



Projeto de Pesquisa

CULTURA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO À LUZ DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO E DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

As empresas se interessam pelos empregados motivados, satisfeitos com o trabalho e leais à organização, aos seus ideais. Compreende-se que quanto mais satisfeitos e comprometidos, os empregados terão um melhor desempenho, o que gera maior vantagem competitiva para as empresas. A cultura organizacional engloba as práticas da gestão de recursos humanos e seus aspectos de estilo de gestão, de treinamento e desenvolvimento, de desempenho, programa de incentivos, benefícios e recompensas, plano de carreira, dentre outros, que auxiliam na captação da satisfação e comprometimento dos empregados. Mas, em um contexto de instabilidade econômica, como se comporta a relação entre cultura organizacional, satisfação e comprometimento dos empregados visando à melhora desses aspectos no ambiente de trabalho e na competitividade das empresas?

O presente projeto visa responder à questão central de pesquisa: qual o impacto da cultura organizacional na satisfação com o trabalho e no comprometimento organizacional nas instituições bancárias do Brasil? Objetiva-se investigar a relação e a eficácia da cultura organizacional na fidelização e contentamento dos empregados quanto a sua satisfação com o trabalho e o seu comprometimento com a organização, de modo a perceber quais elos existem e quais as relações de maior impacto entre essas variáveis.

Os principais conceitos utilizados na pesquisa serão o de cultura organizacional, entendida como o conjunto de significados e símbolos, crenças, valores, normas e visão de mundo que compõem e representam a empresa. Será adotado o Modelo dos Valores Competitivos, explicado pelos autores Cameron e Quinn (2006), para definição e análise da cultura organizacional e seus tipos – clã, adhocracia, hierarquia e mercado. A análise da cultura organizacional a partir deste modelo possibilita a identificação das características centrais da empresa e a comparação, por exemplo, dos critérios de sucesso, estilo de gestão e da liderança com outro valor competitivo de cultura organizacional, ou mesmo com o cenário econômico na busca por melhoria de desempenho, vantagem competitiva e até mesmo uma mudança cultural.

O conceito de satisfação, entendida como a percepção, que pode variar de positiva (satisfeito) a negativa (insatisfeito), do empregado sobre aspectos relacionados à tarefa que desempenha na empresa e que abrange os aspectos das recompensas oferecidas/percebidas, do



Programa de Pós-Graduação em Administração da UNIFACS
Mestrado em Administração

relacionamento com os colegas de trabalho, incluído o chefe, e da própria natureza do trabalho. E por fim, o conceito de comprometimento, que é entendido pelo sentimento de pertencimento e fidelidade que o empregado nutre pela empresa. E será utilizado considerando três tipos de interpretações quanto à forma de manifestação desse sentimento, se afetivo – sentimento relacionado à aceitação e identificação com os valores e objetivos organizacionais, se de continuidade – sentimento associado ao custo ou as perdas em se deixar a organização, ou se normativo – sentimento de obrigação em retribuir um “favor” à organização ou de dívida social para com a organização.

O estudo considera, por meio da aplicação do questionário de pesquisa, colher dados e informações que permitam examinar a relação entre os tipos de cultura organizacional e a satisfação no trabalho, analisar a relação entre os tipos de cultura organizacional e o comprometimento organizacional e por fim verificar, inclusive com a confrontação do referencial teórico pertinente à discussão, qual tipo de cultura organizacional impacta mais na satisfação e no comprometimento do funcionário com as empresas.

Dessa forma, espera-se que a base de dados coletados pelo questionário, possibilite a discussão dos temas e problemática já expostos anteriormente, gerando análises, interpretações e novas inquietações que permitam identificar aspectos que podem ser maximizados ou mitigados em prol da eficiência e eficácia organizacional, de acordo com a visão de mundo da empresa e sua atuação no contexto socioeconômico, com a expectativa de poder rever e recombinar suas características essenciais, seu posicionamento no mercado, sem negligenciar os fatores que cativam e impulsionam a sua força produtiva – seus empregados.

Link do Questionário de Pesquisa:

https://docs.google.com/forms/d/1FZY2RBiGU2T0fun8t9XA vEbkuP4NtValHNiBcdJRoa/viewform?usp=send_form

Equipe de Trabalho:

Professores: Dr. Lindomar Pinto da Silva

Dr. Miguel Angel Rivera Castro

Mestranda: Caroline Rohenkohl Santos Penna de Carvalho