

7

Referências bibliográficas

ALMEIDA, F. J. R.; SOBRAL, F. J. B. A. O Sistema de Valores Humanos de Administradores Brasileiros: Adaptação da Escala PVQ para o estudo de Valores no Brasil. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 3, p. 101-126. 2009.

ALVES, Z. M. M. B.; SILVA, M. H. G.F. D. **Análise qualitativa de dados de entrevista: uma proposta**. FFCLRP, USP, p. 61-69. 1995.

AZEVEDO, C. E. F. *et al.* A Estratégia de Triangulação: Objetivos, Possibilidades, Limitações e Proximidades com o Pragmatismo. **Anais do EnEPQ**, Brasília, 3 a 5 de Novembro de 2013.

BAUMRUK, R. **The missing link: the role of employee engagement in business success**, *Workspan*, v. 47, p. 48-52. 2004.

BRETZ, R. D.; JUDGE, T. A. Person-organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure and career success. **Journal of Vocational Behavior**, v. 44, p. 43-54. 1994.

CABLE, D. M.; JUDGE, T. A. **Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry**. *Organizational Behavior and Decision Processes*, v. 67, n. 3, p. 294-311. 1996.

_____.; PARSONS, C. K. **Socialization tactics and person-organization fit**. *Personnel Psychology*, v. 54 n. 1, p. 1-23. 2001.

CAVAZOTTE, F. **Occupational work, meaning and well being: an integrative model**. Eastern Michigan University, ProQuest Dissertations Publishing. 1999.

CHATMAN, J. A. Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit. **Academy of Management Review**, v. 14, p. 333-49. 1989.

_____. Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. **Administrative Science Quarterly**, v. 36 n. 3, p. 459-84. 1991.

CHERMAN, A.; ROCHA-PINTO, S. R. Valoração do conhecimento: significação e identidade na ação organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 53, n. 2, p. 142-155. 2013.

COOMAN, R. D. *et al.* Person–organization fit: Testing socialization and attraction–selection–attrition hypotheses. **Journal of Vocational Behavior**, v. 74, p.102–107. 2009.

COOPER-THOMAS, *et al.* Changes in person – organization fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual P – O fit”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 13, n. 1, p. 52–78. 2004.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa**. Método Qualitativo, Quantitativo e Misto. 3a ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

EDWARDS, J. R. Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In: COOPER, C. L.; ROBERTSON, I. T. (Eds.), **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, p. 283-357. 1991.

_____. *et al.* The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person–Environment Fit. **Journal of Applied Psychology**, v. 91, n. 4, p. 802 – 827. 2006.

EISENHARDT, K. M. Building Theories from Case Study Research. **The Academy of Management Review**, v. 14, n. 4, p. 532-550. 1989.

FLEURY, M. T. Cultura Organizacional – os modismos, as pesquisas e as intervenções: uma discussão metodológica. **Rev. Adm. USP**, v. 24, n. 1, p. 3-9. 1989.

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

GRUMAN, J. A.; SAKS, A. M. Performance management and employee engagement. **Human Resource Management Review**, v. 21, p. 123–136. 2011.

HAIR, J. Jr. *et al.* **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman. 2005.

HARTER, J. K.; SCHMIDT, F. L.; HAYES, T. L. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 2, p. 268–279. 2002.

HILL, C. T.; STULL, D. E. Sex differences in effects of social and value similarity in same-sex friendship. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 41, n. 3, p. 488-502. 1981.

HOFSTEDE, G. Culture and organizations. **International Studies of Management & Organization**, v. 10, n.4, p. 15-41. 1981.

_____. Identifying Organizational Subcultures: An Empirical Approach. **Journal of management studies**, v. 35, n.1, p. 1-12. 1998.

HORA, MONTEIRO e ARICA. **Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach.** Produto & Produção, v. 11, n. 2, p. 85-103. 2010.

JUDGE, T. A.; CABLE, D. M. **Applicant personality, organizational culture, and organization attraction.** Personnel Psychology, v. 50, n. 2, p. 359–394. 1997.

_____.; KRISTOF-BROWN, A. Personality, Interactional Psychology, and Person-Organization Fit. In: **Personality and Organizations**, eds. SCHNEIDER, B.; SMITH, D. B. Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey, 2004.

JUNIOR, F. G. P.; LEÃO; A. L. M. S.; MELLO, S. C. B. Validade e Confiabilidade na Pesquisa Qualitativa em Administração. **Revista de Ciências da Administração.** v. 13, n. 31, p. 190-209. 2011.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **The Academy of Management Journal**, V. 33, n. 4, p. 692-724. 1990.

KOTTER, J. P.; HESKETT, J. L. **A cultura corporativa e o desempenho empresarial.** São Paulo: Makron Books, 1994.

KRISTOF-BROWN, A. L. **Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications.** Personnel Psychology, v. 49, p. 1-48. 1996.

_____.; ZIMMERMAN, R. D.; JOHNSON, E. C. Consequences of Individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. **Journal of Personnel Psychology**, v. 58, p. 281-342. 2005.

LOCKE, E. A. Nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. D. (ed.), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology.** Chicago: Rand McNally, p. 1297-1349. 1976.

LOEHR, J. 'Become fully engaged. Leadership Excellence, v. 22, n. 2, p. 14. 2005.

MAIA, L. F. R. B.; OLIVEIRA, J. D. **Valores Organizacionais e seu Impacto sobre o Clima e a Satisfação no Trabalho:** Percepção dos Técnico-Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior. EnGPR, Natal, 13 a 15 de Julho de 2007.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The Truth about Burnout.** Jossey-Bass, New York, NY, 1997.

MAY, D. R.; GILSON, R. L.; HARTER, L. M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 77, p. 11–37. 2004.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo, Ed. Atlas, 16a Reimpressão, 2013.

MORLEY, M. J. Person Organization Fit. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22, n. 2, p.109 –117. 2007.

NADLER, D. A.; TUSHMAN, M. L. **A Model for Diagnosing Organizational Behavior**. *Organizational Dynamics*, v. 9, p. 35-50. 1980.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. Inventário de Perfis de Valores Organizacionais. **Rev. Adm.** São Paulo, v. 39, n. 2, p. 129-140. 2004.

O'REILLY, C. A.; CALDWELL, D. F.; CHATMAN, J. A. People and Organizational Culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. **Academy of Management Journal**, v. 34, n. 3, p. 487-516. 1991.

_____.; CHATMAN, J. A. Organization commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, v. 21, p. 492-499. 1986.

PETTIGREW, A. M. On Studying Organizational Cultures. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 4, p. 570-581. 1919.

PIASENTIN, K. A.; CHAPMAN, D. S. Subjective person-organization fit: bridging the gap between conceptualization and measurement. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, n. 2, p. 202-221. 2006.

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

RICH, B. L. **Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation**. University of Florida. Pro Quest Dissertations & Theses Global, 2006.

_____.; LEPINE, J. A.; CRAWFORD, E. R. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 617–635. 2010.

ROHAN, M. J. **A rose by any name? The values construct**. *Personality and social psychology review*, v. 4, n. 3, p. 255-277. 2000.

ROKEACH, M. On the Validity of Spranger-Based Measures of Value Similarity. **Journal of Personality and social psychology**, v. 42, n. 1, p. 88-89. 1982.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. **Applied Psychology: An International Review**, v. 88, n. 1, p. 49-71. 1999.

SAMBIASE, M. F. *et al.* **Confrontando Estruturas de Valores: Um estudo comparativo entre PVQ-40 e PVQ-21**. *Psicologia Reflexão e Crítica*. v. 27, n. 4, p. 728-739. (2014)

SAKS, A. M. Antecedents and consequences of employee engagement. **Journal of Managerial Psychology**, v. 21, n. 7, p. 600 – 619. 2006.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZALEZ-ROMA, V.; BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, p. 71-92. 2002.

SCHEIN, E. H. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHNEIDER, B. Fits about fit. **Applied Psychology: An International Review**, v. 50, n. 1, p.141-52. 2001.

SCHWARTZ, S. H. A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. **Applied Psychology: An international review**, v. 48, n 1, p. 23-47. 1999.

_____.; Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? **Journal of Social Issues**. v. 50, n. 4, p.19-45. 1994.

_____. *et al.* Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 32, n. 5, p. 519-542. 2001.

SHUK, B.; ROSE, K. **Reframing Employee Engagement Within the Context of Meaning and Purpose: Implications for HRD**. *Advances in Developing Human Resources*, v.15, n. 4, p. 341–355. 2013.

SILVERTHORNE, C. The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 25, n. 7, p. 592–599. 2004.

SIMPSON, M. R. Engagement at work: A review of the literature. **International Journal of Nursing Studies**, v. 46, p. 1012–1024. 2009.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Artmed: Porto Alegre, 2014.

SOANE, E. *et al.* **Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale**. *Human Resource Development International*. v. 15, n. 5, p. 529–547. 2012.

TAMAYO, A. **Contribuições ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 23, n. especial, p. 17-24. 2007.

_____.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. **Inventário de Valores Organizacionais**. *Estudos de Psicologia*, v. 5, n. 2, p. 289-315. 2000.

_____.; PORTO, J. B. **Validação do Questionário de Perfis de Valores (QPV) no Brasil**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25 n. 3, p. 369-376. 2009.

TOMEI, P. A. **O que é Cultura Organizacional?**. Editora Brasiliense, 2011.

_____.; RUSSO, G. **Análise do alinhamento cultural de uma organização: um estudo de caso da ARFCO**. *Gestão & Planejamento*, Salvador, v. 15, n. 2, p. 382-409. 2014.

_____.; _____.; BOTTINO, C. F. **Cultura Empreendedora – Guia prático para seleção de empreendedores**. Rio de Janeiro: Office Book Editora, 2008.

VERQUER, M. L.; BEEHR T. A.; WAGNER S. H. A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. **Journal of Vocational Behavior**, v. 63, p. 473–489. 2003.

VIANEN, A. E. M. V. *et al.* Work value fit and turnover intention: same-source or different-source fit. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22 n. 2, p. 188-202. 2007.

VIEIRA, K. M.; DALMORO, M. Dilemas na Construção de Escalas Tipo Likert: o Número de Itens e a Disposição Influenciam nos Resultados?. **Anais do XXXII ENANPAD – Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração**: Rio de Janeiro, 2008.

WARR, P.; INCEOGLU, I. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 17, n. 2, p. 129-138. 2012.

WILDERMUTH, C. M. S. A Path to Passion: Connecting Personality, Psychological Conditions, and Emotional Engagement. **Journal of Psychological Issues in Organizational Culture**, v. 3, n. 4, p. 18–45. 2013.

_____.; PAULKEN, P. D. **A perfect match: decoding employee engagement – Part I: engaging cultures and leaders**. *Industrial and Commercial Training*, v. 40, n. 3, p. 122- 128. 2008.

WHEELER, A. R. *et al.* When person-organization (mis)fit and (dis)satisfaction lead to turnover: The moderating role of perceived job mobility. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22, n. 2, p. 203-219. 2007.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANELLI, J. C. **Pesquisa qualitativa em estudos de gestão de pessoas**. *Estudos de Psicologia*, v. 7, p. 79–88. 2002.

APÊNDICE A: Modelo do Questionário da Pesquisa (impresso).



Mestrado em Administração de Empresas – Opção Profissional
Orientadora: Profa. Dra. Patricia Amelia Tomei
Aluna e pesquisadora: Carina Vasconcellos de O. Rodriguez

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Dados do pesquisador: Número do respondente: ____ Data de Aplicação: __/__/__

Prezado (a), primeiramente agradeço a colaboração ao responder esta pesquisa e contribuir para o meu estudo. O preenchimento deve levar em torno de **15 a 20 minutos**.

Este formulário foi criado a partir de 3 questionários acadêmicos, que totalizam 79 questões. Todos eles foram devidamente validados para o idioma português em populações brasileiras. Além destes, é importante preencher as 5 últimas questões para compor os dados demográficos. No total serão respondidas **84 questões**.

A sua participação **não é para ser identificada**, pois assim como a empresa, nenhum participante terá a identidade revelada.

Portanto **não insira seu nome** em nenhum campo deste questionário.

Por gentileza **não deixar nenhuma questão em branco**, pois invalidará todo o questionário.

1. VALORES PESSOAIS

PVQ-21: Questionário de Perfis de Valores – Schwartz – 2001, validado por Almeida e Sobral (2009)

Orientações:

- *Abaixo você vai encontrar a **descrição de 21 pessoas**.*
- *Você deve ler cada descrição e indicar o quanto essa pessoa é **parecida com você**.*
- *Dê suas respostas fazendo um **X no quadro de cada questão**, marcando o número correspondente à escala abaixo.*

1	2	3	4	5
NÃO SE PARECE EM NADA comigo	NÃO SE PARECE comigo	É MAIS OU MENOS PARECIDA comigo	É PARECIDA comigo	É MUITO PARECIDA comigo

QUESTÕES	1	2	3	4	5
1) Pensar em novas ideias e ser criativo, fazendo as coisas à minha maneira.					
2) Serrico, ter muito dinheiro e possuir bens valiosos.					
3) Defender que todas as pessoas, incluindo as que eu não conheço, devem ser tratadas com igualdade e justiça.					
4) Mostrar as minhas capacidades para que as pessoas possam admirar o que eu faço.					
5) Viver em um lugar seguro, evitando tudo o que possa colocar em risco a minha estabilidade.					
6) Fazer muitas coisas diferentes na vida e procurar sempre coisas novas para fazer.					
7) Defender que as pessoas devem fazer o que lhes mandam, cumprindo as regras em todos os momentos, mesmo quando ninguém está observando.					
8) Escutar as pessoas que são diferentes de mim e, mesmo que não concorde com elas, procurar compreendê-las					
9) Não pedir mais do que se tem, acreditando que as pessoas devem viver satisfeitas com o que possuem.					
10) Divertir-me sempre que posso, fazendo coisas que me dão prazer.					
11) Tomar as minhas próprias decisões sobre o que faço, tendo liberdade para planejar e escolher as minhas ações.					
12) Ajudar e zelar pelo bem estar das pessoas que me rodeiam.					
13) Ter sucesso e impressionar os outros.					
14) Defender que o país deva estar livre de ameaças internas e externas, protegendo a ordem social.					
15) Correr riscos e procurar sempre novas aventuras.					
16) Comportar-se sempre de maneira apropriada, evitando fazer coisas que os outros considerem errado.					
17) Estar no comando e dizer às outras pessoas o que elas devem fazer, esperando que cumpram.					
18) Ser leal aos amigos e dedicar-me às pessoas que me estão próximas.					
19) Proteger e preservar a natureza.					
20) Respeitar a crença religiosa e cumprir os mandamentos da sua doutrina.					
21) Apreciar os prazeres da vida e cuidar bem de mim.					

2. VALORES DA EMPRESA

IPVO: Inventário de Perfis de Valores Organizacionais – Oliveira e Tamayo (2004).

Orientações:

- As 48 questões abaixo demonstram **como você percebe a empresa** na qual você trabalha.
- Indique, para cada frase, o **quanto a empresa que você trabalha é parecida com a afirmação**.
- Dê suas respostas fazendo um **X no quadro de cada questão**, marcando o número correspondente à escala abaixo.

1	2	3	4	5
NÃO SE PARECE EM NADA com a minha empresa	NÃO SE PARECE com a minha empresa	É MAIS OU MENOS PARECIDA com a minha empresa	É PARECIDA com a minha empresa	É MUITO PARECIDA com a minha empresa

QUESTÕES	1	2	3	4	5
1. Esta empresa estimula o empregado a enfrentar desafios.					
2. A sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta empresa.					
3.. Para esta empresa, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade.					
4. Esta empresa valoriza a competência.					
5. É muito importante para esta empresa ajudar seus empregados.					
6. A tradição é uma marca desta empresa.					
7. Esta empresa influencia outras empresas.					
8. Esta empresa acha que é importante ser competente.					
9. Esta empresa oferece oportunidades de diversão aos empregados.					
10. É importante para esta empresa ter lucro nos negócios.					
11. Para esta empresa é importante que os empregados se comportem de forma educada.					
12. Esta empresa preserva os costumes antigos e a tradição.					
13. Esta empresa incentiva o sucesso profissional dos empregados.					
14. Nesta empresa os empregados são premiados.					
15. Esta empresa acredita no valor da honestidade.					

16. Para esta empresa é importante que todas as pessoas sejam tratadas de forma justa.					
17. Esta empresa acha importante ter modelos de comportamento definidos.					
18. Esta empresa busca o domínio de mercado.					
19. Esta empresa evita mudanças.					
20. Nesta empresa é importante que os empregados conheçam bem o trabalho que fazem.					
21. Esta empresa acha importante ser fiel a seus empregados e clientes.					
22. Para esta empresa é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados.					
23. Esta empresa valoriza os empregados curiosos.					
24. Esta empresa gosta de empregados que mostram suas habilidades.					
25. Esta empresa tem prestígio na sociedade.					
26. Esta empresa procura se aperfeiçoar constantemente.					
27. Esta empresa acredita que as regras são importantes.					
28. O respeito à hierarquia faz parte das tradições desta empresa.					
29. Esta empresa valoriza empregados que buscam realização no trabalho.					
30. Para esta empresa, é importante ser criativa.					
31. Esta empresa procura manter práticas consagradas.					
32. Esta empresa preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados.					
33. Esta empresa tem prestígio.					
34. Esta empresa acredita que a cortesia é importante.					
35. Esta empresa tem influência na sociedade.					
36. Para esta empresa, planejar metas é essencial.					
37. Esta empresa acha importante ser competitiva.					
38. Esta empresa acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação.					
39. O prazer para esta empresa é obter lucros.					

40. Esta empresa deseja que o empregado tenha uma vida profissional variada.					
41. Nesta empresa, as regras de convivênciasão consideradas importantes.					
42. Esta organização considera a segurança dos negócios muito importante.					
43. Esta empresa acredita que os empregados devem aceitar o trabalho que têm a fazer.					
44. Esta empresa considera a lealdade importante.					
45. Esta empresa estimula nos clientes o desejo de adquirir novidades.					
46. Esta empresa incentiva o empregado a ser criativo.					
47. O comportamento dos empregados, nesta empresa, deve mostrar respeito aos costumes.					
48. Esta empresa propõe atividades que dão prazer ao empregado.					

3. ENGAJAMENTO NO TRABALHO

EEGT – Escala de Engajamento no Trabalho – Siqueira (2014).

- As frases abaixo falam **como você se sente** quando está trabalhando.
- Indique, para cada frase, com que **frequência** isto acontece com você.
- Dê suas respostas **anotando o número** que melhor represente sua resposta nos parênteses que antecedem cada frase.

1	2	3	4	5
Nunca	Poucas Vezes	Às vezes	Muitas vezes	Sempre

ENQUANTO TRABALHO, EU ACREDITO QUE FICO:

1. () Cheio de energia
2. () Com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas
3. () Revigorado
4. () Concentrado em minhas tarefas
5. () Disposto
6. () Distante de meus problemas pessoais
7. () Focado no que estou fazendo
8. () Fortalecido
9. () Renovado
10. () Tomado por minhas tarefas

4. INFORMAÇÕES DEMOGRÁFICAS:

1. GÊNERO: () F () M

2. IDADE:

- () Entre 20 e 25 anos e 11 meses
- () Entre 26 e 30 anos e 11 meses
- () Entre 31 e 35 anos e 11 meses
- () Entre 36 e 40 anos e 11 meses
- () Entre 41 e 45 anos e 11 meses
- () Mais de 45 anos

3. ESCOLARIDADE:

- () ENSINO MÉDIO COMPLETO
- () ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO
- () ENSINO SUPERIOR COMPLETO
- () PÓS-GRADUAÇÃO INCOMPLETA
- () PÓS-GRADUAÇÃO COMPLETA

4. QUAL É O SEU CARGO:

- () DIRETORIA
- () GERÊNCIA
- () SUPERVISÃO / LÍDER
- () ESPECIALISTA ou ANALISTA
- () ASSISTENTES, AUXILIARES, ESTAGIÁRIOS, TÉCNICOS e OUTROS

5. QUANTO TEMPO VOCÊ TRABALHA NA EMPRESA

- () Há menos de um ano (acima de 3 meses)
- () Entre 1 e 3 anos e 11 meses
- () Entre 4 e 6 anos e 11 meses
- () Entre 7 e 9 anos e 11 meses
- () Entre 10 e 12 anos e 11 meses
- () Há mais de 13 anos

MUITO OBRIGADA PELA CONTRIBUIÇÃO!

Carina Rodriguez.

APÊNDICE B: Roteiro da Entrevista semiestruturada



Mestrado em Administração de Empresas – Opção Profissional

Orientadora: Profa. Dra. Patricia Amelia Tomei

Aluna e pesquisadora: Carina Vasconcellos de O. Rodriguez

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Descreva você, seus valores pessoais, suas prioridades e características. O que acredita ser importante na sua vida?
2. Qual papel que o trabalho possui para você?
3. O trabalho que você realiza hoje, faz sentido? Como você se sente com o seu trabalho de maneira geral? Para você, seu trabalho possui valor?
4. Descreva a empresa onde você trabalha, destacando suas principais prioridades e características.
5. Você acredita que a empresa possui prestígio no mercado? (Prestígio)
6. O que significa para você fazer parte da empresa a qual trabalha? Você se sente identificado com a empresa?
7. Do que você mais gosta da organização? Do que menos gosta?
8. Você acredita que a empresa possui uma cultura organizacional própria? Como você a vê e percebe na convivência entre as pessoas, comportamentos, comunicação, história, valores e princípios utilizados?
9. Hoje nós estamos implementando o programa Somos A. Portanto, se pudesse descrever, como completaria a frase “nós somos... ?”
10. Você está disposto a depositar grande energia no que faz em desafios da empresa para ajudá-la a ser bem sucedida? Dê-me um exemplo.
11. Você sente que sua disponibilidade de tempo é bem equilibrada? Existem outras áreas fora da organização ou atividades em sua vida que fazem com que você não deposite toda a sua energia ao seu trabalho dentro da empresa?
12. Você acredita que quando está no trabalho se sente concentrado e absorvido pelos problemas do trabalho? Até que ponto e como se sente com isso?
13. “Engajamento” significa uma total conexão com o trabalho. Pessoas engajadas são apaixonadas pelo que fazem e se sentem cheias de energia e com alta concentração. Você se sente assim na atual empresa? Porquê?

14. Há quanto tempo atua na empresa? Você sente que possui futuro na organização? Você acredita que a empresa valoriza tudo o que faz por ela? (Realização)
15. Você já pensou em quanto tempo pretende se manter nesta empresa?
16. Já houve algum momento em que pensou seriamente em sair da empresa? Qual foi o motivo?
17. Comente sobre a importância considerada por sua empresa em relação às regras e normas? (Conformidade)
18. Você percebe a empresa preocupada em promover a qualidade de vida de seus colaboradores? (Bem-estar)
19. Comente sobre os costumes antigos ou práticas consagradas utilizadas pela empresa. (Tradição)
20. Você acredita que é possível falar o que se pensa nesta empresa? Você se sente seguro em compartilhar suas ideias de forma autêntica em uma reunião? (Segurança)
21. Como a sua empresa incentiva a autonomia e criatividade dos funcionários? (Autonomia)
22. Você acredita que a forma como as pessoas se comunicam na empresa é honesta e transparente? (Preocupação com a coletividade)
23. Você acredita que seus valores pessoais estão alinhados com os valores que você percebe na empresa?
24. Dentre os valores da empresa A (Espírito Empreendedor / Respeito e Confiança / Inovação / Trabalho em Equipe/ Diversidade) qual você mais e o que menos se identifica? Porquê, explique.
25. Dentre os valores da empresa A (Espírito Empreendedor / Respeito e Confiança / Inovação / Trabalho em Equipe/ Diversidade) qual você mais e o que menos percebe no dia a dia (prática dos demais empregados)? Porquê, explique.