

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração

Débora de Oliveira Faria

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL:
estudo em um abatedouro de aves no Centro-Oeste mineiro**

Belo Horizonte
2016

Débora de Oliveira Faria

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL:**
estudo em um abatedouro de aves no Centro-Oeste mineiro

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Luiz Marques

Linha de Pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica nas Organizações

Área de concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte
2016

AGRADECIMENTOS

Inicio meus agradecimentos a DEUS já que Ele, além de me conceder o dom da vida, colocou pessoas tão especiais a meu lado sem as quais certamente não teria conseguido conquistar esse objetivo!

A meus pais, Geraldo e Rosângela, meu infinito agradecimento. Sempre acreditaram em minha capacidade e não mediram esforços para me incentivar do início ao fim. Com certeza isso só me fortaleceu e me fez buscar sempre dar o melhor de mim para não decepcioná-los. Obrigada pelo amor incondicional!

A meu irmão Fábio, pelo exemplo de sempre batalhar pelo que deseja e nunca desistir; meus irmãos e companheiros de trabalho André e Mariana, por entenderem minha “ausência” nas decisões e rotina das empresas e mesmo assim me apoiarem!

A meu noivo Fábio, por ser tão importante na minha vida. Sempre me apoiando e fazendo acreditar no meu potencial. Obrigada pelo carinho, amizade, companheirismo, paciência, compreensão, apoio, alegria e amor!

A minha sobrinha Beatriz, pelo amor sem medida e o brilho nos olhos que sempre recarregam minhas alegrias. Obrigada por ser um anjo na minha vida!

As minhas cunhadas Ana e Fernanda, e a todas as minhas amigas, obrigada pelo carinho!

A minha prima Marina que não mediu esforços para me ajudar a aplicar a pesquisa, foi muito importante. E a toda equipe da COGRAN que se disponibilizou, obrigada pela confiança e oportunidade!

Ao professor Antônio por acreditar em mim e me mostrar que sou capaz, independente das dificuldades e da falta de tempo. Obrigada!

A meus colegas do mestrado pelos momentos vividos juntos, especialmente a Viviane pela amizade e companheirismo. Foi bom poder contar com vocês!

Afinal, ninguém vence sozinho. Obrigada a todos!!!

Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.

Charles Chaplin

RESUMO

Esta dissertação analisa os índices de Comprometimento Organizacional (CO) e de Satisfação no Trabalho (ST), e as possíveis relações entre os dois construtos. Os sujeitos da pesquisa foram os empregados da Cooperativa dos Granjeiros do Oeste de Minas (COGRAN) da cidade de Pará de Minas, Minas Gerais. Para a análise da ST utilizou-se a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008) e, para a medição do CO utilizou-se um questionário adaptado de Meyer e Allen (1990, 1991, 1997), que foi revalidado no Brasil por Marques (2010). A população da pesquisa foi composta por 270 empregados que compõem o Setor de Produção da COGRAN. A coleta de dados ocorreu por meio de um questionário contendo três partes. A primeira parte obteve os dados demográficos; a segunda analisou o comprometimento dos empregados, e a terceira e última parte analisou o nível de satisfação no trabalho. Foram coletados 213 questionários, porém a amostra válida para a pesquisa foram 207 empregados que responderam 100% do questionário. A análise dos dados iniciou-se com a caracterização dos entrevistados com base nos dados descritivos e, posteriormente, mostrou os índices de CO, constatando-se que a maioria dos empregados diz ser leal à organização. Em contrapartida, assinalam a dificuldade de encontrar outra oportunidade no mercado de trabalho atual. A análise mostrou também que os empregados possuem um alto grau de vínculo normativo, porém, o vínculo afetivo foi detectado em uma média muito baixa. Em seguida, por meio dos resultados obtidos para a variável ST, verificou-se uma alta satisfação com a chefia; já em relação ao salário, constatou-se insatisfação. Concluiu-se que os indivíduos com maior Satisfação no Trabalho são do sexo masculino, assim como os indivíduos que não possuem o hábito de fumar e os que têm maior tempo de vínculo com a empresa. A Satisfação no Trabalho conseguiu explicar 37,9% da variabilidade do Comprometimento Organizacional. A análise de mensuração e de regressão mostrou que quanto maior a Satisfação no Trabalho, maior tende a ser o Comprometimento Organizacional. Os resultados apresentados contribuem para a área acadêmica demonstrando mais uma análise das relações entre Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional. Para a organização, a contribuição também foi válida, uma vez que não existem estudos anteriores sobre construtos em empresas cooperativas do setor de abatedouro.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. Satisfação no Trabalho. Empregados.

ABSTRACT

This dissertation analyses the indexes of Organization Commitment (OC) and Job Satisfaction (JS), and the possible relations between both constructs. The research SUBJECTS were the employees of the Cooperativa dos Granjeiros do Oeste de Minas (COGRAN), from Pará de Minas city, Minas Gerais. For ST analysis we used the Satisfaction Scale at Work (SSW) by Siqueira (2008) and, for the measurement of OC, we used an adapted questionnaire by Meyer and Allen (1990, 1991, 1997), that was revalidated in Brazil by Marques (2010). The research population was composed for 270 employees, that makes up the Production Sector of COGRAN. The DATA collection took through a questionnaire containing three parts. The first one got the demographics; the second one analyzed the commitment of the employees, and the third and last one analyzed the level of job satisfaction. Were collected 213 questionnaires, but the valid sample for research were 207 employees who answered 100% of the questionnaire. The analysis of the DATA began with the characterization of the interviewees based on the discretionary DATA and, subsequently showed the OC's levels, noting that most of employees say they are loyal to the organization. On the other hand, take into account the difficulty to find another opportunity in the current labor market. It was also show that the employees had a high degree of normative link, but in the affective link was detected in a very low average. Then, through the results obtained for the JS variable, there was a high satisfaction with the management; already in relation to the salary, it was verified dissatisfaction. It was concluded that the individuals with greatest job satisfaction are male, as well as individuals who don't smoke and those who have more time to link with the company. The satisfaction in the work could explain 37.9% of the variability of the organization commitment. The measurement and regression analysis showed that the higher the job satisfaction, the greater the organization commitment tends to be. The results presented contribute to the academic area demonstrating another analysis of the relation between job satisfaction and organizational commitment. For the organization, the contribution was also valid, since there are no previous studies on constructs in cooperative companies of the slaughter sector.

Key words: Organization Commitment. Job Satisfaction. Employees.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Motivação X Desempenho X Satisfação	27
Figura 2 - Fatores de Satisfação no Trabalho	28
Figura 3 - Modelo Teórico.....	41
Figura 4 - Ilustração do Modelo Estrutural	57
Quadro 1 - Os três componentes mais comuns do comprometimento organizacional	25
Quadro 2 – Estudos correlatos.....	31
Quadro 3 - Estudos correlatos.....	33

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Economia brasileira no ano de 2015	11
Tabela 2 - Análise descritiva das variáveis de caracterização	46
Tabela 3 - Descrição das variáveis dos construtos	50
Tabela 4- Modelo de Mensuração.....	54
Tabela 5 - Validação do Modelo de Mensuração	55
Tabela 6 - Modelo Estrutural	56
Tabela 7 - Descrição dos indicadores	57
Tabela 8 - Comparação do indicador Comprometimento Organizacional entre as categorias das variáveis: Sexo, Filhos, Fuma, Estado civil e O que faz no tempo livre	58
Tabela 9 - Comparação do indicador Satisfação no Trabalho entre as categorias das variáveis: Sexo, Filhos, Fuma, Estado Civil e O que faz no tempo livre.....	59
Tabela 10 – Comparação indicadores X variáveis	60

LISTA DE ABREVEATURAS E SIGLAS

AC - Alfa de Cronbach

ACS - *Affective Commitment Scale*

AF - *Acceleration Factor*

AVE- Variância Média Extraída

CC - Confiabilidade Composta

CCS - *Continuance Commitment Scale*

CO – Comprometimento Organizacional

COGRAN - Cooperativa dos Granjeiros do Oeste de Minas

CNA - Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil

EST - Escala de Satisfação no Trabalho

IBA - Instituto Brasileiro de Administração

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OCB - Organização das Cooperativas do Brasil

PIB - Produto Interno Bruto

PLS - *Partial Least Square*

RAC - Revista de Administração Contemporânea

RAE - Revista de Administração de Empresas

RH - Recursos Humanos

SCIELO - *Scientific Electronic Library Online*

SPELL - *Scientific Periodicals Electronic Library*

SIF - Serviço de Inspeção Federal

ST – Satisfação no Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Problema de pesquisa	16
1.2	Objetivo geral	16
1.3	Objetivos específicos	16
1.4	Justificativa	16
2	AMBIÊNCIA DA PESQUISA	18
3	REFERENCIAL TEÓRICO	20
3.1	Comprometimento organizacional	20
3.1.1	Modelo tridimensional de Meyer e Allen	23
3.2	Satisfação no trabalho	25
3.2.1	Modelo EST (Escala de Satisfação no Trabalho).....	30
3.3	Estudos correlatos	30
4	METODOLOGIA	36
4.1	Tipo e método de pesquisa.....	36
4.2	Abordagem	37
4.3	População, amostra, unidade de análise e sujeitos	37
4.4	Coleta dos dados	38
5.	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	40
5.1	Descrição da base de dados / Análise de dados faltantes e <i>outliers</i>	43
5.2	Normalidade e linearidade	44
5.3	Caracterização dos entrevistados.....	45
5.4	Análise descritiva das variáveis dos construtos	47
5.5	Modelagem de equações estruturais (PLS) / Modelo de mensuração (<i>Outer Model</i>).....	51
5.6	Modelo estrutural (<i>Inner Model</i>)	55
5.7	Comparação dos indicadores com as variáveis do modelo	57
6	CONCLUSÕES	61
6.1	Limitações do estudo	63
6.2	Sugestão de novos estudos	63
	REFERÊNCIAS	64
	APÊNDICE A	70

1 INTRODUÇÃO

A economia brasileira, em 2015, sofreu uma queda de 3,8%, segundo os dados do Produto Interno Bruto (PIB) que foram divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O único setor que não sofreu queda em 2015 foi a agropecuária que apresentou um crescimento de 1,8%, conforme TAB. 1 (ADVFN, 2015).

Tabela 1 - Economia brasileira no ano de 2015

PIB	VALOR CORRENTE (R\$)	VARIAÇÃO TRIMESTRAL	VARIAÇÃO ANUAL
Brasil	1,532 Trilhão	-1,4%	-5,9%
Agropecuária	49,245 Bilhões	+2,9%	+0,6%
Indústria	295,173 Bilhões	-1,4%	-8,0%
Serviços	969,220 Bilhões	-1,4%	-4,4%
Famílias	976,767 Bilhões	-1,3%	-6,8%
Governo	342,765 Bilhões	-2,9%	-2,9%
Investimento	256,808 Bilhões	-4,9%	-18,5%

Fonte: ADVFN (2015).

Segundo a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), a fatia do PIB nacional representada pelo agronegócio atingiu 23% em 2015 (CNA, 2015). Um dos responsáveis pela alta do PIB agropecuário brasileiro foi o abate de frango, apresentando um crescimento de 5,4% em 2015, um recorde para o segmento que chegou a abater 5,79 bilhões de cabeças de frango. O segmento apresenta crescimento contínuo de 1997 a 2015, com uma única queda em 2009 (OLIVEIRA, 2016).

Minas Gerais é um grande estado responsável por essa produção agropecuária nacional. O PIB do agronegócio mineiro é representado pela produção básica, setor de serviços, indústrias e de insumos que, na última década, registrou um aumento considerável de 166,3%, tendo como forte responsável a carne de frango com 44,9%, perdendo apenas para a carne suína (SEAPA, 2016).

A expectativa é de que até o ano de 2022 o consumo de carnes bovina, suína e de aves sofra um aumento de 59,9 milhões de toneladas. O Brasil é o segundo maior produtor de carne de frango no mundo, considerado uma potência do agronegócio, sendo um segmento competente, persistente e que segue sendo reconhecido mundialmente e dividindo com os EUA o topo da exportação desse produto (DESOUZART, 2016).

A exportação de cortes especiais de frango no Brasil teve início em 1983, fazendo mudar o hábito de consumo também no Brasil, pois até então as indústrias comercializavam os frangos inteiros. Essa situação abriu um novo nicho de mercado no país, nicho que vem crescendo ano após ano e exporta 60% da produção de cortes (SEBRAE, 2014).

Segundo dados divulgados pelo IBGE sobre o primeiro trimestre de 2016, o Brasil abateu 1,48 bilhões de cabeças de frango. Este resultado é menor que o trimestre anterior, porém apresenta aumento de 7,1% comparado ao mesmo período de 2015. Os estados responsáveis pela alta foram Paraná com 40,19 bilhões de cabeças, Rio Grande do Sul com 22,06 milhões de cabeças, Goiás com 13,22 milhões de cabeças e Minas Gerais com 9,87 milhões de cabeças (IBGE, 2016).

Parte desses frangos abatidos em Minas Gerais é da região central do estado, como por exemplo, na cidade de Pará de Minas que é reconhecida como a cidade do frango ou um dos principais polos estaduais da avicultura, possuindo pelo menos quatro grandes abatedouros de aves responsáveis pelo abate das aves produzidas na região. Um dos grandes abatedouros da cidade é a Cooperativa dos Granjeiros do Oeste de Minas (COGRAN) que, segundo dados da empresa, abate 47 mil cabeças de frango ao dia.

A empresa COGRAN está no mercado desde 1980, quando foi fundada por alguns avicultores. Seu nome é composto das iniciais CO de “cooperativa”, e das quatro primeiras letras de “Granjeiros” GRAN, e que virou marca registrada em 2004.

Segundo SEBRAE (2016), uma cooperativa é formada por pessoas que desempenham determinada atividade para alcançar objetivos comuns. As suas

premissas são: identidade de propósitos e interesses; ação conjunta, voluntária e objetiva para coordenação de contribuição e serviços; obtenção de resultado útil e comum a todos os membros.

De acordo com a Organização das Cooperativas do Brasil (OCB, 2014), “no Brasil, Cooperativa é uma sociedade de, pelo menos, vinte pessoas físicas unidas pela cooperação e ajuda mútua, gerida de forma democrática e participativa, com objetivos econômicos e sociais comuns, cujos aspectos legais e doutrinários são distintos de outras sociedades”.

A administração de uma cooperativa é realizada pelos próprios integrantes do quadro social. Esses captam talentos específicos para formar o quadro corporativo e tático responsáveis por formular modelos de gestão que se enquadram melhor a cada cooperativa (DREWS, 2000).

Um ponto fraco das cooperativas, segundo Drews (2000), é a adoção de modelos inovadores de gestão, não só de recursos e processos, mas principalmente de pessoas, o que mostra uma preocupação com a participação e envolvimento da força de trabalho na maioria das cooperativas.

Para Brito (1995), a participação e o envolvimento do empregado com a organização são como contratos psicológicos estabelecidos a partir dos resultados da estrutura de poder, estilo de liderança, autoridade estabelecida dentro da organização, cultura organizacional, sistemas de recompensas, políticas e práticas de gestão e dos controles de avaliação de resultados. A partir desses itens surge então um empregado satisfeito, a satisfação no trabalho que, segundo Siqueira (2008), é a afetividade do indivíduo com seu trabalho.

A satisfação no trabalho se caracteriza pelo julgamento positivo ou negativo que o empregado faz a respeito de seu trabalho (WEISS, 2002). Pode ser também a soma das experiências prazerosas vividas pelo empregado dentro da organização ao realizar suas tarefas (SIQUEIRA, 2008).

A satisfação no trabalho envolve cinco dimensões teóricas em seu conceito, são elas: o salário, os colegas, a chefia, as promoções e o próprio trabalho. Diante destas vertentes, Siqueira (2008) apresenta a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) que tem como objetivo principal avaliar o grau de satisfação do empregado frente às cinco dimensões mencionadas.

Para Siqueira e Gomide Jr. (2004), a chefia e os colegas de trabalho são quem constroem o ambiente social da organização; o trabalho são as atividades exercidas pelo trabalhador; o salário e a promoção são de responsabilidade da gestão de pessoas.

Segundo Freitas e Souza (2009), a organização oferece satisfação a seus colaboradores quando adota em suas políticas de gestão os seguintes itens: recompensa justa, possibilidade de crescimento hierárquico, boas condições de trabalho (segurança), usar a capacidade humana, bom relacionamento interno, relevância social do trabalho e não atrapalhar a vida pessoal do indivíduo.

A importância da adoção desses itens relacionados à satisfação no trabalho para a organização é não deixar que o contrário aconteça, pois uma insatisfação profissional pode provocar certos prejuízos à organização, como: aumento na taxa de absenteísmo, *turnover*, baixo desempenho e pouca produtividade. Um empregado sem suas necessidades atendidas não tem satisfação suficiente para se comprometer diante das atividades e objetivos da organização (MOURA, 2014).

Comprometimento, nesse sentido, representa o vínculo do funcionário com a organização, colocando seu significado bem próximo a envolvimento, identificação e apego (BASTOS, 1994). Para Siqueira (2008), o comprometimento organizacional é como um contrato celebrado entre a organização e o empregado, porém este contrato é apenas psicológico e informal, ocorre de acordo com a percepção do empregado ao avaliar os direitos e deveres das partes envolvidas.

Para Medeiros e Enders (1987), comprometimento organizacional é o esforço que o indivíduo exerce em benefício da organização e o desejo de se manter membro da

mesma. Isto ocorre quando o empregado aceita os valores e objetivos organizacionais que são expostos a ele.

O comprometimento organizacional foi conceituado por Meyer e Allen (1991) em três componentes: *afetivo*, comprometimento como um apego; *instrumental*, comprometimento ao custo de deixar a organização; e *normativo*, comprometimento como obrigação em permanecer na empresa. Diante destes componentes, os autores criaram um modelo tridimensional capaz de mensurar o grau de comprometimento dos empregados com a organização (SIQUEIRA, 2008).

Segundo Siqueira (2008), os estudos sobre comprometimento organizacional apareceram com mais frequência e em maior número a partir dos anos 1970, já os estudos sobre satisfação no trabalho acontecem desde o século XX.

Após relatar algumas pesquisas sobre a relação entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, Pimentel (2015) constatou em sua pesquisa com docentes de uma instituição privada de ensino superior que apesar da não relação entre os construtos satisfação no trabalho e comprometimento organizacional de forma global, verificou-se uma relação entre algumas variáveis do modelo de Siqueira (2008) e algumas variáveis do comprometimento organizacional. As relações identificadas foram: a) quanto maior a satisfação com o salário maior é o comprometimento global; b) quanto maior a satisfação com a natureza do trabalho, maior é o comprometimento normativo. Além disso, Pimentel (2015) constatou que mesmo expostas aos mesmos fatores de satisfação no trabalho, as mulheres são mais comprometidas que os homens.

A pesquisa de Assunção *et al.* (2014), revelou também que existe correlação positiva entre o grau de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.

A presente pesquisa visa analisar as possíveis relações entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional em uma cooperativa responsável pelo abate de aves no Centro-Oeste mineiro.

1.1 Problema de pesquisa

Diante da problematização e contextualização do tema, o problema da pesquisa se norteia na pergunta: Qual a relação entre a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional em uma organização cooperativa do setor alimentício.

1.2 Objetivo geral

Descrever e analisar as possíveis relações entre a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional em um abatedouro de aves no Centro-Oeste mineiro, tendo em vista a percepção dos empregados do Setor de Produção.

1.3 Objetivos específicos

- a) Identificar o índice de satisfação no trabalho dos funcionários do setor de produção da empresa pesquisada.
- b) Mensurar o grau de comprometimento organizacional dos funcionários da produção.
- c) Analisar as possíveis relações entre a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional, de acordo com as dimensões dos modelos de Siqueira e Meyer e Allen, respectivamente.
- d) Analisar a relação entre as características demográficas e ocupacionais dos funcionários da produção e a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.

1.4 Justificativa

No âmbito acadêmico, o presente estudo se justifica pela intenção de trazer contribuições para a investigação da relação entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, levando-se em consideração que esse tipo de pesquisa não tem sido realizado no setor de produção de alimentos, principalmente em uma cooperativa de grande porte voltada para o abatimento de aves, onde se emprega um grande contingente de trabalhadores rurais e de pequenas cidades.

Já no âmbito organizacional, considera-se que as organizações passam atualmente por um momento de crise econômica, devido principalmente às formas políticas adotadas no país. Diante desse cenário, as empresas buscam melhorar suas formas de gestão para continuarem a ser competitivas no mercado. Assim, esta pesquisa poderá contribuir para que a instituição pesquisada possa aprimorar a gestão de seus recursos humanos.

A pesquisa busca, portanto, contribuir para um melhor desenvolvimento das formas de gestão de Recursos Humanos (RH) mostrando variáveis que alteram a satisfação dos funcionários no trabalho e que são capazes de interferir, de forma positiva ou negativa, no comprometimento organizacional.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos, a iniciar pela Introdução que traz a contextualização do tema, os objetivos e a justificativa para tal estudo. O segundo capítulo apresenta a ambiência da pesquisa. O referencial teórico é apresentado no terceiro capítulo, com a discussão dos seguintes pontos: qualidade de vida no trabalho, satisfação no trabalho, motivação e significado do trabalho, clima organizacional, comprometimento organizacional e modelo tridimensional e Meyer e Allen. O quarto capítulo descreve os procedimentos metodológicos utilizados no estudo, trazendo os seguintes pontos: tipo e método de pesquisa; abordagem; população, amostra, unidade de análise e sujeito e coleta de dados. O quinto capítulo apresenta a análise e discussão dos resultados, normalidade e linearidade; caracterização dos entrevistados; análise descritiva das variáveis dos construtos; modelagem estrutural e comparação dos indicadores com as variáveis do modelo. O sexto capítulo traz as conclusões da pesquisa, seguidas das referências e apêndices.

2 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

A Cooperativa dos Granjeiros do Oeste de Minas (COGRAN), fundada em 1980 em uma assembleia geral de constituição, é uma empresa cooperativa do setor alimentício, responsável pelo abate de aves, que atende a diversos tipos de mercado na região, abrangendo as regiões Sudeste e Nordeste do país.

O mercado de frangos passou por uma grande transformação quando a comercialização de aves vivas começou a perder espaço para a carne resfriada e congelada. Em 1990, para acompanhar a evolução do setor, a COGRAN investiu na compra de um abatedouro.

O processo de abates foi iniciado com 12.000 aves/dia sendo que hoje já é de 47.000 aves/dia, provenientes dos cooperados. Devidamente registrado no Serviço de Inspeção Federal (SIF), o abatedouro possui um quadro de profissionais nas áreas de Nutrição, Engenharia de Alimentos, Engenharia de Produção e Engenharia Mecânica, além de especialistas em Segurança do Trabalho e Fisioterapia, dentre várias outras atividades.

A contratação dos empregados da COGRAN ocorre por meio da análise de currículo que são entregues à psicóloga da empresa. Após o cadastro deles, realiza-se uma pré-seleção dos candidatos que se enquadram na vaga existente. Alguns critérios são observados, tais como: idade, sexo, experiência, altura e peso. Posteriormente, realiza-se uma entrevista com três ou quatro candidatos. Os concorrentes aprovados na entrevista são encaminhados ao líder da área que leva o candidato para conhecer o local de trabalho e, por sua vez, envia um parecer do candidato à gerente de produção que finaliza a contratação. O candidato contratado passa por um treinamento admissional que engloba segurança no trabalho e boas práticas de fabricação.

Ao todo, 270 empregados trabalham no Setor de Produção do abatedouro, exercendo uma das 52 funções que envolvem o processo de abate. Esses e os demais empregados passaram por uma modernização e evolução da sua gestão

quando a COGRAN decidiu contratar, no final de 2013, o Instituto Brasileiro de Administração (IBA) para a implantação de um amplo projeto de gestão de pessoas, tendo como tema central a revisão e a modernização do plano de cargos e salários.

O consultor responsável pelo projeto iniciou os trabalhos a partir de uma estrutura de líderes dos diversos setores e operações da COGRAN, que é considerada como base fundamental para o sucesso da estruturação do projeto. O responsável ainda explica que “sempre que falamos de competência, competitividade, sobrevivência no mercado, ampliação territorial, crescimento e reposicionamento mercadológico, nunca deixamos de trazer as pessoas como agregadas, pois são elas que, através de suas ações e reações, de suas visões de modernidade, criatividade e do senso de progresso, decidem pela implantação de várias ações e programas que proporcionam o alcance das tão sonhadas metas que todo empreendimento deseja.”

Ainda de acordo com o consultor, “o mundo empresarial mudou rápido e radicalmente, pois tudo que era usual passou a ser questionado, levando os gestores a reverem práticas e políticas internas e externas, incluindo neste contexto o tratamento com seus recursos humanos que são tão importantes para a manutenção dos negócios, e por vezes chamados do “maior patrimônio das empresas”, onde a retenção de talentos, do conhecimento tecnológico, das informações e dos processos são, em muitos casos, maiores e mais importantes que o próprio ativo imobilizado das organizações”. Primordial para ele é valorização, crescimento, comprometimento e alinhamento com as diretrizes de pessoal adotadas pela empresa.

A missão da empresa é "superar as expectativas do consumidor, oferecendo alimentos saudáveis com sabor e qualidade, viabilizando as atividades produtivas de nossos cooperados e clientes, com ética, responsabilidade social, preservação do meio ambiente e inovação tecnológica”.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo é apresentado o referencial teórico que deu sustentação à pesquisa. Serão discutidos temas relacionados com o tema do estudo que, na concepção de diversos autores, embasam e fundamentam um corpo teórico de grande relevância, bem como serão descritos os temas que contribuíram para o desenvolvimento do estudo, ou seja, Comprometimento Organizacional, Modelo Tridimensional de Comprometimento de Meyer e Allen, Satisfação no Trabalho, Modelo EST (Escala de Satisfação no Trabalho) e Estudos Correlatos.

3.1 Comprometimento organizacional

Segundo Ferreira (1986), a palavra 'comprometimento' significa estar agregado, envolvido, aderido ou vinculado à organização. Para Bastos (1994), a palavra 'comprometimento' possui sentido ambíguo, porém na linguagem acadêmica quer dizer estar envolvido, engajado, agrupado ou ajustado.

O estudo sobre comprometimento organizacional vem crescendo desde o final da década de 1970 e traz consigo diversas definições e teorias que resultam em fragmentação e redundância conceitual. O comprometimento é responsável por fazer a ligação entre os empregados e a organização (GAMA, 1993).

O comprometimento organizacional possui cinco focos que são: valores, organização, carreira, trabalho e sindicato. Esses foram retirados e agrupados como sendo os maiores dos 29 conceitos apresentados por Siqueira (2008).

A fim de compreender o comprometimento no trabalho, Meyer e Herscovitch (2001) fizeram um estudo das definições de diferentes autores e concluíram que todos se referem a comprometimento como a uma força que estabiliza e coage o que direciona o comportamento.

O comprometimento no trabalho está diretamente relacionado aos objetivos e valores que o indivíduo consegue identificar dentro da organização. Para Siqueira

(2008), essa identificação acontece quando o indivíduo tem forte crença e aceitação dos valores e objetivos da organização; quando deseja manter o vínculo com a organização e quando se esforça para o bem da organização.

Embora o único e mais importante foco seja a organização, há controvérsias quanto ao conceito de comprometimento organizacional. Isso se dá, segundo Bastos, Brandão e Pinho (1997), devido aos diferentes segmentos existentes dentro da organização que carregam diferentes objetivos e valores.

Segundo Souza e Marques (2014), o comprometimento dos empregados é resultado de boas políticas e práticas do setor de Recursos Humanos (RH). Os autores citam oito práticas que são capazes e essenciais para elevar o comprometimento na organização. São elas: valorizar as pessoas acima de tudo; diálogo entre líder e empregado; participação dos empregados nas decisões; comprometimento com a missão e valores apresentados; levar em consideração o valor (currículo) no ato de contratar; segurança e direitos trabalhistas; remuneração e recompensas atrativas e garantir a realização dos sonhos dos empregados.

Portanto, como existem vários conceitos a respeito de comprometimento organizacional, para Siqueira (2008), a forma de exercer o poder na organização também pode acontecer de diferentes formas e influir no envolvimento do trabalhador, sendo elas: via coerção, remuneração e pressão normativa. E assim, os trabalhadores podem se envolver de forma alienada, calculada, e moral.

A relação do empregado com a organização parte primeiramente de aspectos psicológicos do empregado. Segundo Meyer e Herscovitch (2001), é de acordo com a relação estabelecida com a organização que o empregado decide se permanece ou interrompe sua relação com ela. Tal atitude e decisão parte do significado que o trabalho tem na vida do funcionário. A partir desse significado é que se tem o comprometimento por parte do funcionário na empresa. Esse comprometimento pode ser medido de acordo com o compromisso e o envolvimento do funcionário; o grau de atenção e esforço que a pessoa pratica sua função; lealdade por se tratar de um desejo de fazer parte da empresa e da equipe por muito tempo (ROCHA, 2015).

O comprometimento organizacional está definitivamente relacionado com o comportamento do indivíduo e, para Siqueira (2008), é de forma lenta e gradativa que cresce o vínculo do funcionário com sua organização.

Conforme Rocha (2015), comprometimento é a maneira como o indivíduo se comporta na organização, e que o seu comportamento gera consequências positivas e negativas e o que está sendo avaliado é a sua vocação, obrigação, engajamento e envolvimento.

Duas dimensões foram identificadas por Rocha (2015) a fim de afirmar o que se pensava sobre comprometimento: integração, que mede o grau de envolvimento do indivíduo com a organização; e introjeção, que são os valores e características que o indivíduo acrescenta à organização.

Meyer e Allen (1990) definem nos estudos sobre comprometimento organizacional, três enfoques que envolvem o termo:

- a) **enfoque afetivo**: que se trata do envolvimento do indivíduo com a organização, o indivíduo é quem decide se permanece ou não na organização;
- b) **enfoque instrumental**: que se trata do comprometimento do indivíduo com a organização ao ter a necessidade de permanecer na mesma e;
- c) **enfoque normativo**: que se trata da obrigação de permanência do trabalhador na organização.

O enfoque que liderou a literatura do comprometimento no trabalho foi o afetivo, pois ultrapassa a boa postura para com a organização e mostra que o importante é o bem-estar da organização. Bastos, Brandão e Pinho (1997) caracterizam assim o comprometimento afetivo:

- a) uma forte crença e a aceitação dos objetivos e valores da organização;
- b) estar disposto em exercer um esforço considerável em benefício da organização;
- c) um forte desejo de se manter membro da organização.

O segundo enfoque é o instrumental que, segundo Rocha (2015), se trata de o indivíduo se engajar a organização ou segundo Bastos (1994), quer dizer continuação do indivíduo na organização. O indivíduo se mantém na empresa, pois sua saída gera custos altos.

Já o enfoque normativo faz com que os indivíduos aceitem os valores e objetivos internos de forma “pressionada”, existe um controle sobre suas ações (SIQUEIRA, 2008). A autora ainda conceitua comprometimento como sendo a soma das pressões normativas que fazem os indivíduos seguir as regras com objetivo de atingir as metas organizacionais.

3.1.1 Modelo tridimensional de Meyer e Allen

Rocha (2015), sintetizando a literatura sobre comprometimento, argumenta que Meyer e Allen (1984), ao analisarem algumas escalas existentes para medir o comprometimento e que eram utilizadas até a década de 1980, notaram que essas não traziam os resultados necessários. Portanto, desenvolveram um modelo a fim de medir o grau de comprometimento com mais eficácia. Com este intuito, foram construídos dois questionários diferentes, um deles chamado de *Affective Commitment Scale* (ACS), que mede o comprometimento afetivo, e o outro denominado de *Continuance Commitment Scale* (CCS), que mede o comprometimento instrumental. Logo após, McGee e Ford (1987) analisaram as escalas desenvolvidas por Meyer e Allen em 1984, e localizaram o componente normativo do comprometimento.

Segundo Souza e Marques (2014), Meyer e Allen fizeram a inclusão da nova dimensão em seus estudos e passaram a conceituar as três dimensões da seguinte forma:

- a) comprometimento em forma de apego à organização, **afetivo**;
- b) comprometimento que gera custos ao deixar a organização, **instrumental**;
- c) comprometimento baseado em sentimento de dever em permanecer na organização, **normativo**.

Meyer e Allen (1990, p. 3) conceituam os indivíduos de acordo com as três dimensões assim:

Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem; aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam, e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados.

Para Rocha (2015), Meyer e Allen descrevem o comprometimento de uma forma bem clara, onde o indivíduo possui uma relação afetiva com a organização e com os outros funcionários. Assim, o indivíduo permanece na organização porque se sente parte dela, se sente importante para a existência da organização.

Na dimensão normativa o trabalhador somente permanece na organização porque é obrigado, e na dimensão instrumental isso acontece, pois o indivíduo precisa estar empregado, possui a necessidade da remuneração.

De forma mais detalhada, Siqueira (2008) diz que o comprometimento afetivo é visto quando o indivíduo se identifica com a organização, se mantém envolvido e apegado. O indivíduo então fica na organização simplesmente porque quer, existe uma vontade própria que gera uma relação satisfatória.

No comprometimento instrumental o indivíduo se conforma em estar na organização pelo fato de precisar financeiramente se manter ali, tudo que o funcionário faz é com objetivo de receber recompensas. O comprometimento normativo faz com que o indivíduo se mantenha obrigado na organização.

No Quadro 1 tem-se a caracterização sobre as três dimensões do comprometimento organizacional desenvolvidas por Meyer e Allen, conforme Marques *et al.* (2010):

Quadro 1 - Os três componentes mais comuns do comprometimento organizacional, segundo Meyer e Allen

Categorias	Caracterização	Motivos que a pessoa tem para permanecer na organização	Estado psicológico
Afetivo	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado como também envolvido com a organização.	... sente que quer permanecer	Desejo
Normativo	Grau em que o colaborador possui um sentido da obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização.	... sente que deve permanecer	Obrigação
Instrumental	Grau em que o colaborador se mant�m ligado à organiza�o, devido ao reconhecimento dos custos, associados com a sua saída dela. Esse reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados	... sente que tem necessidade de permanecer	Necessidade

Fonte: MARQUES *et al.*, 2010

Em s ntese, o comprometimento do indiv duo com a organiza o est  relacionado com o afeto, os valores, os v nculos, as necessidades e os interesses subjetivos e objetivos, tendo em vista que em todos os casos o indiv duo estar  envolvido com as rela es de interesse organizacional.

3.2 Satisfa o no trabalho

O trabalho   frequentemente avaliado de acordo com a adapta o que ocorre ou n o entre organiza o e indiv duo, ou indiv duo e organiza o (DEJOURS, 2002).

O ato de trabalhar precisa ser rodeado de experi ncias prazerosas para que haja satisfa o no trabalho. Essa satisfa o tem motivos que s o encontrados internamente na organiza o, que dependem da gest o atrav s de: remunera o, equipes, dire o, promo es e condi es de trabalho (SIQUEIRA, 2008). Portanto, a satisfa o   fruto de todas as rela es que o indiv duo vivencia dentro da organiza o.

Referente  s experi ncias prazerosas, Figueiredo (2012, p. 81) esclarece que:

O prazer se encontra então na mobilização subjetiva para o trabalhar do sujeito, no engajamento com a tarefa, e a inteligência (sabedoria) sobre o ofício realizado, como cada um encontra caminhos para realizar um trabalho, é intuitivo e promove marca pessoal.

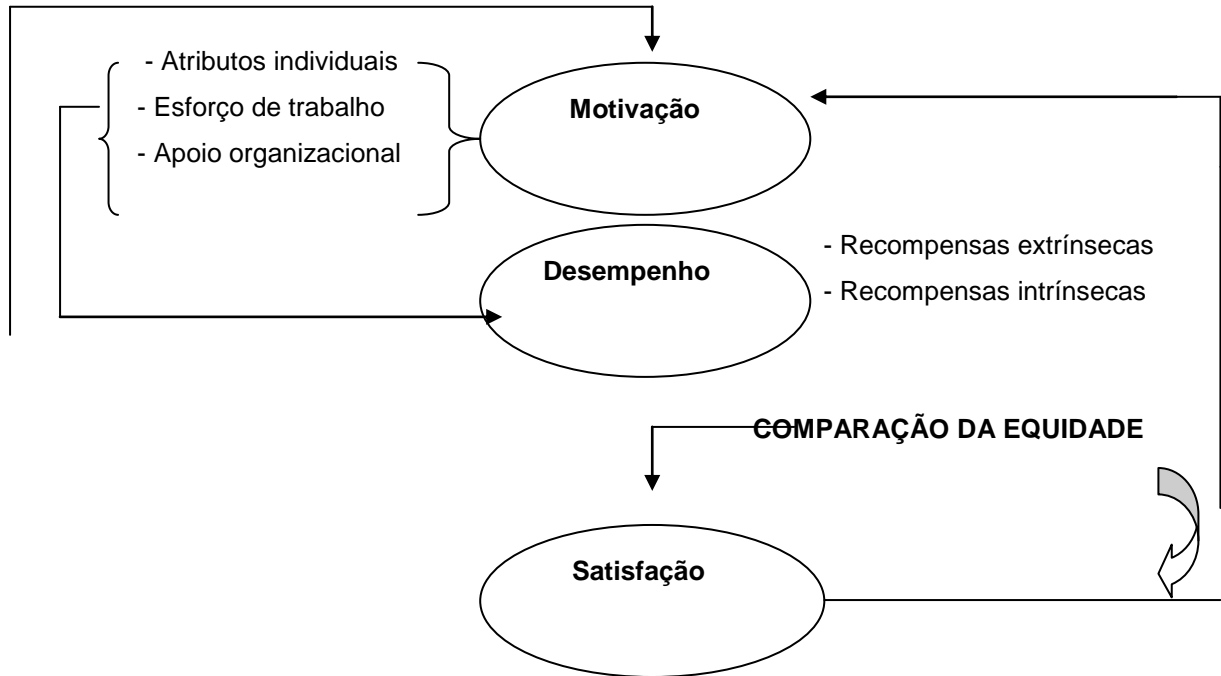
Os estudos sobre satisfação no trabalho iniciaram-se no século XX. Os estudiosos, por muito tempo, trataram a satisfação no trabalho como sendo componente da motivação, pois, trabalhador motivado está sempre satisfeito e por isso traz bons rendimentos para a organização. Logo após esse período, estudiosos já tinham a satisfação como uma atitude (SIQUEIRA, 2008). Robbins (2002, p. 74) define satisfação no trabalho como “a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”. Segundo Rueda, Serenini e Meireles (2014), no século XXI, a satisfação no trabalho passou a ser tratada como a ligação afetiva do trabalhador com a organização em que presta sua mão de obra.

Para Hunt e Osborn (2002, p. 96)

Satisfação no trabalho formalmente definida é o grau segundo o qual os indivíduos se sentem de modo positivo ou negativo com relação ao seu trabalho, é uma atitude, ou resposta emocional às tarefas de trabalho e às suas várias facetas. Aspectos mais comuns da satisfação no trabalho relacionam-se com pagamento, desempenho e avaliação de desempenho, colegas, qualidade de supervisão, condições físicas e sociais do local de trabalho.

A FIG.1 ilustra o argumento de Hunt e Osborn (2002) que demonstra que os indivíduos são motivados na organização com intuito de gerar um bom desempenho. Essa motivação, por sua vez, tende a gerar uma satisfação no trabalhador quanto a seu trabalho desenvolvido. A satisfação é como uma resposta positiva ou negativa dessa dinâmica entre motivação, desempenho e satisfação.

Figura 1 - Motivação X Desempenho X Satisfação



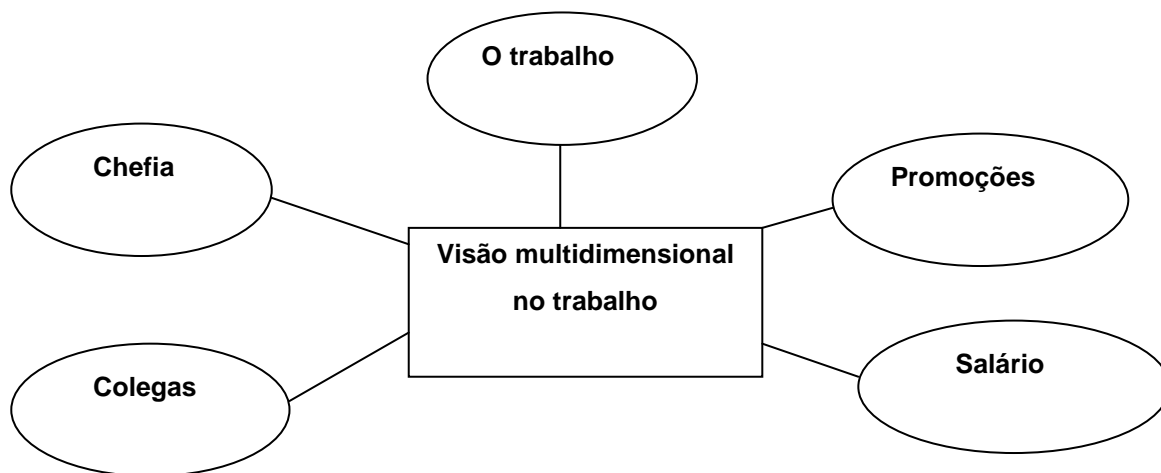
Fonte: HUNT; OSBORN, 2002, p. 96

Locke (1969) classifica a satisfação no trabalho como um fenômeno individual, porém as causas da satisfação no trabalho são divididas em dois grupos que são interligados:

- a) eventos e condições do trabalho: que são os benefícios recebidos em prol do trabalho prestado e as condições de trabalho que são oferecidas ao trabalhador na organização;
- b) agentes do trabalho: colegas de trabalho, superiores e a organização em si.

Os autores Zanelli, Borges–Andrade, Bastos (2004) também relacionam as mesmas causas da satisfação no trabalho apresentadas na FIG. 2, como uma visão multidimensional do construto:

Figura 2 - Fatores de Satisfação no Trabalho



Fonte: ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004

Para Siqueira e Gomide Jr. (2004), a chefia e os colegas de trabalho são quem constroem o ambiente social da organização; o trabalho são as atividades exercidas pelo trabalhador; o salário e a promoção são de responsabilidade da gestão de pessoas. Segundo Rego (2011), satisfação também pode ser resultado do tratamento de justiça e respeito que o indivíduo encontra dentro da organização.

Apesar da extensa lista de conceitos encontrados ao longo dos tempos, satisfação no trabalho continua com suas mesmas dimensões constitutivas. O que preocupa os pesquisadores e os gestores são as medidas adotadas para que seus trabalhadores alcancem a satisfação. Conforme Siqueira (2008), o segredo se trata de tomar medidas simples e de fácil entendimento para que os trabalhadores possam oferecer resultados à altura de cada um e que sejam satisfatórios também para a organização.

O termo 'satisfação no trabalho' é um conjunto de sentimentos que o indivíduo carrega consigo em relação ao seu trabalho. O indivíduo vai formando esse conjunto de acordo com os acontecimentos ao longo de sua jornada. Um indivíduo satisfeito com seu trabalho apresenta resultados satisfatórios, já o sujeito insatisfeito não consegue apresentar o mesmo (ROBBINS, 2008).

Os funcionários buscam a todo o momento serem valorizados no trabalho, e cobram esse preenchimento de valores da organização (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). Diante disso, segundo Freitas e Souza (2009), a organização oferece essa satisfação a seus colaboradores quando adota em suas políticas de gestão os seguintes itens: recompensa justa, possibilidade de crescimento hierárquico, boas condições de trabalho (segurança), usar a capacidade humana, bom relacionamento interno, relevância social do trabalho e não atrapalhar a vida pessoal do indivíduo.

A vida e a saúde do trabalhador precisam ser tratadas como fatores de suma importância para a organização, pois a valorização deles eleva o grau de satisfação dos trabalhadores. Já a insatisfação afeta a vida do profissional, não só dentro da organização mas, principalmente, a sua vida pessoal que afeta sua família (RUEDA; SERENINI; MEIRELES, 2014). A satisfação pode ser afetada com mudanças organizacionais e, se esta mudança for mal gerida, conseqüentemente acarretará desconfiança dos funcionários e isso pode gerar insatisfação (MARQUES; BORGES; REIS, 2016).

A insatisfação e o estresse podem também serem gerados quando o trabalhador desconhece as oportunidades de progresso, as promoções existentes no trabalho e o forma que a organização utiliza para avaliar o desempenho dos funcionários (BAUK, 1985). O autor ainda acrescenta que o trabalho excessivo, a falta de autoridade e a interferência na vida particular do trabalhador são fortes causadores de insatisfação no trabalho.

Siqueira (2008), em seus estudos, pesquisou com quais variáveis a satisfação poderia estar mais relacionada, constatando que não são as características pessoais ou características físicas do local do trabalho que interferem no grau de satisfação, mas sim as políticas de gestão. Desse modo, tem-se que, ao presenciar uma boa política de gestão, o empregado se enxerga de forma positiva dentro da organização, se sente útil o que gera um sentimento satisfatório a ele. Logo, a satisfação no trabalho pode ser considerada uma atitude, pois é uma forma de demonstração de como o trabalhador se sente em relação a sua função exercida na empresa (ROCHA, 2015).

3.2.1 Modelo EST (Escala de Satisfação no Trabalho)

Estudos sobre satisfação no trabalho não eram suficientes para explicar as variáveis que envolvem o construto. As características pessoais dos indivíduos, o ambiente físico do trabalho e a estrutura da organização apenas compreendiam as relações existentes entre fatores que podiam medir a satisfação no trabalho, porém ainda insuficientes (SIQUEIRA, 2008).

No entanto, Siqueira (2008) criou uma medida de satisfação no trabalho de fácil entendimento e aplicação, capaz de avaliar os aspectos que dimensionam o conceito do construto e ser eficaz a ponto de transformar os dados em resultados benéficos e importantes para as pesquisas científica e práticas gerenciais. A Escala de Satisfação no Trabalho (EST) é uma escala ligada a uma visão multidimensional de satisfação no trabalho que tem como objetivo avaliar o grau de satisfação do indivíduo em seu trabalho, referente às cinco dimensões: chefia (com cinco itens), colegas (com cinco itens), promoções (com cinco itens), trabalho (com cinco itens) e salário (com cinco itens) (SIQUEIRA, 2008).

Neste presente estudo foi utilizada a EST na versão completa que possui 25 itens de análise, conforme relacionados acima. O instrumento de coleta está detalhado no Apêndice A.

3.3 Estudos correlatos

Pimentel (2015) apresenta em sua pesquisa oito estudos correlatos aos temas Satisfação no Trabalho (ST) e Comprometimento Organizacional (CO) publicados nas bases de dados Google Acadêmico, SCIELO (*Scientific Electronic Library Online*), RAC (Revista de Administração Contemporânea), RAE (Revista de Administração de Empresas) e SPELL (*Scientific Periodicals Electronic Library*).

Quadro 2 – Estudos correlatos

(continua)

Autor	Título da Pesquisa	Objetivo	Resultados
MARTINS (2003)	Programas de Qualidade de Vida, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional.	Investigar se a participação do profissional em programas de qualidade de vida no trabalho se relacionava com a satisfação no trabalho e com o comprometimento organizacional.	Existência de correlação positiva entre as variáveis.
XAVIER (2005)	<i>Locus</i> de controle, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo correlacional.	Verificar a relação entre as variáveis <i>locus</i> de controle, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho.	Os trabalhadores comprometidos afetivamente eram os que apresentavam maior nível de satisfação no trabalho. Portanto, a satisfação no trabalho é um preditor do comprometimento afetivo.
TRALDI E DEMO(2001)	Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de Administração de uma universidade federal.	Investigar as relações entre comprometimento organizacional, bem-estar e Satisfação no trabalho, por meio de um censo realizado com os 104 professores de Administração de uma Universidade Federal.	As variáveis bem-estar no trabalho e satisfação aparecem como principal preditora do comprometimento afetivo.
CAON (2001)	Comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo nas empresas dos sistemas “s” de Santa Catarina.	Analisar os fatores que configuram as variáveis comprometimento organizacional e satisfação no trabalho, visando contribuir para melhor compreensão da relação entre elas e, assim fornecer subsídios para o estabelecimento de políticas e estratégias de RH nas organizações pesquisadas.	Percepção de que o funcionário satisfeito apresenta maior comprometimento. Identificação de que os construtos possuem relação.
MACIEL E CAMARGO (2011)	Comprometimento, Satisfação e Cooperação no Trabalho: evidências da primazia dos aspectos morais e das normas de reciprocidade sobre o comportamento.	Verificar as relações entre comprometimento organizacional, satisfação e cooperação no trabalho.	Relação causal de satisfação no trabalho em relação aos diferentes parâmetros de comprometimento.

(conclusão)

DEMO, MARTINS E ROURE (2013)	Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na livraria cultura.	Avaliar a relação existente entre Gestão de Pessoas, Comprometimento Organizacional e Satisfação no Trabalho, segundo a percepção dos colaboradores da Livraria Cultura, filial Brasília.	Identificação que as políticas de envolvimento e recompensas são as melhores preditoras do comprometimento e da satisfação no trabalho.
SOUZA, RECHE E SACHUK (2013)	O comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho em funcionários de um hospital da cidade de Umuarama – PR.	Analisar a relação entre o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho dos indivíduos que exercem as suas atividades de trabalho em um hospital privado de pequeno porte da cidade de Umuarama – PR.	Percepção de maior relação entre comprometimento normativo e satisfação no trabalho.

Fonte: PIMENTEL, 2015

A fim de complementar a pesquisa da autora citada acima, foi feita uma nova busca nas mesmas bases de dados utilizadas por ela. Nessa busca foram encontrados mais cinco estudos correlatos ao tema satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, como mostra o Quadro 3:

Quadro 3 - Estudos correlatos

(continua)

Autor	Título da Pesquisa	Objetivo	Resultados
OLIVEIRA E COSTA (2015)	Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional de Trabalhadores Efetivos e Terceirizados: um Estudo Comparativo na UNIRIO.	Analisar e comparar a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional de servidores, incluindo professores e empregados terceirizados. Também foi avaliada a relação desses construtos com a intenção de deixar a organização.	A satisfação dos terceirizados é significativamente mais alta do que a dos servidores. Docentes com mais alto nível de comprometimento afetivo. Intenção de deixar a organização relativamente baixa em ambas às categorias.
LIZOTE, VERDINELLI E NASCIMENTO (2015)	Comprometimento Organizacional e Satisfação no Trabalho: um Estudo com Funcionários Públicos Municipais.	Analisar a relação entre os construtos nos funcionários das prefeituras municipais.	Comprometimento organizacional afetivo se relaciona com a satisfação no trabalho. De forma negativa a dimensão normativa se relaciona com satisfação. Diante da dimensão instrumental não se verificou relação com satisfação.
CAPPI E ARAUJO (2014)	Satisfação no Trabalho, Comprometimento Organizacional e Intenção de Sair: um Estudo entre as Gerações X e Y.	Analisar se há diferenças entre as gerações X e Y quanto ao grau com que os antecedentes satisfação no trabalho e comprometimento organizacional precedem a intenção de sair.	Relação positiva entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Relação negativa dos construtos com a intenção de sair do emprego.
FLAVIANO, LÖBLER E AVELINO (2014)	Satisfação e Comprometimento Organizacional: um Estudo em Membros de Cooperativas Agrícolas.	Identificar as relações entre a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.	Em relação à satisfação em cooperativas foram encontrados cinco fatores sendo eles o Serviço, Insumo, Aspecto social e econômico, Localização e estrutura física, Atendimento. Elevado índice de comprometimento afetivo e instrumental dos associados com a cooperativa. Correlação existente entre os construtos na maioria moderada.
ASSUNÇÃO, DOMINGOS, CABRAL, SANTOS E PESSOA (2014)	Satisfação e Comprometimento Organizacional Afetivo: um Estudo com Docentes Universitários do Curso de Ciências Contábeis.	Analisar a relação entre o grau de satisfação e o nível de comprometimento organizacional afetivo dos docentes universitários do curso de ciências contábeis.	Níveis moderados de correlação entre satisfação e comprometimento organizacional. Fatores determinantes dos docentes no trabalho: "habilidades e conhecimento relacionado à variável trabalho" e "relacionamento com colegas".

Quadro 03 – Estudos correlatos

(conclusão)

Autor	Título da Pesquisa	Objetivo	Resultados
PIMENTEL (2015)	Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional: Estudo com Docentes em uma IES Particular na cidade de Juiz de Fora – MG.	Analisar o índice de satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional e as possíveis relações entre os dois construtos.	Constatou-se que apesar da não relação entre os construtos satisfação no trabalho e comprometimento organizacional de forma global, verificou-se uma relação entre algumas variáveis do modelo de Siqueira (2008) e algumas variáveis do comprometimento organizacional. As relações identificadas foram: a) quanto maior a satisfação com o salário maior é o comprometimento global; b) quanto maior a satisfação com a natureza do trabalho, maior é o comprometimento normativo. Além disso, Constatou-se também que mesmo expostas aos mesmos fatores de satisfação no trabalho, as mulheres são mais comprometidas que os homens.

Fonte: Elaborado pela autora, 2016

Os estudos relacionados no Quadro 3 mostram que ambientes e segmentos diferentes podem ocasionar diferentes resultados quando se trata de uma pesquisa sobre Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional.

Na primeira pesquisa, de Oliveira e Costa (2015), o resultado mostra um alto nível de Comprometimento Organizacional entre os docentes que, por sua vez, apresentam um maior índice de Satisfação no Trabalho. Lizote, Verdinelli e Nascimento (2015) também demonstram em suas pesquisas que o Comprometimento na dimensão afetiva está relacionado com a Satisfação no Trabalho. Essa relação também aparece nos resultados das pesquisas de Cappi e Araújo (2015); Flaviano, Lôbler e Avelino (2014); e Assunção *et al.* (2014).

Para Lizote, Verdinelli e Nascimento (2015), o Comprometimento na dimensão normativa, que se refere ao estado psicológico de obrigação de permanecer na organização, se relaciona de modo negativo com a Satisfação no Trabalho, ou seja, os funcionários que estão comprometidos normativamente apresentam baixo índice de satisfação com o trabalho.

O mesmo autor não encontrou relações entre Comprometimento instrumental e Satisfação no Trabalho. Flaviano, Lôbler e Avelino (2014) indicaram um elevado Comprometimento instrumental e na correlação entre os construtos mostrou uma relação na sua maioria.

Em sua pesquisa, Pimentel (2015) não constatou uma correlação significativa entre os construtos de forma global. Porém, encontrou correlação entre Satisfação com salário e Comprometimento Organizacional, bem como correlação entre Satisfação com a natureza do trabalho e Comprometimento normativo. Mesmo expostas aos mesmos fatores de Satisfação no Trabalho, as mulheres se mostraram mais comprometidas que os homens pesquisados.

4 METODOLOGIA

Este capítulo tem como objetivo principal descrever os procedimentos metodológicos utilizados no estudo, trazendo os seguintes pontos: tipo e método de pesquisa; abordagem; população, amostra, unidade de análise e sujeitos e coleta de dados.

4.1 Tipo e método de pesquisa

Os tipos de pesquisa adotados no presente estudo foram: a descritiva e a explicativa, com o objetivo de analisar a relação entre a Satisfação no Trabalho e o Comprometimento Organizacional em um abatedouro de aves no Centro-Oeste mineiro.

Para Triviños (1987), esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade. Triviños (1987, p. 112) enfatiza que os “estudos descritivos exigem do investigador, para que a pesquisa tenha certo grau de validade científica, uma precisa delimitação de técnicas, métodos, modelos e teorias que orientarão a coleta e interpretação dos dados”.

Segundo Gil (2002), a pesquisa descritiva tem como objetivo estudar as características de um determinado grupo ou população. Gil (2008) relata que a pesquisa descritiva possui técnicas padronizadas para coleta de dados como questionários e observação sistemática.

Para Gil (2002), algumas pesquisas descritivas procuram determinar a natureza da relação entre as variáveis, portanto essas pesquisas se aproximam das pesquisas explicativas.

“Uma pesquisa explicativa pode ser a contribuição de outra descritiva, posto que a identificação de fatores que determinam um fenômeno exige que este esteja suficientemente descrito e detalhado” (GIL, 2008, p. 43). “Este é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas” (GIL, 2008, p. 28).

4.2 Abordagem

Para alcançar os objetivos propostos na presente pesquisa, utilizou-se a abordagem quantitativa, por meio da qual foram mensurados os índices de Satisfação no Trabalho com a EST e Comprometimento Organizacional de acordo com o modelo tridimensional de Meyer e Allen na COGRAN. Após mensurar os índices dos construtos, foram analisadas as possíveis relações existentes entre eles. Segundo Collis e Hussey (2005), esse método é capaz de mensurar os fenômenos.

Segundo Richardson (1999), a pesquisa quantitativa apresenta a quantidade, tanto na coleta de dados como em sua análise de resultados. Para Mattar (2001), a abordagem quantitativa quantifica os dados e generaliza os resultados da amostra para os leitores, facilitando o entendimento e a leitura.

Este método é muito utilizado nas pesquisas descritivas que têm por objetivo mensurar e classificar a relação existente entre variáveis distintas (RICHARDSON, 1999).

4.3 População, amostra, unidade de análise e sujeitos

A população de pesquisa foi composta pelos 270 funcionários da COGRAN. A amostra foi calculada de acordo com o cálculo de Barnet (1991) como mostra abaixo:

Cálculo de amostra:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N-1}{PQ} \frac{(d)^2}{Z_{\frac{\alpha}{2}}^2}}$$

Onde:

N = total da população

PQ = variabilidade populacional (0,25)

α = nível de significância (5%)

$Z_{\frac{\alpha}{2}}$ = valor da tabela normal padrão (1,96)

d = erro amostral (0,05)

Portanto, a amostra necessária para esta pesquisa foi de 197, sendo 72,97% da população total. A amostra obtida foi de 207 questionários totalmente respondidos.

A unidade de análise da pesquisa é representada pelos funcionários do Setor de Produção da empresa COGRAN. Definir a unidade de análise é um passo para definir as questões iniciais da pesquisa (YIN, 2001).

Os sujeitos da pesquisa são os funcionários do Setor de Produção da COGRAN que responderam ao questionário disponibilizado pela pesquisadora. Para Vergara (2005, p. 53), “os sujeitos de uma pesquisa são aqueles que fornecerão os dados que o autor necessita para fazer a pesquisa”.

4.4 Coleta dos dados

Com o propósito de alcançar os objetivos da pesquisa, utilizaram-se questionários estruturados, impressos e entregues aos funcionários do Setor de Produção da empresa que os responderam no local de trabalho e os entregaram à responsável pelo setor de Recursos Humanos (RH) da empresa.

Lakatos e Marconi (1985) retratam a pesquisa estruturada como observação sistemática, podendo ser também chamada de controlada e planejada. O pesquisador utiliza um questionário como seu instrumento para coleta de dados, e usa os recursos de busca, conforme necessário.

O questionário (Apêndice A) foi dividido em três partes:

- a) inicial: Questionário de dados demográficos;
- b) parte 1: Questionário de Comprometimento Organizacional medido pelo modelo proposto por Meyer e Allen (1990) e validado por Bandeira,

Marques e Veiga (1999) com níveis de confiabilidade de 0,84 para comprometimento afetivo, 0,78 para comprometimento normativo e 0,71 para comprometimento instrumental. A escala é dimensionada em 6 pontos: 1 (discordo totalmente), 2 (discorda muito), 3 (discorda pouco), 4 (concorda pouco), 5 (concorda muito), 6 (concorda totalmente);

- c) parte 2: Questionário da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) multidimensional, desenvolvida por Siqueira (2008), com níveis de confiabilidade: 0,86 para satisfação com os colegas, 0,92 para satisfação com o salário, 0,90 para satisfação com a chefia, 0,82 para satisfação com a natureza do trabalho, 0,87 para satisfação com as promoções. A escala está dimensionada em 7 pontos: 1 (totalmente satisfeito), 2 (muito insatisfeito), 3 (insatisfeito), 4 (indiferente), 5 (satisfeito), 6 (muito satisfeito) e 7 (totalmente satisfeito).

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com 207 respondentes, com um total de 8.694 respostas para as 42 questões para conceituar os construtos Satisfação no Trabalho (ST) e Comprometimento Organizacional (CO). Em toda a base de dados não houve nenhuma célula em branco.

Para explorar a qualidade das respostas dos questionários, verificou-se a existência dos *outliers* que são observações que apresentam um padrão de resposta diferente das demais. De acordo com Hair *et.al.* (2009), pode-se classificar os *outliers* em quatro tipos: (1) erros na tabulação dos dados ou falhas na codificação; (2) observações decorrentes de algum evento extraordinário; (3) observações extraordinárias para as quais o pesquisador não tem uma explicação; e (4) observações que estão no intervalo usual de valores para cada variável, mas são únicas em sua combinação de valores entre as variáveis.

Os tópicos (2) e (3) podem ser classificados como *outliers* univariados e o tópico (4) como *outliers* multivariados. Os *outliers* univariados foram diagnosticados por meio da padronização dos resultados, de forma que a média da variável seja 0 e o desvio padrão 1. Assim, foram considerados *outliers* univariados aquelas observações com escores padronizados fora do intervalo de $[-3, 29]$ (HAIR *et al.*, 2009). Já os *outliers* multivariados foram diagnosticados com base na medida D^2 de Mahalanobis. Os indivíduos que apresentam uma significância da medida inferior a 0,001 foram considerados *outliers* multivariados.

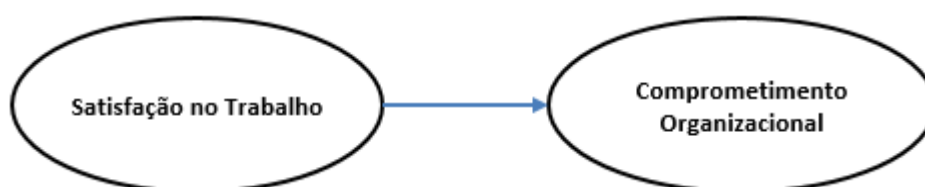
Os *outliers* univariados e multivariados encontrados não foram retirados da amostra por acreditar que as observações sejam casos válidos da população e que, caso fossem eliminadas, poderiam limitar a generalidade da análise multivariada, apesar de possivelmente melhorar seus resultados (HAIR *et al.*, 2009).

Para descrever as variáveis caracterizadoras da amostra, foram utilizadas as frequências absolutas e relativas. Já para apresentar e comparar os itens de cada construto foram utilizados: média e desvio padrão, além do intervalo percentílico

bootstrap de 95% de confiança, sendo que os itens dos construtos foram recodificados para a escala de comprometimento variando de “1- Discordo Totalmente, até 6 Concordo Totalmente”; e a escala EST variando de “1- Totalmente Insatisfeito, até 7- Totalmente Satisfeito.” O método *bootstrap* (Efron e Tibshirani, 1993) é muito utilizado na realização de inferências quando não se conhece a distribuição de probabilidade da variável de interesse.

Para testar o modelo teórico hipotético, conforme já apresentado na FIG. 3, utilizou-se a modelagem de equações estruturais via abordagem *Partial Least Square* (PLS) Vinzi e Chin (2010). A abordagem PLS oferece uma alternativa a abordagem tradicional de modelagem de equações estruturais baseada na matriz de covariância (CBSEM), uma vez que não exige suposições de normalidade dos resíduos e tem sido referida como uma técnica de modelagem suave com o mínimo de demanda considerando as escalas de medidas, o tamanho amostral e distribuições residuais. (MONECKE; LEISCH, 2012).

Figura 3 – Modelo Teórico



O modelo de equações estruturais divide-se em duas partes: Modelo de Mensuração e Modelo Estrutural. Para verificar a validade do modelo de mensuração, ou seja, da capacidade do conjunto de indicadores de cada construto representar com precisão seu respectivo conceito, foram avaliadas as validades convergente e discriminante.

A validade convergente garante que os indicadores de um construto estão correlacionados o suficiente para medir o conceito latente. A validade discriminante verifica se os construtos medem efetivamente diferentes aspectos do fenômeno de

interesse. A confiabilidade revela a consistência das medidas em mensurar o conceito que pretendem medir.

Para verificar a validade convergente foi utilizado o critério proposto por Fornell e Larcker (1981). Ele garante tal validade caso a Variância Média Extraída - AVE, que indica o percentual médio de variância compartilhada entre o construto latente e seus itens, seja superior a 50% (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009), ou 40% no caso de pesquisas exploratórias (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994). Para validade discriminante foi utilizado o critério de Fornell e Larcker (1981) que garante a validade discriminante quando a variância extraída (AVE) de um construto não for menor que a variância compartilhada desse construto com os demais.

Para mensurar a confiabilidade dos construtos foram utilizados o Alfa de Cronbach (A.C.) e a Confiabilidade Composta (C.C.), conforme CHIN *et al.*, (1998). De acordo com Tenenhaus *et al.* (2005) os indicadores AC e CC devem ser maiores que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do construto, sendo que em pesquisas exploratórias valores acima de 0,60 também são aceitos (HAIR *et al.*, 2009). Para verificar a dimensionalidade dos construtos a partir da análise fatorial foi feito um gráfico *Scree Plot* que apresenta os autovalores associados aos fatores *versus* o número de fatores, sendo que em seguida o número de dimensões foi estimado a partir do critério *Acceleration Factor* (AF) conforme RAÏCHE *et al.*, (2013) que determina o número de dimensões de acordo com o número de fatores onde ocorre uma queda brusca dos autovalores.

Com o intuito de verificar a qualidade dos ajustes foram utilizados o R^2 e o GoF (TENENHAUS *et al.*, 2005). O R^2 representa em uma escala de 0% a 100% o quanto os construtos independentes explicam os dependentes, sendo que quanto mais próximo de 100%, maior é o impacto da variável independente na dependente. Já o GoF é uma média geométrica da média das AVEs dos construtos e a média dos R^2 do modelo e também varia de 0% a 100%. Ainda não existe na literatura valores de corte para considerar um ajuste como bom ou ruim, mas sabe-se que quanto maior o valor, melhor o ajuste.

Os indicadores criados para representar os construtos 'Comprometimento Organizacional' e 'Satisfação no Trabalho' foram relacionados com as variáveis de caracterização do indivíduo a partir dos testes de Mann-Whitney (HOLLANDER; WOLFE, 1999) e de Kruskal-Wallis (HOLLANDER; WOLFE, 1999) e da Correlação de Spearman (HOLLANDER; WOLFE, 1999).

O *software* utilizado nas análises foi o R (versão 3.3.1).

5.1 Descrição da base de dados / Análise de dados faltantes e *outliers*

Realizou-se uma análise dos *outliers*, que são observações que apresentam um padrão de resposta diferente das demais. Podemos classificar, de acordo com Hair *et al.* (2009), quatro tipos de *outliers*: (1) erros na tabulação dos dados ou falhas na codificação; (2) observações decorrentes de algum evento extraordinário; (3) observações extraordinárias para as quais o pesquisador não tem uma explicação; e (4) observações que estão no intervalo usual de valores para cada variável, mas são únicas em sua combinação de valores entre as variáveis.

Não foram encontrados valores fora do intervalo da escala de sua respectiva variável, não evidenciando o tipo de *outlier* relacionado com erro na tabulação dos dados. Além disso, buscou-se verificar a existência de *outliers* univariados, que consiste na verificação de alguma resposta divergente com base em cada uma das variáveis do modelo, e os multivariados, que apresentam um padrão de resposta diferente considerando todas as variáveis ao mesmo tempo.

Os *outliers* univariados foram diagnosticados por meio da padronização dos resultados, de forma que a média da variável fosse 0 e o desvio padrão 1. Para tanto, observações com escores padronizados fora do intervalo de $[-3, 29]$ foram consideradas *outliers* (HAIR *et al.*, 2009). Utilizando esse critério foram encontradas 23 observações consideradas atípicas de forma univariada.

Já os *outliers* multivariados foram diagnosticados com base na medida D^2 de Mahalanobis. De acordo com Hair *et al.* (2009), tal medida verifica a posição de cada observação comparada com o centro de todas as observações em um conjunto de

variáveis, sendo que, ao final, é realizado um teste qui-quadrado. Os indivíduos que apresentam uma significância da medida inferior a 0,001 foram considerados *outliers* multivariados. Com base neste método, foram encontradas 15 observações atípicas de forma multivariada.

Por acreditar-se que as observações sejam casos válidos da população e que, caso fossem eliminadas, poderiam limitar a generalidade da análise multivariada, apesar de possivelmente melhorar seus resultados (HAIR *et al.*, 2009), optou-se por não excluir nenhum dos casos.

5.2 Normalidade e linearidade

Por definição, o conjunto de dados não apresentam distribuição normal univariada e nem mesmo multivariada, uma vez que estão limitados em uma escala discreta e finita. A abordagem *Partial Least Square* (PLS) Vinzi e Chin (2010) oferece uma alternativa a abordagem tradicional baseada na matriz de covariância (CBSEM), uma vez que não exige suposições de normalidade dos resíduos. Mesmo utilizando o método tradicional (CBSEM) existem diversos estimadores robustos a desvios de normalidade. Sendo assim, a ausência de normalidade dos dados deixou de ser um grande problema quando se trabalha com Equações Estruturais.

Para verificar a linearidade dos dados inicialmente foram analisadas as correlações das variáveis par a par, uma vez que um coeficiente de correlação significativo ao nível de 5% é indicativo da existência de linearidade. Através da matriz de correlação de Spearman (HOLLANDER; WOLFE, 1999), foram observadas 735 de 861 relações significativas ao nível de 5%, o que representa aproximadamente 85,37% das correlações possíveis.

Além disso, foi realizado o teste de Bartlett (MINGOTI, 2007) para verificar a linearidade em cada construto. Para todos os construtos foram observados p-valores menores que 0,05, indicando que existem evidências significativas de linearidade dentro dos construtos.

5.3 Caracterização dos entrevistados

A TAB. 2 apresenta a análise descritiva das variáveis de caracterização dos respondentes. Dessa forma, pode-se ressaltar que:

- 53,1% dos respondentes eram do sexo masculino, enquanto que 25,2% tinham de 26 a 30 anos.
- 63,3% dos entrevistados tinham filhos, enquanto que 42,5% eram casados e 42,5% eram solteiros.
- 44,0% dos respondentes tinham o primeiro grau incompleto, enquanto que 22,7% tinham o segundo grau completo.
- 61,8% dos entrevistados trabalhavam na empresa de 1 a 5 anos, enquanto que 91,8% recebiam até 2 salários mínimos.
- 33,8% dos entrevistados praticavam exercício físico às vezes, enquanto que 87,4% não fumavam e 41,5% nunca consumiam bebida alcoólica.
- 53,1% dos respondentes não foram ao médico nos últimos 6 meses por motivo de doença, enquanto que 71,5% não utilizaram licença média por motivo de doença nos últimos 6 meses.
- 78,3% dos entrevistados nunca pensaram em pedir demissão, enquanto que 16,4% pensavam nisso, às vezes.
- 35,7% dos respondentes tinham mais de 7 horas livres por semana, sendo que 33,8% lia, estudava ou assistia TV no tempo livre.

Tabela 2 - Análise descritiva das variáveis de caracterização

(continua)

Variáveis		N	%
Sexo	Feminino	110	53,1%
	Masculino	97	46,9%
Idade	Até 25 anos	39	18,9%
	De 26 a 30 anos	52	25,2%
	De 31 a 35 anos	45	21,8%
	De 36 a 40 anos	24	11,7%
	De 41 a 45 anos	20	9,7%
	Acima de 45 anos	26	12,6%
Filhos	Não	76	36,7%
	Sim	131	63,3%
Estado Civil	Amasiado	11	5,3%
	Casado	88	42,5%
	Separado	8	3,9%
	Solteiro	88	42,5%
	Viúvo	3	1,4%
	Outro	9	4,3%
Escolaridade	APAE	1	0,5%
	1º grau incompleto	91	44,0%
	1º grau completo	19	9,2%
	2º grau incompleto	31	15,0%
	2º grau completo	47	22,7%
	Superior incompleto	12	5,8%
	Superior completo	4	1,9%
	Pós-graduação	2	1,0%
Tempo que trabalha na empresa	Menos de 1 ano	30	14,5%
	De 1 a 5 anos	128	61,8%
	De 6 a 10 anos	28	13,5%
	De 11 a 15 anos	10	4,8%
	De 16 a 20 anos	2	1,0%
	Mais de 20 anos	9	4,3%
Remuneração	Até 2 salários	190	91,8%
	De 2 a 3 salários	11	5,3%
	De 3 a 4 salários	3	1,4%
	Mais de 4 salários	3	1,4%
Frequência que pratica exercício físico	Nunca	53	25,6%
	Raramente	41	19,8%
	Às vezes	70	33,8%
	Sempre	43	20,8%
Fuma	Não	181	87,4%
	Sim	26	12,6%

Tabela 2 - Análise descritiva das variáveis de caracterização

(conclusão)

Variáveis		N	%
Vezes que foi ao médico porque estava doente nos últimos 6 meses	Nenhuma	110	53,1%
	1 a 3 vezes	86	41,5%
	4 a 6 vezes	7	3,4%
	Mais de 6 vezes	4	1,9%
Dias de licença por motivo de doença nos últimos 6 meses	Nenhum	148	71,5%
	1 a 3 dias	34	16,4%
	4 a 6 dias	12	5,8%
	Mais de 6 dias	13	6,3%
Frequência em que pensa em pedir demissão	Nunca	162	78,3%
	Raramente	11	5,3%
	Às vezes	34	16,4%
Horas livres por semana	Nenhuma	31	15,0%
	De 1 a 3 horas	44	21,3%
	De 4 a 6 horas	58	28,0%
	Acima de 7 horas	74	35,7%
O que faz no tempo livre	Praticar esportes	25	12,1%
	Ler, estudar, assistir TV	70	33,8%
	Trabalhar em outro lugar	7	3,4%
	Outras	105	50,7%

Fonte dados da pesquisa, 2016

5.4 Análise descritiva das variáveis dos construtos

Considerando, conforme apresentado no capítulo “Metodologia”, que a escala de comprometimento foi fixada para variar de “1- Discordo Totalmente, até 6- Concordo Totalmente”; e a escala EST vai de 1- “Totalmente Insatisfeito, até 7- Totalmente Satisfeito”; para que os valores menores indicassem tendência a discordar/estar insatisfeito, enquanto que valores maiores indicassem tendência a concordar/estar satisfeito.

Tabela 3 – Descrição dos itens dos construtos

Construtos	Itens	Descrição
Comprometimento Organizacional	CO1	A organização merece minha lealdade.
	CO2	Eu me sinto como uma pessoa de casa nesta organização.
	CO3	Eu me sinto emocionalmente envolvido com a organização.
	CO4	Realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.
	CO5	Acho que eu teria poucas alternativas no mercado se eu deixasse a organização.
	CO6	Eu sinto um forte senso de inclusão com a organização.
	CO7	A organização tem um imenso significado pessoal para mim.
	CO8	Eu devo muito a organização.
	CO9	Eu me sentiria culpado se deixasse a organização agora.
	CO10	Eu seria muito feliz se dedicasse o resto da minha vida profissional a esta organização.
	CO11	Na situação atual, trabalhar na organização é, na realidade, uma necessidade.
	CO12	Na situação atual, trabalhar na organização é um desejo realizado.
	CO13	Se eu decidisse deixar a organização agora, minha vida ficaria desestruturada.
	CO14	Se eu já não tivesse dado tanto de mim a organização, eu poderia considerar a opção de trabalhar em outro lugar.
	CO15	Mesmo se eu quisesse seria difícil para mim deixar a organização agora.
	CO16	Uma das poucas consequências negativas de deixar a organização agora seria a falta de alternativas imediatas de emprego em outras empresas.
	CO17	Sinto que não seria certo eu deixar a organização agora, mesmo se fosse vantagem para mim.
Satisfação no Trabalho	ST1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
	ST2	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.
	ST3	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
	ST4	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
	ST5	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
	ST6	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
	ST7	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
	ST8	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
	ST9	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.
	ST10	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
	ST11	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
	ST12	Com o meu salário comparado ao custo de vida.
	ST13	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
	ST14	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.
	ST15	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.
	ST16	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
	ST17	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
	ST18	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
	ST19	Com o entendimento entre eu e meu chefe.
	ST20	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.
	ST21	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
	ST22	Com a maneira como meu chefe me trata.
	ST23	Com a variedade de tarefas que realizo.
	ST24	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
	ST25	Com a capacidade profissional do meu chefe.

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Na tabela seguinte podem ser observados: média, desvio padrão e intervalo de confiança *bootstrap* para cada item. Dessa forma, avaliando os itens de cada construto, pode-se destacar que:

- No construto Comprometimento Organizacional (CO), os entrevistados tenderam, em média, a concordar com todas as afirmações, sendo que a concordância foi maior para o item CO1 (“A organização merece minha lealdade”), mostrando assim um alto grau de vínculo normativo tendo obrigação ou dever moral em permanecer na organização. Por outro lado, o grau de vínculo instrumental se apresenta baixo, pois a concordância foi menor para os itens CO5 (“Acho que eu teria poucas alternativas no mercado se eu deixasse a organização”) e CO14 (“Se eu já não tivesse dado tanto de mim a organização, eu poderia considerar a opção de trabalhar em outro lugar”), mostrando que os empregados não permanecem na organização só por necessidade. Observando-se os intervalos de confiança pode-se verificar que o item CO1 apresentou uma média significativamente menor que a dos demais itens, uma vez que seu intervalo não sobrepôs o dos demais. Além disso, os itens CO5 e CO14 apresentaram uma média significativamente menor que a dos demais itens, com exceção dos itens CO9 (“Eu me sentiria culpado se deixasse a organização agora”) e CO6 (“Eu sinto um forte senso de inclusão com a organização”) destacando uma média muito baixa para o grau de vínculo afetivo. Assim, os empregados valorizam mais as questões de valores e planos de recompensas que as relações no ambiente de trabalho.
- No construto Satisfação no Trabalho (ST), os entrevistados tenderam, em média, a estarem satisfeitos com os itens, sendo que a satisfação foi maior para o item ST19 (“Com o entendimento entre eu e meu chefe”) e menor para o item ST12 (“Com o meu salário comparado ao custo de vida”). Observando-se os intervalos de confiança tem-se que o item ST19 apresentou uma média significativamente maior que a dos demais itens, com exceção dos itens ST2 (“Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor”), ST7 (“Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”), ST13 (“Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço”), ST14 (“Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho”), ST22 (“Com a

maneira como meu chefe me trata”) e ST25 (“Com a capacidade profissional do meu chefe”). Além disso, o item ST12 apresentou uma média significativamente menor que a dos demais itens, com exceção dos itens ST3 (“Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa”), ST10 (“Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal”), ST16 (“Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa”), ST20 (“Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa”), ST21 (“Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho”) e ST24 (“Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho”).

Tabela 4 - Descrição das variáveis dos construtos

(continua)

Construtos		Média	D.P.	I.C. - 95%
Comprometimen to Organizacional	CO1	0,656	0,448	[0,59; 0,72]
	CO2	0,447	0,535	[0,37; 0,52]
	CO3	0,492	0,475	[0,43; 0,56]
	CO4	0,304	0,582	[0,21; 0,38]
	CO5	0,057	0,664	[-0,03; 0,14]
	CO6	0,357	0,509	[0,29; 0,43]
	CO7	0,521	0,474	[0,45; 0,58]
	CO8	0,484	0,516	[0,41; 0,55]
	CO9	0,117	0,636	[0,03; 0,20]
	CO10	0,326	0,549	[0,25; 0,40]
	CO11	0,386	0,603	[0,30; 0,47]
	CO12	0,494	0,507	[0,42; 0,56]
	CO13	0,345	0,613	[0,27; 0,43]
	CO14	0,078	0,623	[0,00; 0,16]
	CO15	0,395	0,572	[0,32; 0,47]
	CO16	0,169	0,691	[0,08; 0,26]
	CO17	0,405	0,568	[0,32; 0,48]
Satisfação no Trabalho	ST1	0,308	0,444	[0,25; 0,37]
	ST2	0,438	0,478	[0,38; 0,50]
	ST3	0,231	0,528	[0,16; 0,30]
	ST4	0,334	0,437	[0,27; 0,40]
	ST5	0,289	0,464	[0,23; 0,35]
	ST6	0,337	0,440	[0,28; 0,40]
	ST7	0,490	0,324	[0,45; 0,53]
	ST8	0,289	0,437	[0,23; 0,35]
	ST9	0,427	0,403	[0,37; 0,48]
	ST10	0,276	0,451	[0,22; 0,34]
	ST11	0,374	0,334	[0,33; 0,42]
	ST12	0,152	0,483	[0,09; 0,22]
	ST13	0,469	0,346	[0,42; 0,51]

Tabela 4 - Descrição das variáveis dos construtos

		(conclusão)		
	Construtos	Média	D.P.	I.C. - 95%
Satisfação no Trabalho	ST14	0,477	0,348	[0,43; 0,52]
	ST15	0,343	0,418	[0,28; 0,40]
	ST16	0,282	0,480	[0,22; 0,35]
	ST17	0,435	0,391	[0,38; 0,49]
	ST18	0,422	0,367	[0,37; 0,47]
	ST19	0,546	0,353	[0,50; 0,60]
	ST20	0,256	0,482	[0,19; 0,32]
	ST21	0,268	0,464	[0,20; 0,33]
	ST22	0,522	0,393	[0,47; 0,58]
	ST23	0,422	0,375	[0,37; 0,48]
	ST24	0,221	0,497	[0,16; 0,29]
	ST25	0,523	0,412	[0,47; 0,58]

Fonte: Dados da pesquisa, 2016. Intervalo de Confiança *Bootstrap*

5.5 Modelagem de equações estruturais (PLS) / Modelo de mensuração (*Outer Model*)

Na análise do modelo de mensuração são verificadas a validade convergente, a validade discriminante e a confiabilidade dos construtos. A validade convergente garante que os indicadores de um construto estão correlacionados o suficiente para medir o conceito latente. A validade discriminante verifica se os construtos medem efetivamente diferentes aspectos do fenômeno de interesse. A confiabilidade revela a consistência das medidas em mensurar o conceito que pretendem medir.

Para verificar a validade convergente utilizou-se o critério proposto por Fornell e Larcker (1981). Ele garante tal validade, caso a Variância Média Extraída (AVE) - que indica o percentual médio de variância compartilhada entre o construto latente e seus itens - seja superior a 50% (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009), ou 40% no caso de pesquisas exploratórias (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994). Para validade discriminante utilizou-se o critério de Fornell e Larcker (1981), que garante a validade discriminante quando a Variância Média Extraída (AVE) de um construto não for menor que a variância compartilhada desse construto com os demais.

Para mensurar a confiabilidade dos construtos foram utilizados o Alfa de Cronbach (A.C.) e a Confiabilidade Composta (C.C.) conforme CHIN *et al.*, (1998). De acordo com Tenenhaus *et al.* (2005) os indicadores AC e CC devem ser maiores que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do construto, sendo que em pesquisas exploratórias valores acima de 0,60 também são aceitos (HAIR *et al.*, 2009). Para verificar a dimensionalidade dos construtos a partir da análise fatorial, elaborou-se um gráfico *Scree Plot* que apresenta os autovalores associados aos fatores *versus* o número de fatores, sendo que, em seguida, o número de dimensões foi estimado a partir do critério *Acceleration Factor* (AF) conforme RAÏCHE *et al.*, (2013) que determina o número de dimensões de acordo com o número de fatores onde ocorre uma queda brusca dos autovalores.

O método *bootstrap* foi utilizado para calcular os intervalos de confiança para os pesos do modelo de mensuração, fornecendo informações sobre a variabilidade dos parâmetros estimados, provendo assim uma importante validação dos resultados. As variáveis com pesos não significativos devem ser excluídas, pois não contribuem de forma relevante para a formação da variável latente.

Para um bom modelo de mensuração, esperam-se cargas fatoriais acima de 0,70 ou comunalidade acima de 0,40, porém itens com cargas fatoriais menores que 0,50 devem ser eliminados (HAIR *et al.*, 2009), pois ao não contribuir de forma relevante para formação da variável latente prejudicam o alcance das suposições básicas para validade e qualidade dos indicadores criados para representar o conceito de interesse.

A TAB. 5 apresenta os pesos, as cargas fatoriais e as comunalidades do modelo de mensuração inicial e final. Os itens CO11 (“Na situação atual, trabalhar na organização é, na realidade, uma necessidade”), CO16 (“Uma das poucas consequências negativas de deixar a organização agora seria a falta de alternativas imediatas de emprego em outras empresas”) e CO17 (“Sinto que não seria certo eu deixar a organização agora, mesmo se fosse vantagem para mim”) do construto Comprometimento Organizacional apresentaram uma carga fatorial abaixo de 0,50 e, por esse motivo, foram excluídos do modelo. Após a exclusão desse construto, o

modelo de mensuração foi ajustado novamente. Dessa forma, com base no modelo final de mensuração pode-se ressaltar que:

- Todos os itens apresentaram cargas fatoriais maiores que 0,50, com exceção dos itens CO13 (“Se eu decidisse deixar a organização agora, minha vida ficaria desestruturada”), CO14 (“Se eu já não tivesse dado tanto de mim a organização, eu poderia considerar a opção de trabalhar em outro lugar”) e CO15 (“Mesmo se eu quisesse seria difícil para eu deixar a organização agora”) do construto Comprometimento Organizacional. Esses itens foram mantidos no modelo devido ao fato de terem apresentado pesos significativos e não terem impossibilitado a validação desse indicador.
- Avaliando os intervalos de confiança *bootstrap* observa-se que todos os pesos foram significativos, confirmando a importância de todos os itens para a formação do indicador que representará o construto.

Tabela 5 - Modelo de mensuração

Construtos	Modelo inicial				Modelo final				
	Peso	I.C. - 95%	C.F.	Com.	Peso	I.C. - 95%	C.F.	Com.	
Comprometimento Organizacional	CO1	0,129	[0,10; 0,16]	0,656	0,431	0,131	[0,11; 0,16]	0,663	0,440
	CO2	0,125	[0,10; 0,15]	0,720	0,519	0,127	[0,10; 0,16]	0,725	0,525
	CO3	0,116	[0,09; 0,14]	0,771	0,594	0,118	[0,10; 0,14]	0,773	0,598
	CO4	0,098	[0,07; 0,12]	0,653	0,427	0,100	[0,07; 0,12]	0,659	0,434
	CO5	0,098	[0,07; 0,13]	0,619	0,383	0,099	[0,07; 0,13]	0,614	0,377
	CO6	0,124	[0,10; 0,15]	0,728	0,530	0,126	[0,10; 0,15]	0,733	0,537
	CO7	0,130	[0,10; 0,16]	0,802	0,643	0,132	[0,10; 0,16]	0,804	0,646
	CO8	0,135	[0,11; 0,17]	0,746	0,556	0,137	[0,11; 0,17]	0,747	0,558
	CO9	0,102	[0,08; 0,13]	0,702	0,493	0,104	[0,08; 0,13]	0,699	0,488
	CO10	0,131	[0,10; 0,17]	0,697	0,486	0,133	[0,10; 0,16]	0,696	0,484
	CO11	0,018	[-0,03; 0,05]	0,317	0,101				
	CO12	0,108	[0,07; 0,14]	0,679	0,461	0,110	[0,08; 0,14]	0,678	0,459
	CO13	0,058	[0,02; 0,09]	0,498	0,248	0,059	[0,02; 0,09]	0,491	0,241
	CO14	0,047	[0,01; 0,08]	0,325	0,106	0,048	[0,01; 0,08]	0,317	0,100
	CO15	0,047	[0,01; 0,08]	0,441	0,194	0,048	[0,01; 0,08]	0,429	0,184
	CO16	0,010	[-0,03; 0,05]	0,126	0,016				
	CO17	0,025	[-0,02; 0,07]	0,262	0,069				
Satisfação no Trabalho	ST1	0,057	[0,04; 0,07]	0,616	0,380	0,056	[0,04; 0,07]	0,616	0,380
	ST2	0,062	[0,05; 0,08]	0,700	0,490	0,062	[0,05; 0,08]	0,700	0,490
	ST3	0,049	[0,03; 0,06]	0,540	0,292	0,049	[0,03; 0,07]	0,541	0,293
	ST4	0,070	[0,05; 0,09]	0,646	0,417	0,070	[0,05; 0,09]	0,646	0,418
	ST5	0,068	[0,05; 0,09]	0,713	0,508	0,068	[0,05; 0,09]	0,713	0,509
	ST6	0,052	[0,03; 0,07]	0,612	0,374	0,052	[0,03; 0,07]	0,611	0,374
	ST7	0,070	[0,05; 0,09]	0,609	0,371	0,069	[0,05; 0,09]	0,608	0,370
	ST8	0,071	[0,05; 0,09]	0,691	0,477	0,071	[0,05; 0,09]	0,691	0,477

Fonte: Dados da pesquisa, 2016

A análise da validade convergente, a validade discriminante, dimensionalidade e a confiabilidade dos construtos foram realizadas na TAB. 6, de onde se pode destacar que:

- Todos os construtos apresentaram os índices de confiabilidade AC ou CC acima de 0,70, evidenciando assim a confiabilidade dos construtos.
- Todos os construtos foram unidimensionais pelo critério *Acceleration Factor*.
- Todos os construtos apresentaram uma AVE superior a 0,40, indicando validação convergente.
- De acordo com o critério proposto por Fornell e Larcker (1981) houve validação discriminante para todos os construtos, uma vez que a variância compartilhada foi menor que suas respectivas AVE's.

Tabela 6 - Validação do Modelo de mensuração

Construtos	Itens	A.C. ¹	C.C. ²	Dim. ³	AVE ⁴	V.C. ⁵
Comprometimento Organizacional	14	0,895	0,912	1	0,434	0,379
Satisfação no Trabalho	25	0,948	0,953	1	0,450	

¹ Alfa de Cronbach; ² Confiabilidade Composta; ³ Dimensionalidade; ⁴ Variância Extraída; ⁵ Variância Compartilhada

5.6 Modelo estrutural (*Inner Model*)

De acordo com Hair *et al.* (2009), a *Structural Equations Modeling* (SEM) é uma continuidade de algumas técnicas de análise multivariadas, principalmente da análise de regressão múltipla e análise fatorial. O que a difere das demais técnicas multivariadas é que a SEM permite examinar diversas relações de dependência ao mesmo tempo, enquanto que as demais técnicas são capazes de verificar e examinar um único relacionamento entre as variáveis de cada vez.

O modelo de mensuração e o modelo de regressão foram realizados utilizando o método *Partial Least Square* (PLS). Modelos de Equações Estruturais (SEM) são muito populares em muitas disciplinas, sendo a abordagem PLS uma alternativa à abordagem tradicional baseada na covariância. A abordagem PLS tem sido referida como uma técnica de modelagem suave com o mínimo de demanda, ao se

considerar as escalas de medidas, o tamanho amostral e distribuições residuais (MONECKE; LEISCH, 2012).

Para verificar a qualidade do ajuste foram utilizados o R^2 e o GoF. O R^2 representa em uma escala de 0 a 100 o quanto os construtos independentes explicam os dependentes, sendo que quanto mais próximo de 100%, melhor. Já o GoF é uma média geométrica da média das AVEs dos construtos com a média dos R^2 do modelo. Ele varia de 0% a 100%, não havendo ainda valores de corte para considerar um ajuste como bom ou ruim, mas sabe-se que quanto mais próximo de 100%, melhor o ajuste (HAIR *et al.*, 2009).

De acordo com os resultados apresentados na TAB. 7 e na FIG 3 tem-se que:

- Houve influência significativa (Valor-p=0,000) e positiva ($\beta=0,616$ [0,55; 0,71]) da Satisfação no Trabalho sobre o Comprometimento Organizacional. Sendo assim quanto maior a Satisfação no Trabalho, maior tende a ser o Comprometimento Organizacional.
- A Satisfação no Trabalho conseguiu explicar 37,9% da variabilidade do Comprometimento Organizacional.

Cabe, ainda, ressaltar que:

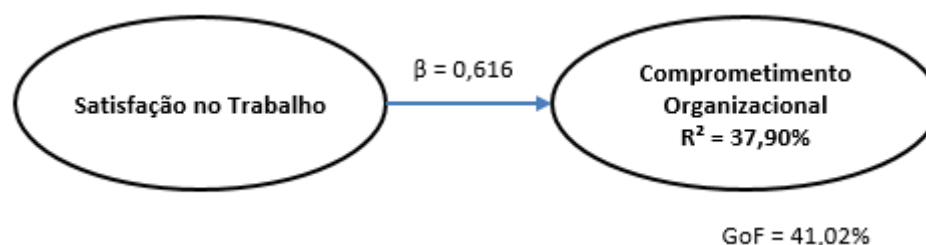
- O modelo apresentou um GoF de 41,02%.
- Os intervalos de confiança via *bootstrap* estão de acordo com os resultados encontrados via valor-p, indicando maior validade dos resultados apresentados.

Tabela 7 - Modelo estrutural

Endógena	Exógena	B	I.C. - 95% ¹	E.P.(β) ²	Valor-p	R ²
Satisfação no Trabalho	Comprometimento Organizacional	0,616	[0,55; 0,71]	0,055	0,000	37,90%

¹ Intervalo *bootstrap*; ² Erro Padrão; GoF = 41,02%

Figura 4 - Ilustração do Modelo estrutural



5.7 Comparação dos indicadores com as variáveis do modelo

A TAB. 8 apresenta a descrição dos indicadores do modelo. A partir dela pode-se citar que:

- Os indicadores foram fixados para variar entre -1 e 1. Os entrevistados tenderam, em média, a concordar com todos os itens do indicador Comprometimento Organizacional e a estarem satisfeitos com todos os itens do indicador Satisfação no Trabalho.
- Ao observar os intervalos de confiança pode-se concluir que não houve diferença significativa entre os indicadores.

Tabela 8 - Descrição dos indicadores

Indicadores	Média	I.C. - 95%	D.P.	1º Q	2º Q	3º Q
Comprometimento Organizacional	0,387	[0,34; 0,44]	0,363	0,205	0,434	0,631
Satisfação no Trabalho	0,367	[0,33; 0,40]	0,285	0,201	0,359	0,560

Fonte: dados da pesquisa, 2016.

A TAB. 9 apresenta a comparação do indicador Comprometimento Organizacional entre as categorias das variáveis sexo, filhos, fuma, estado civil e o que faz no tempo livre. A partir dela pode-se perceber que não houve diferença significativa (Valor- $p > 0,05$) desse indicador entre as categorias de nenhuma variável, ou seja, o comprometimento organizacional não varia quando se considera esse grupo de variáveis.

Tabela 9 - Comparação do Indicador Comprometimento Organizacional entre as categorias das variáveis: Sexo, Filhos, Fuma, Estado civil e O que faz no tempo livre

Comprometimento Organizacional		N	Média	E.P.	1º Q	2º Q	3º Q	Valor-p
Sexo	Feminino	110	0,393	0,034	0,209	0,437	0,652	0,804 ¹
	Masculino	97	0,380	0,038	0,195	0,430	0,623	
Filhos	Não	76	0,394	0,037	0,229	0,391	0,600	0,672 ¹
	Sim	131	0,383	0,034	0,197	0,440	0,670	
Fuma	Não	181	0,409	0,025	0,235	0,438	0,649	0,091 ¹
	Sim	26	0,232	0,094	-0,058	0,284	0,603	
Estado Civil	Companheiro	99	0,394	0,039	0,208	0,471	0,675	0,454 ¹
	Sem companheiro	108	0,381	0,033	0,205	0,405	0,600	
O que faz no tempo livre	Praticar esportes	25	0,265	0,082	0,122	0,290	0,459	0,165 ²
	Ler, estudar, assistir TV	70	0,426	0,047	0,239	0,531	0,688	
	Trabalhar em outro lugar	7	0,405	0,097	0,220	0,322	0,607	
	Outras	105	0,389	0,033	0,201	0,437	0,600	

¹ Teste de Mann-Whitney; ² Teste de Kruskal-Wallis

A TAB 10 apresenta a comparação do indicador Satisfação no Trabalho entre as categorias das variáveis sexo, filhos, fuma, estado civil e o que faz no tempo livre. A partir dela pode-se perceber que:

- Houve diferença significativa (Valor-p=0,038) da Satisfação no Trabalho entre os sexos, sendo que os indivíduos do sexo masculino apresentaram uma maior satisfação no trabalho.
- Houve diferença significativa (Valor-p=0,002) da Satisfação no Trabalho entre os respondentes que fumavam e que não fumavam, sendo que os indivíduos que não fumavam apresentaram uma maior satisfação no trabalho.

Tabela 10 - Comparação do Indicador Satisfação no Trabalho entre as categorias das variáveis: Sexo, Filhos, Fuma, Estado Civil e O que faz no tempo livre

- Satisfação no Trabalho		N	Média	E.P.	1º Q	2º Q	3º Q	Valor-p
Sexo	Feminino	110	0,335	0,027	0,175	0,344	0,490	0,038 ¹
	Masculino	97	0,405	0,029	0,269	0,439	0,620	
Filhos	Não	76	0,374	0,033	0,201	0,385	0,576	0,588 ¹
	Sim	131	0,363	0,025	0,208	0,351	0,555	
Fuma	Não	181	0,392	0,020	0,274	0,405	0,597	0,002 ¹
	Sim	26	0,199	0,067	0,029	0,181	0,377	
Estado Civil	Companheiro	99	0,380	0,028	0,254	0,405	0,555	0,722 ¹
	Sem companheiro	108	0,356	0,028	0,178	0,353	0,576	
O que faz no tempo livre	Praticar esportes	25	0,310	0,055	0,099	0,351	0,530	0,544 ²
	Ler, estudar, assistir TV	70	0,393	0,039	0,219	0,358	0,654	
	Trabalhar em outro lugar	7	0,427	0,084	0,203	0,546	0,610	
	Outras	105	0,360	0,026	0,257	0,366	0,494	

¹ Teste de Mann-Whitney; ² Teste de Kruskal-Wallis

Comparação dos indicadores com as variáveis: idade, escolaridade, tempo que trabalha na empresa, remuneração, frequência que pratica exercício físico, frequência de consumo de bebida alcoólica, vezes que foi ao médico porque estava doente, dias de licença, frequência que pensa em pedir demissão e horas livre por semana. Conforme mostra a TAB. 11, pode-se concluir que:

- Houve uma correlação negativa e significativa ($r = -0,20$; Valor-p = 0,005) entre o Comprometimento Organizacional e a frequência em que pensa em pedir demissão, ou seja, quanto maior a frequência que pensa em pedir demissão, menor o comprometimento organizacional e vice-versa.

- Houve uma correlação positiva e significativa ($r = 0,18$; Valor-p = 0,008) entre a Satisfação no Trabalho e o tempo que trabalha na empresa, ou seja, quanto maior o tempo que trabalha na empresa, maior a satisfação no trabalho e vice-versa.
- Houve uma correlação negativa e significativa ($r = -0,16$; Valor-p = 0,021) entre a Satisfação no Trabalho e a frequência em que pensa em pedir demissão, ou seja, quanto maior a frequência que pensa em pedir demissão, menor a satisfação no trabalho e vice-versa.

A TAB.11 expõe a comparação dos indicadores com as variáveis: idade, escolaridade, tempo que trabalha na empresa, remuneração, frequência que pratica exercício físico, frequência de consumo de bebida alcoólica, vezes que foi ao médico porque estava doente, dias de licença, frequência que pensa em pedir demissão e horas livre por semana.

Tabela 11 – Comparação indicadores X variáveis

Variáveis	Comprometimento Organizacional		Satisfação no Trabalho	
	r ¹	Valor-p	r ¹	Valor-p
Idade	0,05	0,442	0,07	0,349
Escolaridade	-0,12	0,096	-0,01	0,849
Tempo que trabalha na empresa	0,08	0,227	0,18	0,008
Remuneração	0,07	0,319	0,10	0,149
Frequência que pratica exercício físico	-0,08	0,276	-0,06	0,374
Frequência de consumo de bebida alcoólica	-0,11	0,104	-0,12	0,089
Vezes que foi ao médico porque estava doente	-0,03	0,683	0,00	0,947
Dias de licença por motivo de doença	-0,03	0,717	-0,05	0,467
Frequência em que pensa em pedir demissão	-0,20	0,005	-0,16	0,021
Horas livres por semana	0,03	0,699	0,11	0,100

¹ Correlação de Spearman.

6 CONCLUSÕES

A presente pesquisa foi realizada em uma empresa cooperativa do setor alimentício, a Cooperativa de Granjeiros do Oeste de Minas Ltda (COGRAN), situada na cidade de Pará de Mina, estado de Minas Gerais. A pesquisa envolveu 270 empregados do Setor de Produção da empresa. O objetivo geral da presente pesquisa foi descrever e analisar as possíveis relações entre a Satisfação no Trabalho e o Comprometimento Organizacional em um abatedouro de aves no Centro-Oeste mineiro.

A amostra foi constituída por 207 empregados de um total de 270. O estudo foi composto por uma pesquisa descritiva e explicativa, por meio de um estudo de caso com abordagem quantitativa. Os questionários utilizados na análise dos construtos foram constituídos com questões estruturadas. O questionário de análise do Comprometimento Organizacional utilizado foi proposto por Meyer e Allen (1990, 1991, 1997) e validado por Marques (2010).

A escala de Comprometimento foi dimensionada em 6 pontos começando por (discordo totalmente) até (concordo totalmente). Na medida do construto Satisfação no Trabalho foi utilizada a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008), esta dividida em 7 pontos iniciando em (totalmente insatisfeito) até (totalmente satisfeito). A validação do instrumento de pesquisa para o presente estudo se mostrou adequada.

Os resultados da pesquisa demográfica mostraram um equilíbrio entre os sexos e o estado civil dos empregados do setor, sendo que 53,1% eram homens e 46,9% mulheres, 42,5% eram casados e 42,5% solteiros. Em referência à idade, 25,2% representaram um grupo maior que tinham de 26 a 30 anos.

Na análise de Comprometimento Organizacional, constatou-se que os empregados possuíam um alto grau de vínculo normativo, pois tenderam, em média, a concordar em maior número com a opção “A organização merece minha lealdade”, mostrando assim uma obrigação ou dever moral de permanecer na empresa. Por outro lado, o

grau de vínculo instrumental mostrou-se baixo, o que permite concluir que os empregados não permanecem na organização só por necessidade. Essa conclusão baseou-se no fato de que poucos empregados concordaram com a opção “Acho que eu teria poucas alternativas no mercado se eu deixasse a organização”.

Destaca-se que o grau do vínculo afetivo que foi detectado na pesquisa mostra uma média muito baixa para o item “eu sinto um forte senso de inclusão com a organização”, assim os empregados valorizam mais as questões de valores e planos de recompensas que as relações no ambiente de trabalho. Siqueira (2008) diz que o comprometimento afetivo é visto quando o indivíduo se identifica com a organização, se mantém envolvido e apegado. Se não há a relação afetiva, conseqüentemente não existe uma relação satisfatória.

Com relação à Satisfação no Trabalho, verificou-se uma alta satisfação com a chefia, observando-se uma maior satisfação pelo item “Com entendimento entre eu e meu chefe”. Em contrapartida, a satisfação com o salário apresentou-se muito baixa, tendo a maioria indicando insatisfação pelo item “Com meu salário comparado ao custo de vida”.

Ainda sobre Satisfação no Trabalho constatou-se que quanto maior o tempo que trabalha na empresa, maior a Satisfação no Trabalho e vice-versa. Por outro lado, quanto maior a frequência que pensa em pedir demissão, menor a Satisfação no Trabalho e vice-versa.

Na análise das relações entre Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional, observou-se uma influência positiva e significativa entre os construtos, sendo que quanto maior a Satisfação no Trabalho, maior tende a ser o Comprometimento Organizacional.

A Satisfação no Trabalho conseguiu explicar 37,9% da variabilidade do Comprometimento Organizacional. Além da relação comprovada entre os construtos, foram verificadas também relações entre os dados demográficos e algumas variáveis dos construtos ‘Comprometimento Organizacional’ e ‘Satisfação no Trabalho’.

Concluiu-se que os indivíduos com maior satisfação no trabalho são do sexo masculino, assim como os indivíduos que não possuem o hábito de fumar e os que têm maior tempo de vínculo com a empresa. Com relação ao Comprometimento Organizacional, verificou-se que quanto maior a frequência em que pensa em pedir demissão, menor é o comprometimento.

A presente pesquisa respondeu aos objetivos propostos e apontou a necessidade de se aprofundar as análises entre os indicadores Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional e suas variáveis, respectivamente, em diferentes áreas e setores.

Os resultados apresentados contribuem para a área acadêmica demonstrando mais uma análise das relações entre Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional. Para a organização, a contribuição também foi válida, uma vez que não existem estudos anteriores sobre os construtos em empresas cooperativas do setor de abatedouro.

Com relação à contribuição social, efetuaram-se análises das relações entre trabalho-homem que contemplam um cenário tão complexo, não só da atualidade.

6.1 Limitações do estudo

Como limitação do presente estudo, salienta-se que como a pesquisa foi aplicada em somente uma empresa cooperativa do setor alimentício, os resultados podem ficar restritos às características dos empregados, cultura e políticas desta empresa. Outra limitação a este estudo seria quanto a sua abordagem ser somente quantitativa.

6.2 Sugestão de novos estudos

Sugere-se, portanto, novas pesquisas em empresas cooperativas do setor alimentício em regiões diferentes, com outras políticas e culturas, utilizando-se também de uma abordagem qualitativa.

REFERÊNCIAS

ADVFN Brasil: Portal de investimentos em ações da bolsa de valores do Brasil, com cotações da Bovespa e BM&F. **PIB Brasil 2015**. Disponível em: <<http://br.advfn.com/indicadores/pib/brasil/2015>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

AGÊNCIA BRASIL. **Agropecuária brasileira crescerá 2,4% em 2016**. CNA Brasil - Confederação da Agricultura e Pecuária. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/12/agropecuaria-brasileira-crescera-2-4-em-2016>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

ASSUNÇÃO, R. R. *et al.* Satisfação e comprometimento organizacional afetivo: um estudo com docentes universitários do curso de Ciências Contábeis. **Revista de Administração da UFSM**, v. 7, n. 3, p. 453-468, 2014.

BARNETT, V. **Sample Survey: principles and methods**. London: Arnold, 1991.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **RAC**, v. 1, n. 2, p. 97-120, maio/ago. 1997.

BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. 1994. 313 f. v. 1. Tese (Professor) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

BAUK, D. A. Stress. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, FUNDACENTRO, v.13, n. 50, 1985.

BRITO, V. G. P. **Comprometimento e Stress no Trabalho**: um estudo do vínculo professor-universidade. 1995. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, UFMG, 1995.

CAPPI, M. N.; ARAUJO, B. F. V. B. Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudo entre as gerações X e Y. **REAd. Rev. eletrôn. adm.**, Porto Alegre, v. 21, n. 3, set./dez. 2015.

CHIN, W. W. The partial least squares approach to structural equation modeling. **Modern methods for business research**, v. 295, n. 2, p. 295-336, 1998.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. Porto Alegre: Bookman, 2005.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2002.

DESOUZART, O. O que esperar para o mercado internacional de frango na próxima década? **Avicultura Industrial .com.br**. Revista Digital. n. 9, 2016. Entrevista concedida a Fernanda Oliva. Disponível em: <

<http://www.aviculturaindustrial.com.br/imprensa/o-que-esperar-para-o-mercado-internacional-de-frango-na-proxima-decada/20160809-173758-E513>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

EFRON, B.; TIBSHIRANI, R. J. **An Introduction to the Bootstrap**. Chapman & Hall, 1993.

FARIA, J.H.; SCHIMITT, E.C. Indivíduo, Vínculo e Subjetividade: o controle social a serviço das organizações. *In: Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas, 2007.

FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FIGUEIREDO, J. M. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES**. 2012. 81 f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) - Faculdade de Engenharia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.

FLAVIANO, V.; LÖBLER, M.L.; AVELINO, A. Flávia. **Satisfação e Comprometimento Organizacional**: um estudo com membros de cooperativas agrícolas. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2014.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas e Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136-154, maio/ago. 2009.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of marketing research**, p. 39-50, 1981.

GAMA, P. R. V. **Comprometimento organizacional em instituição pública de pesquisa**: o caso da fundação João Pinheiro. 1993. 227f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Belo Horizonte, UFMG, FACE, CEPEAD, 1993.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

HAIR, J. F.; *et al.* **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Bookman. 2009.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. **Advances in international marketing**, v. 20, n. 1, p. 277-319, 2009.

HOLLANDER, M.; WOLFE, D. A. **Nonparametric Statistical Methods**. New York: John Wiley & Sons, 1999.

HUNT, J.; OSBORN, R. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Bookman, 2002.

IBGE. Estatística da produção pecuária, junho 2016. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/agropecuaria/producaoagropecuaria/>>. Acesso em 13 ago. 2016.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 1985.

LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A.; NASCIMENTO, S. Comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com funcionários públicos municipais. *In: XXXIX Encontro da EnANPAD*, Minas Gerais, **Anais...** Belo Horizonte. ANPAD: 2015.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction. **Organizational Behavior and Human Performance**, n. 4, p. 143 -178, 1969.

MARQUES, A. L.; BORGES, R.; REIS, I. C. Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. **Rev. De Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 50, n. 1, p. 41-58, jan./fev. 2016.

MARQUES, A. L. *et al.* Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso no setor bancário. *In: EnANPAD*, 25, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos**. 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S15163717200300020005>. Acesso em: 02 fev. 2016.

MARTINS, A. N. S. Programas de Qualidade de Vida, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional. *In: XXVII ENANPAD 2003* São Paulo. **Anais...**Atibaia, São Paulo, 20 a 24 setembro. Disponível em:<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2003/COR/2003_COR621.pdf>. Acesso em 22 ago. 2016.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2001.

MCGEE, G. W.; FORD, R. C. Two (or more?) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 72, n. 4, p. 638-641, 1987.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de Meyer e Allen: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional e suas relações com a performance no trabalho. *In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*, 1997. Angra dos Reis. **Anais...**1 CD-ROOM. 1997.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychology Bulletin**, v. 108, p. 171-94, 1991.

MEYER, J. P.; HERSCOVITCH, L. Commitment in the workplace toward a general model. **Human Resource Management Review**, v. 11, n. 3, p. 299-326, 2001.

MINGOTI, S. A. **Análise de Dados Através de Métodos de Estatística Multivariada**: uma abordagem aplicada. Belo Horizonte: UFMG. 2007.

MONECKE, A.; LEISCH, F. SemPLS: structural equation modeling using partial least squares. **Journal of Statistical Software**, 2012.

MOURA, N. **Os impactos da insatisfação no trabalho sobre as organizações**. Administradores.com. Artigos. 2014. Disponível em :< <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/os-impactos-da-insatisfacao-no-trabalho-sobre-as-organizacoes/75033/>>. Acesso em: 22 ago. 2016.

NUNNALLY, J.; BERNSTEIN, I. H. **Psychometric Theory**. McGraw-Hill: New York. 1994.

OLIVEIRA, L.B.; COSTA, E. M. T. C. M. **Satisfação no trabalho e comprometimento organizacional de trabalhadores efetivos e terceirizados**: um estudo comparativo na UNIRIO – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. EnGPR, 2015.

OLIVEIRA, N. EBC BRASIL. **IBGE diz que suínos e frangos têm abate recorde em 2015**. 2016. Disponível em: < <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-03/ibge-diz-que-suinos-e-frangos-tem-abate-recorde-em-2015>>. Acesso em 13 ago. 2016.

PIMENTEL, D. A. S. **Satisfação no trabalho e comprometimento organizacional**: estudo com docentes em uma IES particular na cidade de Juiz de Fora – MG. 2015. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) - Programa de Pós-graduação em Administração, Faculdades Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015.

PRAZERES, A. F. **Significado e motivação no trabalho**: estudo de caso em uma empresa de usinagem mecânica de caldeiraria da região dos Inconfidentes de MG. 2013. 112 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2013.

RAÏCHE, G. *et al.* Non-graphical solutions for Cattell's scree test. **Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences**, n. 9. v. 1, p. 23, 2013.

REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. **Psic.: Teor. e Pesq.**, v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722001000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 14 abr. 2016.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2008.

ROCHA, E. S. **Comprometimento com o trabalho e a vinculação com as políticas de recursos humanos**: estudo com servidores técnico-administrativos em educação de uma instituição federal de ensino superior. 2015. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015.

RUEDA, F. J.M.; SERENINI, A. L. P.; MEIRELES, E. Relação entre qualidade de vida no trabalho e confiança do empregado na organização. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 303-314, set. 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 20 out. 2015.

SEAPA. **Agronegócio mineiro apresenta tendência de crescimento em 2016**: Estimativa é de aumento de 0,78%, alcançando R\$ 185,6 bilhões. 2016. Disponível em: <<http://www.agricultura.mg.gov.br/ajuda/story/2652-agronegocio-mineiro-apresenta-tendencia-de-crescimento-em-2016>>. Acesso em: 20 out. 2016.

SEBRAE. **A exportação da carne de frango no Brasil**. 2014. Disponível em:<<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/a-exportacao-da-carne-de-frango-no-brasil,33c89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em 13 ago. 2016.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES, A. J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SOUZA, E. P.; MARQUES, A. L. Comprometimento organizacional e personalidade: considerações sobre a influência dos traços no comprometimento. In: EnANPAD, 2014, Rio de Janeiro. **Anais..** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

TENENHAUS, M.; et al. **PLS path modeling**. Computational statistics & Data Analysis, 2005.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **READ. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 290-316, ago. 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112012000200001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 22 out. 2016.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VINZI, V. E. et al. **Handbook of Partial Least Squares**. Springer, 2010.

WEISS, H. M. Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. **Human Resource Management Review**, v. 12, 2002.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

XAVIER, V. M. **Locus de controle, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo correlacional**. 2005. 101 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Programa de Pós Graduação da Universidade Federal de Uberlândia. Faculdade de Psicologia. 2005.

ZANELLI, J. C.; BORGES- ANDRADE. J. E.; BASTOS, V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Você está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa para elaboração de uma Dissertação de Mestrado em Administração, a ser defendida na Faculdade Novos Horizontes, com o objetivo de obter o grau de Mestre em Administração. **O objetivo da pesquisa é identificar a percepção dos empregados a respeito de trabalhar nesta empresa (COGRAN).** Para tanto, será necessário que você responda ao questionário seguinte, composto de três seções: cada uma vem precedida da instrução de como deverá ser respondida. É muito fácil respondê-lo! Você precisará dispor de apenas 20 (vinte) minutos, aproximadamente, para fazê-lo.

Não existem respostas certas ou erradas. O importante é que você responda todas as questões.

Por favor, não deixe nenhuma questão sem resposta.

Use de toda sinceridade para que a pesquisa possa retratar, o mais fielmente possível, a sua satisfação com o trabalho e vínculo com a empresa COGRAN.

Todos os dados da pesquisa serão tratados de forma agregada. Portanto, suas respostas serão mantidas em sigilo. Gentileza não escrever seu nome em qualquer lugar do questionário.

Sua contribuição é muito importante.

Bom trabalho!

Agradecemos a sua participação

Débora de Oliveira Faria
Mestranda em Administração da Faculdade Novos Horizontes
Telefone: (37) 32360575

Professor Dr. Antônio Luiz Marques
Orientador da Pesquisa

PARTE 1: Leia atentamente o conteúdo das próximas afirmativas e responda marcando um X em apenas uma alternativa, de acordo com a sua percepção a respeito da organização em que você trabalha atualmente, conforme a escala abaixo.

1. Sexo:
 Masculino Feminino
2. Idade:
 Até 25 anos de 36 a 40 anos
 de 26 a 30 anos de 41 a 45 anos
 de 31 a 35 anos acima de 45 anos
3. Tem Filhos?
 Não Sim Quantos? _____
4. Estado Civil:
 solteiro (a) viúvo (a)
 casado (a) outro _____
 separado (a)
- Indique seu grau de escolaridade mais elevado:
5.
 1º grau incompleto superior incompleto
 1º grau completo superior completo
 2º grau incompleto pós-graduação
 2º grau completo
6. Há quanto tempo você trabalha na empresa?
 menos de 1 ano de 11 a 15 anos
 de 1 a 5 anos de 16 a 20 anos
 de 6 a 10 anos mais de 20 anos
7. Qual a sua remuneração?
 até 2 salários. de 3 a 4 salários.
 de 2 a 3 salários. mais de 4 salários.
8. De um modo geral, com que frequência você pratica exercícios físicos (ex: ginástica, natação, caminhada)?
 Sempre Raramente
 Às vezes Nunca
11. Você fuma? Em caso afirmativo, quantos cigarros/dia
 Sim Não
 até 12
 13 a 18
 Mais de 18
12. Com que frequência você consome bebida alcoólica?
 Diariamente Às vezes
 Raramente Nunca
13. Nesses último 6 meses, quantas vezes você teve que ir ao médico porque estava doente?
 Nenhuma 4 a 6 vezes
 1 a 3 vezes Mais de 6 vezes
14. Quantos dias de licença você tirou desses últimos 6 meses por motivo de doença?
 nenhum de 4 a 6 dias
 de 1 a 3 dias mais de 6 dias
15. Com que frequência você tem pensado em pedir demissão?
 Nunca Às vezes
 Raramente
16. Quantas horas livres vc tem por semana?
 Nenhuma de 4 a 6 horas
 de 1 a 3 horas Acima de 7 horas
17. O que você costuma fazer nas horas em que não está no trabalho?
 Ler, estudar, ver TV. Trabalhar em outro lugar.
 Praticar esportes Outras atividades.
18. Qual função você exerce hoje na empresa? _____

Leia atentamente o conteúdo das próximas afirmativas e responda marcando um X em apenas uma alternativa, de acordo com a sua percepção conforme a escala abaixo.

PARTE 2		1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Discordo levemente	4 Concordo levemente	5 Concordo	6 Concordo totalmente
2.1	A organização merece minha lealdade.	1	2	3	4	5	6
2.2	Eu me sinto como uma pessoa de casa nesta organização.	1	2	3	4	5	6
2.3	Eu me sinto emocionalmente envolvido com a organização.	1	2	3	4	5	6
2.4	Realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.	1	2	3	4	5	6
2.5	Acho que eu teria poucas alternativas no mercado se eu deixasse a organização.	1	2	3	4	5	6
2.6	Eu sinto um forte senso de inclusão com a organização.	1	2	3	4	5	6
2.7	A organização tem um imenso significado pessoal para mim.	1	2	3	4	5	6
2.8	Eu devo muito a organização.	1	2	3	4	5	6
2.9	Eu me sentiria culpado se deixasse a organização agora.	1	2	3	4	5	6
2.10	Eu seria muito feliz se dedicasse o resto da minha vida profissional a esta organização.	1	2	3	4	5	6
2.11	Na situação atual, trabalhar na organização é, na realidade, uma necessidade.	1	2	3	4	5	6
2.12	Na situação atual, trabalhar na organização é um desejo realizado.	1	2	3	4	5	6
2.13	Se eu decidisse deixar a organização agora, minha vida ficaria desestruturada.	1	2	3	4	5	6
2.14	Se eu já não tivesse dado tanto de mim a organização, eu poderia considerar a opção de trabalhar em outro lugar.	1	2	3	4	5	6
2.15	Mesmo se eu quisesse seria difícil para eu deixar a organização agora.	1	2	3	4	5	6
2.16	Uma das poucas consequências negativas de deixar a organização agora seria a falta de alternativas imediatas de emprego em outras empresas.	1	2	3	4	5	6
2.17	Sinto que não seria certo eu deixar a organização agora, mesmo se fosse vantagem para mim.	1	2	3	4	5	6

Leia atentamente o conteúdo das próximas afirmativas e responda marcando um X em apenas uma alternativa, de acordo com a sua percepção conforme a escala abaixo.

PARTE 3		1	2	3	4	5	6	7
		Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
3.1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3.2	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1	2	3	4	5	6	7
3.3	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
3.4	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	1	2	3	4	5	6	7
3.5	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3.6	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1	2	3	4	5	6	7
3.7	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1	2	3	4	5	6	7
3.8	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	1	2	3	4	5	6	7
3.9	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3.10	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
3.11	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me	1	2	3	4	5	6	7
3.12	Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1	2	3	4	5	6	7
3.13	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6	7
3.14	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3.15	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	1	2	3	4	5	6	7
3.16	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
3.17	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3.18	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3.19	Com o atendimento entre eu e meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7
3.20	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
3.21	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3.22	Com a maneira como meu chefe me trata.	1	2	3	4	5	6	7
3.23	Com a variedade de tarefas que realizo.	1	2	3	4	5	6	7
3.24	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3.25	Com a capacidade profissional do meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7

Fim

Agradecemos a sua colaboração.