às médias do grupo 2.

Visando ampliar o entendimento sobre os resultados da amostra e investigar a existência de indícios de viés sob outras circunstâncias que não apenas as divisões grupais 1 e 2, buscou-se também entender se outros grupos apresentariam diferenças significativas em seus resultados e realizaram-se os mesmos cálculos para outros três agrupamentos distintos. O primeiro agrupamento diz respeito ao sexo, sendo N=128 para os homens e N=104 para as mulheres. Os resultados podem ser vistos na Tabela 3.

Tabela 3
Médias, DP e valores de *t* e de *p* para os valores reais, valores desejados e ISVO por sexo

		Masculino (N=128)		Feminino (N=104)		<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Valores reais	Autonomia	3,82	1,23	3,42	1,27	2,41	0,017
	Conservadorismo	4,07	0,98	3,89	1,13	1,35	0,179
	Hierarquia	3,80	1,05	3,79	1,08	0,08	0,937
	Igualitarismo	3,39	1,12	3,16	1,28	1,47	0,142
	Domínio	3,67	0,95	3,78	1,11	-0,79	0,433
	Harmonia	3,43	1,28	3,43	1,38	0,01	0,992
Valores desejados	Autonomia	5,28	0,66	5,23	0,60	0,61	0,543
	Conservadorismo	5,30	0,63	5,38	0,52	-1,00	0,316
	Hierarquia	4,72	1,04	5,04	0,82	-2,59	0,010
	Igualitarismo	4,93	0,78	5,07	0,76	-1,39	0,165
	Domínio	4,79	0,82	4,88	0,83	-0,82	0,412
	Harmonia	4,66	1,20	4,93	1,08	-1,79	0,076
Índice de satisfação com os valores	Autonomia	1,49	1,06	1,83	1,08	-2,41	0,017
	Conservadorismo	1,31	0,87	1,54	1,11	-1,74	0,083
	Hierarquia	1,54	1,11	1,16	0,90	-2,52	0,012
	Igualitarismo	1,49	1,09	1,61	1,00	-2,24	0,026
	Domínio	1,36	0,87	1,44	1,07	-0,65	0,519
	Harmonia	1,44	1,07	1,63	1,32	-1,26	0,210

Observa-se que foi encontrada uma única diferença significativa para os valores organizacionais reais no que diz respeito ao agrupamento sexo, referente ao fator autonomia e indicando que a percepção da importância dada pelas empresas no que diz respeito à criatividade e à responsabilidade individual é maior para os homens do que para as mulheres. Homens e mulheres, no entanto, apontam o fator conservadorismo, polo oposto ao fator autonomia, como sendo o polo de nível principal na hierarquia de valores de suas empresas, o que pode ser compreendido pela maior pontuação obtida para esse fator quando comparada às pontuações dos demais fatores.

Para os valores desejados, a diferença significativa encontrada refere-se ao fator hierarquia. A diferença encontrada indica que as mulheres, mais que os homens, gostariam de ver suas empresas valorizando mais a autoridade, o poder social, a influência, a fiscalização e a supervisão.

Já com relação ao ISVO, três diferenças significativas foram encontradas para o agrupamento sexo. Elas dizem respeito aos fatores autonomia, hierarquia e igualitarismo e é possível notar que as mulheres se mostraram menos satisfeitas que os homens com relação à importância dada por suas empresas para esses fatores, sendo que o menor nível de satisfação diz respeito ao fator igualitarismo, indicando que as mulheres estão menos satisfeitas com a forma como as empresas valorizam o bem-estar dos outros, o gerenciamento participativo, a justiça e a igualdade.

O segundo agrupamento analisado no estudo diz respeito a funcionários com cargos de confiança, isto é, funcionários na posição de presidente, vice-presidente, diretor(a), gerente, supervisor(a) ou coordenador(a)), com N=93, ou que ocupassem outros tipos de posições, com N=139. Os resultados relativos ao segundo agrupamento podem ser vistos na Tabela 4.

Tabela 4
Médias, DP e valores de *t* e de *p* para os valores reais, valores desejados e ISVO por tipo de cargo

		Cargo de Confiança (N=93)		Outros (N=139)		<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Valores reais	Autonomia	3,60	1,14	3,67	1,34	-0,37	0,713
	Conservadorismo	3,96	0,88	4,01	1,15	-0,34	0,738
	Hierarquia	3,61	1,10	3,91	1,02	-2,11	0,036
	Igualitarismo	3,28	1,15	3,29	1,23	-0,10	0,924
	Domínio	3,76	0,99	3,69	1,05	0,50	0,615
	Harmonia	3,37	1,28	3,47	1,35	-0,55	0,586
Valores desejados	Autonomia	5,24	0,56	5,26	0,68	-0,23	0,816
	Conservadorismo	5,37	0,51	5,31	0,62	0,81	0,421
	Hierarquia	4,73	1,00	4,96	0,92	-1,78	0,076
	Igualitarismo	4,99	0,68	5,00	0,83	-0,08	0,937
	Domínio	4,88	0,71	4,80	0,89	0,76	0,451
	Harmonia	4,73	1,08	4,81	1,21	-0,50	0,615
Índice de satisfação com os valores	Autonomia	1,67	0,97	1,63	1,15	0,23	0,817
	Conservadorismo	1,48	0,81	1,37	1,09	0,80	0,426
	Hierarquia	1,40	1,03	1,25	0,98	1,10	0,274
	Igualitarismo	1,75	1,06	1,78	1,25	-0,21	0,834
	Domínio	1,46	1,00	1,35	0,94	0,91	0,364
	Harmonia	1,47	1,19	1,56	1,20	-0,61	0,544

Observa-se que foi encontrada uma única diferença significativa entre os dois grupos no contexto dos valores reais. Essa diferença refere-se ao fator hierarquia. Ela indica que os funcionários que não ocupam cargos de confiança têm uma percepção mais elevada do que os funcionários que ocupam cargos de confiança a respeito da importância dada para a autoridade, o poder social, a influência, a fiscalização e a supervisão em suas empresas. Observa-se, ainda, que para os valores desejados e para o ISVO não foram encontradas diferenças significativas entre os dois grupos.

O terceiro agrupamento estudado, por fim, diz respeito a funcionários que reportaram ter subordinados diretos (N=104) e sem subordinados diretos (N=128). Os resultados podem ser vistos na Tabela 5.

Tabela 5

Médias, DP e valores de *t* e de *p* para os valores reais, valores desejados e ISVO por hierarquia

		Com Subordinados Diretos (N=104)		Sem Subordinados Diretos (N=128)		<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Valores reais	Autonomia	3,76	1,21	3,54	1,30	1,30	0,193
	Conservadorismo	3,90	0,99	4,06	1,10	-1,20	0,233
	Hierarquia	3,71	1,03	3,86	1,09	-1,03	0,306
	Igualitarismo	3,38	1,16	3,21	1,22	1,10	0,273
	Domínio	3,78	0,98	3,66	1,06	0,91	0,361
	Harmonia	3,36	1,19	3,48	1,42	-0,71	0,479
Valores desejados	Autonomia	5,30	0,60	5,22	0,66	0,95	0,341
	Conservadorismo	5,35	0,54	5,32	0,61	0,46	0,648
	Hierarquia	4,85	1,00	4,87	0,93	-0,15	0,877
	Igualitarismo	5,02	0,75	4,98	0,80	0,44	0,660
	Domínio	4,88	0,74	4,79	0,88	0,86	0,390
	Harmonia	4,75	1,08	4,80	1,22	-0,33	0,741
Índice de satisfação com os valores	Autonomia	1,57	1,04	1,71	1,11	-0,94	0,346
	Conservadorismo	1,51	0,94	1,33	1,02	1,41	0,159
	Hierarquia	1,37	0,99	1,26	1,01	0,79	0,432
	Igualitarismo	1,68	1,13	1,83	1,21	-0,99	0,322
	Domínio	1,38	0,95	1,40	0,97	-0,11	0,913
	Harmonia	1,50	1,18	1,55	1,20	-0,35	0,724

Nenhuma diferença significativa foi encontrada para os dois grupos no contexto dos valores reais. Também para os valores desejados e para o ISVO nenhuma diferença significativa foi encontrada entre esses grupos.

Discussão

Este estudo foi conduzido motivado pelo fato de que, na literatura internacional, encontram-se diversas menções à problemática baseada na existência de viés de desejabilidade social, quando do uso de inventários de autorrelato em pesquisas que investigam o comportamento organizacional (Thompson & Phua, 2005, Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003, Donaldson & Grant-Vallone, 2002, Howard, 1994, Zerbe & Paulhus, 1987, Podsakoff & Organ, 1986). Na literatura nacional, no entanto, esses estudos ainda se mostram escassos, se não inexistentes. Assim, a intenção foi contribuir para a verificação da presença de viés em situação específica – convites para participação na pesquisa oriundos de fontes distintas sendo que uma das fontes poderia ser geradora de viés – e também para o estímulo ao interesse pela realização de novas pesquisas sobre o tema, em âmbito nacional.

A ideia de que a empresa como fonte do convite à participação poderia provocar um viés nas respostas baseia-se em informações encontradas na literatura. Dentre os muitos motivos para existência de viés em questionários de autorrelato, que apontam desde a variância comum do método até a necessidade de apresentar uma imagem mais agradável que a real, Donaldson e Grant-Vallone (2002) apontam também para o medo, uma vez que funcionários respondentes muitas vezes acreditam que haja pelo menos uma possibilidade remota de que o seu empregador venha a ter acesso a suas respostas.

Por meio da pesquisa realizada neste estudo, foi possível verificar a presença de viés de desejabilidade social nas respostas dadas pelos participantes componentes do grupo 1, aqueles que foram convidados a participar da pesquisa por alguém diretamente ligado à empresa em que trabalhavam. O viés pôde ser observado, uma vez que foram encontradas diferenças significativas entre as médias apresentadas pelos dois grupos em análise (grupo

1 e grupo 2) para cinco dos fatores avaliados no caso de valores reais e também para cinco fatores no caso do ISVO. A exceção, em ambos os casos, foi o fator harmonia, para o qual apenas dois itens da escala são usados no cálculo.

Esses resultados condizem com o apontado na literatura (Gouveia, Guerra, Sousa, Santos, & Costa, 2009; Thompson & Phua, 2005; Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003; Donaldson & Grant-Vallone, 2002; Zerbe, & Paulhus, 1987) e indicam que os respondentes do grupo 1 apresentaram a tendência de mostrar as empresas em que trabalham, os valores praticados por elas, bem como sua satisfação com esses valores, de uma maneira favorável, independente de seus reais sentimentos a respeito desses tópicos. Essa apresentação favorável é apontada com base no fato de que a pontuação média atribuída a cada fator para a importância dada por sua empresa para os valores organizacionais, bem como para o seu nível de satisfação com esses valores se mostrou superior, em todos os casos, à pontuação dada pelos respondentes cujo convite à participação na pesquisa não partiu da empresa em que trabalhavam (grupo de controle).

Nas medidas dos valores desejados não foram encontradas diferenças significativas entre as médias dos dois grupos. Essa ausência pode ser explicada pelo fato de que o que é desejado é particular, não passível de comparação com aquilo que se espera socialmente do indivíduo e, desta forma, não promove a necessidade de melhor apresentação aos olhos dos pesquisadores, ou mesmo da empresa.

Os resultados também permitiram notar que quando as respostas foram consideradas sob o contexto de outros agrupamentos um número menor de diferenças significativas foi encontrado entre os grupos. Particularmente para os grupos divididos por tipos de cargos ocupados uma única diferença significativa foi encontrada no contexto dos valores reais, para o fator hierarquia que, conforme Tamayo, Mendes e Paz (2000), avalia quanto a

empresa valoriza a autoridade, o poder social, a influência, a fiscalização e a supervisão. No contexto geral desse agrupamento, no que diz respeito a não identificação de vieses, esse resultado é oposto à visão apresentada por Thompson e Phua (2005), quando afirmam ser o viés de desejabilidade social um ponto importante de preocupação para pesquisadores ao realizar estudos com profissionais que ocupam cargos de confiança, em função de esses profissionais terem um dever fiduciário de apresentar suas firmas, se não a eles mesmos, de uma maneira favorável.

Para os grupos que consideraram respondentes que tinham ou que não tinham funcionários que se reportassem diretamente a eles nenhuma diferença significativa foi encontrada. Essa ausência, aliada à detecção de uma única diferença significativa no caso dos cargos, parece indicar que as diferentes funções e responsabilidades hierárquicas não influenciam na forma como os funcionários percebem os valores praticados por suas organizações, nem mesmo a forma como desejam que fossem praticados e a satisfação com o *status quo* relacionado.

Apesar de terem sido encontradas algumas diferenças significativas entre os sexos, sendo uma para os valores reais com o fator autonomia, uma para os valores desejados com o fator hierarquia e três para o ISVO com os fatores autonomia, hierarquia e igualitarismo, não é possível inferir dos dados se essas diferenças são resultado de um viés de desejabilidade social e, não sendo este o foco deste trabalho, outros estudos poderão ser desenvolvidos com o objetivo de entender melhor as questões relacionadas ao gênero. Ainda assim, é interessante observar que para todos os fatores do ISVO as mulheres apresentaram uma satisfação menor do que a apresentada pelos homens.

Em estudo desenvolvido a respeito de vieses comuns aos métodos de pesquisa, Podsakoff, MacKenzie, Lee e Podsakoff (2003) indicaram que os estágios do processo de

resposta são a compreensão, a recuperação, o julgamento, a seleção e o relato da resposta, e que o potencial viés de desejabilidade social está relacionado ao último estágio do processo, no qual o respondente edita sua resposta em função de consistência, de aceitabilidade, ou de outro critério. Como remédios genéricos a diversos tipos de viés em pesquisas, os autores apontam que as abordagens podem ser procedurais e estatísticas e para o fenômeno da desejabilidade social sugerem que assegurar aos respondentes o anonimato e estimular a fidelidade às suas percepções pessoais são as melhores opções.

A realidade encontrada por este estudo, entretanto, não refletiu a visão de Podsakoff, MacKenzie, Lee e Podsakoff (2003), visto que a garantia de anonimato e a solicitação por respostas fiéis ao entendimento pessoal não impediram os respondentes do grupo 1 de apresentarem médias superiores às do grupo 2, oferecendo indícios de que nas empresas onde trabalham não apenas existe uma maior valorização dos aspectos investigados pelo instrumento, mas também que eles próprios, os funcionários respondentes, mostram-se mais satisfeitos com esse nível de valorização do que os funcionários do grupo 2 se mostraram. Desta forma, os resultados se aproximam mais da já mencionada visão de Donaldson e Grant-Vallone (2002), que entendem que o viés em pesquisas de comportamento organizacional que usam o autorrelato é particularmente provável de ocorrência, porque os funcionários acreditam que sempre há pelo menos uma possibilidade remota de que seu empregador venha a ter acesso a suas respostas.

Uma forma comum para o controle de viés em pesquisas é o uso de escalas que medem a predisposição à desejabilidade social, junto com as escalas que medem os construtos de interesse. Thompson e Phua (2005) apontam, porém, a baixa praticidade desta forma de controle em pesquisas relacionadas ao comportamento organizacional, não apenas pela ampliação do número de itens a serem respondidos, mas também por questões

conceituais relativas à qualidade ambígua dos resultados obtidos por essas escalas e por questões práticas relativas à dificuldade de obter respostas de ocupados homens de negócios. Afirmam, neste último caso, que a escala mais utilizada no contexto, a Escala Marlowe-Crowne, apresenta itens que podem parecer banais, complicados ou irrelevantes para os profissionais respondentes e podem comprometer a taxa de resposta de toda a pesquisa.

Independentemente dos fatores apontados, o pesquisador ou o profissional organizacional brasileiro teria dificuldades em aplicar tal escala em suas pesquisas visto que, até onde foi possível levantar, estudos para a validação de um modelo local indicam que cerca de 1/3 dos itens da versão original não funcionou adequadamente no contexto da cultural local (Gouveia, Guerra, Sousa, Santos & Costa, 2009; Ribas Jr, Moura & Hutz, 2004). Os referidos autores apontam versões reduzidas como alternativas para realizar a medida, validando a versão D e a versão C da escala original, respectivamente. Pode ser interessante ainda mencionar que, embora a medida do construto possa não estar necessariamente restrita ao uso conjunto com testes psicológicos, e talvez até mesmo por este motivo, não foi encontrada nenhuma submissão para aprovação junto ao SATEPSI de escala de medidas de desejabilidade social até o momento em que este trabalho está sendo escrito.

Essa ausência de opções de medidas pode ser uma das razões para que poucas referências ao fenômeno da desejabilidade social sejam feitas em artigos que estudam medidas do comportamento organizacional no Brasil. Quando feitas, as referências muitas vezes aparecem sob o contexto das limitações do estudo, a exemplo de Porto e Tamayo (2003), ou ligadas à aplicação de avaliações paralelas realizadas por terceiros, utilizadas como tentativa de controle, como em Mendonça, Flauzino, Tamayo e Paz (2004), ou

mesmo utilizando alguma escala que já tenha incluídos itens opostos à desejabilidade social, como em Borges, Argolo, e Baker (2006). Outros estudos com situações similares encontram-se em Louback e Teixeira (2008), Maurino e De Domenico (2012) e Veiga (2011).

Além das dificuldades inerentes ao ambiente e da possível redução da acurácia de resultados em estudos realizados no âmbito acadêmico, o fenômeno do viés de desejabilidade social e as poucas opções de controle afetam também a credibilidade e o uso de escalas já validadas junto à prática organizacional. Os valores organizacionais, estudados neste trabalho, são apenas um exemplo de construto cuja falta de acurácia nas medidas pode provocar impactos indesejáveis aos processos de gestão organizacional, tanto no nível operacional, como também no tático e estratégico.

Profissionais de recursos humanos, estrategistas e gestores, assim como os pesquisadores, demandam que a acurácia das medidas organizacionais seja real. De outra forma, como poderia um tomador de decisões em ambientes organizacionais utilizar, com segurança e confiabilidade, os resultados obtidos por meio de levantamentos realizados junto aos funcionários de sua organização?

A despeito de suas limitações, como tamanho de amostra, utilização de ferramenta web para a coleta de dados, dificultando o esclarecimento de dúvidas dos respondentes, e levantamento de um único construto de interesse, impedindo desenvolver mais análises que ampliassem a visão sobre os resultados, este estudo mostrou que ainda não há respostas definitivas para a última questão apresentada. Mostrou, ainda, que a busca por novas alternativas de controle sobre o viés de desejabilidade social em MCO permanece necessária, promovendo a motivação para a realização de novos estudos nesse campo.

Nesse ínterim, pesquisadores e profissionais organizacionais precisam se manter cientes sobre as questões inerentes ao viés em pesquisas organizacionais, que utilizam o autorrelato como instrumento de medida. Precisam, também, buscar contornar a existência desse viés, utilizando paliativos procedurais e estatísticos já preconizados como, por exemplo, as diversas opções apontadas por Podsakoff, MacKenzie, Lee e Podsakoff (2003), que incluem, entre outras, o delineamento mais cuidadoso do projeto de medição, buscando obter as medidas de variáveis preditoras e de critério oriundas de diferentes fontes, a separação temporal da medida das variáveis preditora e de critério, a já citada garantia de anonimato visando reduzir a apreensão quando do fornecimento de respostas e, por fim, o uso de diversos procedimentos estatísticos que possibilitem controlar a variância do método.

Seguindo essa linha de pensamento, sugere-se que um novo estudo poderia ser realizado com o IVO, de forma a alternar a apresentação das questões para os respondentes, separando a tabela de valores reais e valores desejáveis e visando compreender se é a própria apresentação do instrumento que promove o viés. Outra possibilidade para pesquisas futuras seria considerar o desenvolvimento de novo instrumento de medida de valores organizacionais e de satisfação dos colaboradores com relação a eles, eventualmente baseado na mesma teoria de valores de Schwartz (1999), porém não pautado em autorrelato. Poderia ser desenvolvido, por exemplo, um Instrumento de Julgamento Situacional (Weekley & Ployhart, 2006) para a Avaliação dos Valores Organizacionais Praticados e Percebidos.

Referências

Baptista, M. N., Rueda, F. J. M., Castro, N. R. D., Gomes, J. O. & Silva, M. A. D. (2011). Análise de Artigos sobre Avaliação Psicológica no Contexto do Trabalho: Revisão Sistemática. *Psicologia em Pesquisa*, 5(2), 156-167.

- Baumgartl, V. O., & Primi, R. (2005). *Contribuições da avaliação psicológica no contexto organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Borges, L. D. O., Argolo, J. C. T., & Baker, M. C. S. (2006). Os valores organizacionais e a síndrome de burnout: dois momentos em uma maternidade pública. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(1), 34-43.
- Cameron, K.S & Quinn, R. E (2011). *Diagnosing and changing organizational culture*. San Francisco: Willey & Sons
- Denison D., Hooijberg R., Lane N. & Lief C. (2012). *Leading Culture Change in Global Organizations*. San Francisco: Willey & Sons.
- Donaldson, S. I., & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 245-260.
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. B. (2008). Contexto de trabalho. Em M. M. M. Siqueira e cols. *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 111-123). Porto Alegre: Artmed.
- Ferreira, M. C. & Assmar, E. M. L. (2008). Cultura Organizacional. Em M. M. M. Siqueira e cols. *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 125-138). Porto Alegre: Artmed.
- Gouveia, V. V., Guerra, V. M., Sousa, D. M. F. D., Santos, W. S., & Costa, J. D. M. (2009). Escala de Desejabilidade Social de Marlowe-Crowne: evidências de sua validade fatorial e consistência interna. *Avaliação Psicológica*, 8(1), 87-98.
- Howard, H. (1994). Why do people say nasty things about self-reports? *Journal of Organizational Behavior*, 15, 399-404.
- Louback, J., & Teixeira, M. L. M. (2008). Valores organizacionais em organizações do Terceiro Setor. Em Teixeira, M. L. M. *Valores Humanos e Gestão* (pp. 295-318). São Paulo: Senac.
- Maurino, S. V., & De Domenico, S. M. R. (2012). Realização de valores pessoais. *Revista de Administração Mackenzie*, 13(3), 177-213.
- Mendonça, H., Flauzino, D. P., Tamayo, Á., & Paz, M. D. G. T. (2004). Percepção e julgamento da retaliação organizacional: construção e validação fatorial de um instrumento. *Estudos de Psicologia*, 9(3), 543-551.

- Pasquali, L. (2010). Histórico dos Instrumentos Psicológicos. Em Pasquali & Cols. *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas* (pp. 11-47). Porto Alegre: Artmed.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Podsakoff, P.M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12, 531–544.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Desenvolvimento e validação da escala de civismo nas organizações. *Estudos de psicologia*, 8(3), 393-402.
- Ribas Jr, R. D. C., Moura, M. L. S. D., & Hutz, C. S. (2004). Adaptação brasileira da Escala de Desejabilidade Social de Marlowe-Crowne. *Avaliação psicológica*, 3(2), 83-92.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Tamayo, A. (2007). Contribuições ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23, 17-24
- Tamayo, A. (2005). Valores Organizacionais e Comprometimento Afetivo. *Revista de Administração Mackenzie*, 3, 192-213
- Tamayo, A. (1996). Valores organizacionais. Em Tamayo, A. Borges-Andrade, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, Organizações e Cultura* (pp. 175-193). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Tamayo, A. & Borges, L. D. O. (2006). Valores do trabalho e das organizações. Em Ros M. & Gouveia, V. *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados* (pp. 397-431). São Paulo: Editora Senac.
- Tamayo, A., Mendes A. & Paz M. G. T. (2000). Inventário de Valores Organizacionais. *Estudos de Psicologia*, 5(2), 289-315.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2005). Reliability among senior managers of the Marlowe–Crowne short-form Social Desirability Scale. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 541-554.

- Veiga, H. M. D. S. (2011). *Comportamento Pró-ativo: relações com valores organizacionais, estímulos e barreiras à criatividade nas organizações e normas sociais*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia – Universidade de Brasília, Brasília.
- Weekley, J. A., & Ployhart, R. E. (Eds.) (2006). *Situational judgment tests: Theory, measurement, and application*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2014). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. Em Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.
- Zerbe, W. J., & Paulhus, D. L. (1987). Socially desirable responding in organizational behavior: A reconception. *Academy of Management Review*, 12(2), 250-264.

Considerações finais

Este trabalho teve por objetivo realizar novos estudos sobre valores organizacionais, entendidos como princípios ou crenças que direcionam o comportamento e a tomada de decisão nas organizações, tomando como base uma das três escalas existentes no Brasil para a medida desses valores, o Inventário de Valores Organizacionais – IVO. Três estudos foram realizados e os resultados encontrados podem levar a uma adoção mais ampla da escala junto à prática organizacional, sendo importante, para isso, que paliativos procedurais e estatísticos sejam aplicados para reduzir a possibilidade de viés nas respostas.

O primeiro estudo possibilitou a proposição de uma nova forma de cálculo para o Índice de Satisfação com os Valores Organizacionais, o ISVO. O ISVO é apresentado como uma alternativa ao Coeficiente de Satisfação com os Valores Organizacionais Percebidos - CSVOP, sendo que a principal diferença entre as duas medidas é o fato de que o CSVOP configura-se como uma medida vetorial e o ISVO como uma medida escalar. Defende-se que a medida escalar é mais adequada à utilização junto à prática organizacional, não apenas por se tratar de uma medida mais aderente aos padrões utilizados nesses ambientes, mas também por atender mais amplamente aos requisitos apresentados para a seleção de indicadores organizacionais pela Fundação Nacional da Qualidade, órgão que prima pela qualidade da gestão nas organizações.

Além das questões relativas à simplicidade e praticidade no uso, o primeiro estudo também demonstrou que, por meio do uso da função algébrica valor absoluto, ou módulo, no cálculo do ISVO, esta medida apresenta maior acurácia no cálculo de resultados. Espera-se que esses dois fatores, simplicidade e acurácia, possam levar a uma maior adoção do IVO nos ambientes organizacionais, quando se faz interessante ou necessário às organizações conhecer e gerenciar o alinhamento de colaboradores aos valores praticados

na organização e também o inverso, ou seja, o alinhamento dos valores praticados pela organização às expectativas apresentadas pelos colaboradores com relação a essas práticas.

O segundo estudo buscou evidências de validade para o IVO, por meio de relações com variáveis externas. Foram utilizadas a Escala de Satisfação com o Trabalho – EST e a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – Escala-QVT. Encontraram-se correlações fracas e moderadas entre todos os fatores do IVO e todos os fatores das outras duas escalas, o que possibilita considerar que foram encontradas evidências de validade para as escalas, em particular para o IVO, atingindo assim o objetivo do estudo.

No terceiro e último estudo foi investigada a existência de viés de desejabilidade social quando da aplicação do IVO em ambientes organizacionais. Para isso, os participantes foram divididos em dois grupos, de acordo com a origem do convite que receberam para participar da pesquisa. O grupo 1 contou com participantes que foram convidados a responder à pesquisa diretamente por alguém que representasse a organização em que trabalhavam e foram informados que a organização receberia um relatório consolidado com os resultados da pesquisa, sendo que nenhuma identificação individual seria apresentada no relatório. O grupo 2 contou com participantes que foram convidados a participar da pesquisa diretamente por um pesquisador e que foram informados que não seria possível, ao longo do estudo, identifica-los ou à empresa em que trabalhavam.

Por meio desse estudo foi possível identificar a existência de potencial viés de desejabilidade social nas respostas fornecidas pelos participantes do grupo 1. Essa identificação é compatível com informações encontradas na literatura e indica que para a adoção do IVO junto à prática organizacional será importante também adicionar cuidados procedurais e estatísticos, visando melhor acurácia de resultados.

No conjunto, os três estudos contribuem para uma atualização do conhecimento na área de MCO, não apenas devido à adição de novas evidências de validade para a escala IVO, mas principalmente por viabilizar sua aplicação junto à prática organizacional de forma mais aderente ao contexto desse ambiente. Essa viabilização poderá ser útil para empresas que desejem adotar o ISVO como um indicador de gestão relativo a seu capital organizacional, por pretenderem realizar uma gestão completa da Perspectiva de Aprendizado e Crescimento, conforme preconizado no modelo *Business Score Cards* (BSC) desenvolvido por Kaplan e Norton.

Naturalmente, como em qualquer estudo empírico, os três estudos componentes deste trabalho apresentam limitações. A limitação comum aos três diz respeito à realização da coleta de dados por meio da web, o que inviabiliza o esclarecimento de eventuais dúvidas que possam surgir por parte dos respondentes. Nos dias atuais, no entanto, torna-se quase impraticável realizar a coleta de dados junto a colaboradores organizacionais de forma presencial, visto que reunir pessoas em uma mesma sala para esclarecimentos e coleta representa uma alocação de recursos quase inexistentes, quais sejam tempo e espaço comuns aos participantes e aos pesquisadores.

Há, portanto, que se conviver com essas limitações e tentar reduzir, por meio de ferramentas de comunicação, os problemas que podem surgir devido a essa distância. Esses cuidados foram tomados e diversas formas de contato para o esclarecimento de dúvidas foram colocadas à disposição dos respondentes que puderam utilizar e-mail, telefone e redes sociais para esclarecimentos necessários. Na prática, no entanto, percebe-se que poucos tomam a atitude de contato, não eliminando assim a limitação apresentada.

Os estudos também apontam para a possibilidade de aprofundamento das pesquisas e realização de estudos futuros, tanto no que diz respeito à busca de evidências de validade

para o ISVO, quanto a possibilidades de novas formas de apresentação do IVO em momentos de coleta e até mesmo no incentivo ao desenvolvimento de um novo instrumento de medida de valores organizacionais que não utilize o autorrelato como método.

Por fim, pode-se afirmar também que os três estudos, em conjunto, contribuem para uma visão sobre a importância da acurácia da medida psicométrica no âmbito organizacional. Instrumentos que produzam resultados cada vez mais precisos poderão levar a uma maior adoção das medidas psicométricas em âmbito corporativo, ampliando a confiança de gestores e líderes na utilização dos dados resultantes dessas medidas junto a seus processos de tomada de decisão, não apenas no nível operacional, mas também nos níveis tático e estratégico.

Referências

- Aburdene, P. (2006). *Megatrends 2010: o Poder do Capitalismo Responsável*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Barrett, R. (2013). *The Values-Driven Organization: Unleashing Human Potential for Performance and Profit*. New York: Routledge.
- Barrett, R. (2006). *Building a Values Driven Organization*. Burlington: Elsevier.
- Barrett, R. (1998). *Liberating the Corporate Soul: Building a Visionary Organization*. Woburn: Elsevier.
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O Estado da Arte da Pesquisa Brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26, 37-50.
- Bossidy, L., & Charan, R. (2005). *Execução: a Disciplina Para Atingir Resultados*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Buckingham, M., & Clifton, D. O. (2001). *Now, Discover your Strengths*. New York: Simon & Schuster.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First Break all the Rules: What the World's Greatest Managers do Differently*. New York: Simon & Schuster.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. San Francisco: John Willey & Sons.
- Coffman, C. & Gonzalez-Molina, G. (2002). *Follow This Path: How the World's Greatest Organizations Drive Growth by Unleashing Human Potential*. New York: Warner Books.
- Denison, D., Hooijberg, R., Lane, N. & Lief, C. (2012). *Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy*. San Francisco: John Willey & Sons.
- Dobson, J. (2006). Enron: The Collapse of Corporate Culture. Em Dembinski, P. H., Lager, C.,
- Cornford, A. & Bonvin, J. (Eds.) *Enron and World Finance* (pp. 193-205). New York: Palgrave Macmillan.
- Fitz-enz, J. (1997). *The 8 Practices of Exceptional Companies: How Great Organizations Make the Most of Their Human Assets*. New York: Amacon.

- Flauzino, D. P. (1999). *Cultura e Missão Percebidas: uma análise organizacional no setor público*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia – Universidade de Brasília, Brasília.
- Heath, C., & Sitkin, S. B. (2001). Big-B versus Big-O: what is organizational about organizational behavior?. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 43-58.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Mapas Estratégicos: Convertendo Ativos Intangíveis em Resultados Tangíveis*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1997). *A estratégia em ação: Balanced Scorecard*. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier.
- Kotz, D. M. (2009). The financial and economic crisis of 2008: A systemic crisis of neoliberal capitalism. *Review of Radical Political Economics*, 41(3), 305-317.
- Mackey, J., & Sisodia, R. (2013). *Capitalismo consciente: como libertar o espírito heroico dos negócios*. São Paulo: HSM Editora.
- Migueles, C. & Zanini, M. T. (2009). *Liderança Baseada em Valores*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Rath, T. (2007). *Strengths Finder 2.0*. New York: Gallup Press.
- Rueda, F. J. M. (2013). Escala de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo
- Sims, R. R., & Brinkmann, J. (2003). Enron ethics (or: culture matters more than codes). *Journal of Business ethics*, 45(3), 243-256.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. Em M. M. M. Siqueira e cols. *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas do Comportamento Organizacional. *Estudos de Psicologia*, 7(número especial), 11-18.
- Tamayo, A., Mendes A. & Paz M. G. T. (2000). Inventário de Valores Organizacionais. *Estudos de Psicologia*, 5(2), 289-315.
- Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2014). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. Em Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B.

(Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre:
Artmed.

Apêndice A

Este apêndice apresenta figuras com o Termo de Autorização entregue às empresas para definir sua concordância em participar da pesquisa, a carta de aprovação do comitê de ética, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e também figuras relativas às telas do sistema de coleta de dados com o questionário de caracterização dos respondentes e as possíveis respostas, bem como as escalas utilizadas nesta pesquisa.

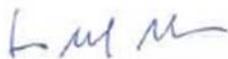
Termo de Autorização

Eu, Iron Calil Daher declaro que a empresa/instituição Griaule Biometrics Ltda., aceita colaborar com o projeto de pesquisa acadêmica em desenvolvimento pela aluna de Mestrado em Psicologia da Universidade São Francisco (Itatiba), Maria Isabel de Campos, sob a orientação do Prof. Dr. Fabián Javier Marín Rueda, com o tema "VALORES ORGANIZACIONAIS, SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE".

Para essa participação, nossos funcionários/colaboradores serão convidados a responder as avaliações relacionadas à pesquisa, tendo a opção de respondê-las ou não, de acordo com sua vontade.

Declaro também estar ciente de que em nenhum momento a empresa/instituição e/ou qualquer de seus colaboradores participantes serão identificados nos documentos resultantes da pesquisa, sendo que todas as informações coletadas serão tratadas de forma agregada, sem possibilidade de identificação de qualquer informação de cunho individual ou sigiloso.

Campinas, 04 de Abril de 2013.



Responsável: Iron Calil Daher

Carimbo da empresa/instituição:



Figura A1 – Exemplo de carta de autorização assinada por responsável



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: VALORES ORGANIZACIONAIS, SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE

Pesquisador: Maria Isabel de Campos

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 15120713.2.0000.5514

Instituição Proponente: Universidade São Francisco-SP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 282.552

Data da Relatoria: 23/05/2013

Apresentação do Projeto:

Trata-se de projeto de mestrado que investigará o uso de escalas de avaliação de construtos relevantes para o contexto organizacional, a saber, valores organizacionais, satisfação no trabalho e qualidade de vida no trabalho. Participarão 400 trabalhadores de empresas nacionais de pequeno, médio ou grande porte, localizadas nas regiões metropolitanas de Campinas e São Paulo.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo é investigar evidências de validade entre medidas desses três construtos relativos ao comportamento organizacional, cujos escores deverão ter, entre si, índices de correlação moderado, já que os construtos são relacionados. A autora pretende, ainda, realizar estudos comparativos baseados nos perfis dos sujeitos participantes, identificando diferenças referentes às variáveis controladas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não há riscos nem benefícios diretamente associados à pesquisa.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está adequadamente estruturado e contém os elementos necessários para alcançar os resultados previstos.

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218
Bairro: JARDIM SAO JOSE **CEP:** 12.916-900
UF: SP **Município:** BRAGANCA PAULISTA
Telefone: (11)2454-8981 **Fax:** (11)4034-1825 **E-mail:** comite.etica@saofrancisco.edu.br



Continuação do Parecer: 202.552

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados: (1) O termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) adequadamente elaborado; (2) termos de autorização de três empresas devidamente assinados e identificado, bem como a folha de rosto assinada pelo coordenador da pós de psicologia.

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

APÓS DISCUSSÃO EM REUNIÃO DO DIA 23-05-2013 O COLEGIADO DELIBEROU PELA APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA

BRAGANCA PAULISTA, 24 de Maio de 2013

Assinador por:
MARCELO LIMA RIBEIRO
 (Coordenador)

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218
 Bairro: JARDIM SAO JOSE CEP: 12.918-000
 UF: SP Município: BRAGANCA PAULISTA
 Telefone: (11)2454-8981 Fax: (11)4034-1825 E-mail: comite.etica@saofrancisco.edu.br

Página 02 de 02

VALORES ORGANIZACIONAIS, SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE

Abaixo você encontrará um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que é um documento que formaliza a concessão dos seus dados exclusivamente para os fins da pesquisa. Após seu aceite para esse termo você será direcionado para as questões a serem respondidas.

Obrigada por participar!

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Nome:

RG:

Email:

Dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Maria Isabel de Campos e Prof. Dr. Fabián Javier Marín Rueda (orientador), do programa de Pós-graduação Stricto Sensu (mestrado) em Psicologia da Universidade São Francisco.

Aceitando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é mensurar e correlacionar percepções relativas a mim perante meu ambiente de trabalho (satisfação com os valores organizacionais praticados, satisfação no trabalho e qualidade de vida no trabalho);
- 2 - Responderei aos questionários Inventário de Valores Organizacionais (IVO), Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT) no com duração aproximada de 30 minutos no total;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a este procedimento não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 - Meus dados pessoais e profissionais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 - 2454-8981;
- 8 - Poderei contatar a responsável pelo estudo, Maria Isabel de Campos, sempre que julgar necessário, pelo e-mail isabel@playit.com.br, ou pelo telefone 19 - 3279-0768;
- 9 - Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma será enviada para o meu e-mail indicado acima e permanecerá em meu poder e outra com a pesquisadora responsável

Local:

Data: 18/05/2013

Fui devidamente esclarecido(a) quanto aos objetivos e procedimentos envolvidos na pesquisa. Concordo livremente em ceder meus dados para fins da pesquisa descrita acima.

Figura A4 – Tela inicial do sistema de coleta de dados com TCLE

Continuar 

CARACTERIZAÇÃO

Sobre a empresa/organização onde você trabalha:

Localização

Setor de atuação

Número de funcionários/colaboradores que trabalham na empresa/organização

Sobre você:

Sexo

Idade

Escolaridade

Tempo de serviço na empresa/organização (em anos)

Posição ocupada

Tem funcionários que se reportam diretamente a você?

Figura A5 – Tela com questionário de caracterização do respondente

INVENTÁRIO DE VALORES ORGANIZACIONAIS - IVO

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

Real: quanto cada item é importante na realidade atual da sua organização.
Desejável: quanto cada item deveria ser importante para sua organização.

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

0 1 2 3 4 5 6
Nada Importante Extremamente importante
importante importante

Lembre-se de que quanto mais próximo do 6 mais importante é o valor.
Selecione um número para cada um dos aspectos – Real e Desejável – na coluna correspondente.
Não há resposta certa ou errada. Responda de acordo com o seu entendimento e interpretação. Não deixe nenhum item em branco.

	Item	Real	Desejável
1	Capacidade de inovar na organização	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
2	Capacidade de realizar as tarefas sem necessidade de supervisão consta...	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
3	Introdução de novidades no trabalho	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
4	Abertura para expor sugestões e opiniões sobre trabalho	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
5	Busca constante de informações e novidades	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
6	Continuidade de políticas e projetos organizados	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
7	Fidelidade e organização	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
8	Segurança de pessoas e bens	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
9	Preservação dos costumes vigentes da organização	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
10	Tradição de respeito às ordens	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
11	Clima de ajuda mútua	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
12	Distribuição do poder pelos diversos níveis	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
13	Tratamento proporcional ao mérito	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
14	Oportunidades iguais para todos os empregados	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
15	Imparcialidade nas discussões	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
16	Clima de relacionamento amistoso entre os empregados	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
17	Respeito às pessoas com cargo de chefia	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
18	Respeitar as normas e regras estabelecidas pela organização	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
19	Controle do serviço executado	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
20	Respeito aos níveis de autoridade	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
21	Capacidade de influenciar pessoas na organização	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
22	Preocupação com o cumprimento de horários e compromissos	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
23	Dificuldade de alterar regras, normas e comportamentos na organização	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
24	Ambiente de relacionamento interorganizacional adequado	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
26	Complementaridade entre organizações	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
27	Utilização de recursos sem causar danos ao meio ambiente	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
28	Proteção ao meio ambiente	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
29	Intercambio com outras organizações	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
30	Atuação conjunta	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
31	Busca do melhor preço no mercado	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
32	Conquista de clientes em relação à concorrência	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
33	Manutenção da superioridade em relação ao mercado	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
34	Preocupação com o aumento da produção e prestação dos serviços	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
35	Êxitos nos empreendimentos organizacionais	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
36	Agir de forma arrojada em relação às outras empresas	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6

Figura A6 – Tela com o IVO

ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO - EST

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas selecionando um número (1 a 7) que melhor representa sua resposta.

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

	No meu trabalho atual sinto-me...	Resposta
1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
2	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
3	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
4	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
5	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
6	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
7	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
8	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
9	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
10	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
11	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
12	Com o meu salário comparado ao custo de vida	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
13	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
13	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
14	Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
15	Com a quantidade em dinheiro que eu recebo desta empresa no final de cada mês	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
16	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
17	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
18	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
19	Com o entendimento entre eu e meu chefe	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
20	Com o tempo que eu tenho que esperar para receber uma promoção nesta empresa	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
21	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
22	Como a maneira como meu chefe me trata	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
23	Com a variedade de tarefas que realizo	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
24	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7
25	Com a capacidade profissional do meu chefe	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7

Figura A7 – Tela com a Escala EST

ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

Esta escala tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho. A seguir encontra-se uma lista com afirmações que você deverá ler com atenção e selecionar o quanto você concorda ou discorda delas. Responda pensando na empresa na qual você trabalha atualmente. Não há respostas certas ou erradas. Portanto, responda com sinceridade

- 1 = Discordo totalmente
 2 = Discordo parcialmente
 3 = Nem discordo/Nem concordo
 4 = Concordo parcialmente
 5 = Concordo totalmente

	Afirmção	Resposta
1	A liberdade de expressão é respeitada	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
2	Minha vida pessoal é respeitada	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
3	As atividades que devo executar são planejadas com antecedência	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
4	As horas extras são pagas	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
5	A empresa me incentiva a realizar atividades culturais	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
6	Estou feliz com o salário que recebo	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
7	A empresa oferece possibilidades de promoção para os funcionários	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
8	A empresa promove treinamentos periódicos	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
9	Meu salário é justo em relação à experiência profissional que possuo	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
10	A religião dos funcionários é respeitada	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
11	As responsabilidades que tenho são adequadas à minha função	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
12	A empresa oferece oportunidades de fazer horas extras	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
13	Meus horários de trabalho permite programar atividades com antecedência	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
14	Meu salário é justo para o esforço (físico ou mental) que realizo	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
15	Sou respeitado(a) pelos colegas de trabalho	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
16	Tenho clareza dos meus direitos e deveres na empresa	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
17	A empresa oferece ginástica laboral	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
18	Após minha jornada de trabalho tenho disposição para realizar outras atividades	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
19	O horário de trabalho favorece o convívio social fora da empresa	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
20	Sou incentivado(a) a realizar cursos de aperfeiçoamentos	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
21	Minha carga horária é adequada	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
22	Meu salário é adequado quando comparado ao de outras empresas	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
23	Meu trabalho permite ter momentos de lazer com a família	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
24	A empresa incentiva o respeito entre os funcionários	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
25	O salário que recebo permite satisfazer as minhas vontades	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
26	Meus direitos são respeitados	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
27	Idéias são compartilhadas entre os colegas	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
28	As normas e regras são claras e bem definidas	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
29	A empresa oferece reajustes salariais adequados	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
30	Tenho autonomia para realizar o meu trabalho	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
31	Os colegas de trabalho me ajudam quando preciso	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
32	Com minha jornada de trabalho tenho tempo para me dedicar à família	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
33	Os funcionários são respeitados independentemente de serem homens ou mulheres	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
34	Tenho autonomia para tomar decisões	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
35	Os funcionários se respeitam independente do cargo que ocupam	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5

Figura A8 – Tela com a Escala-QVT