

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.
De 09 a 13 de novembro de 2020
GT 17 - Gestão, inovação e tecnologia

A CORRELAÇÃO ENTRE OS VALORES ORGANIZACIONAIS E O ENGAJAMENTO DOS FUNCIONÁRIOS NAS ORGANIZAÇÕES.

Adrienne Dantas de Almeida Bianco ¹

Alice Santos Oliveira ²

Maria Vitória Possimoser ³

Paloma Santos de Sá ⁴

Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵

(FESPSP-FAD)

Orientadores: Prof. Dr. Douglas Murilo Siqueira & Prof. Ms. José Mário de Oliveira
Mendes

“Uma organização não está constituída por partes físicas, mas por estruturas de eventos, de interações, de atividades por ela executadas.”

(ALLPORT, 1962; SCHEIN, 1965).

¹Adrienne Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴ ; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵ : alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com ;
paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar se existe correlações entre os valores culturais e o engajamento dos funcionários. O estudo foi realizado mediante uma pesquisa descritiva, quantitativa com base em dados primários, secundários e bibliográficos. Para a identificação dos valores culturais, utilizou-se a escala de fatores proposta por Tamayo (1996), que sintetiza, a partir de um questionário com 38 perguntas, cinco fatores: eficiência e eficácia; interação no trabalho; inovação; respeito ao servidor e gestão. A correlação com o engajamento, foi realizada com base na escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES), que por meio de 17 questões, apresenta três tipos de engajamento: vigor, dedicação e absorção. Utilizando-se o índice de correlação de Pearson, realizou-se 15 correlações, sendo que a única que se mostrou mais forte ($r = 0,714$) foi dedicação x respeito ao servidor, seguida de vigor x respeito ao servidor ($r = 0,625$). Ressalta-se o fato de todas as correlações envolvendo o fator Absorção demonstraram números negativos e de força imperceptível. As demais que envolveram Vigor e Dedicação, apresentaram correlação positiva e moderada.

Palavras Chaves: Valores Organizacionais; Cultura Organizacional; Engajamento.

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

Introdução

Por meio do pensamento transformador e em um cenário de globalização, podemos observar diversas mudanças no mundo organizacional. Em um cenário disruptivo da década de 1980, onde o modelo fordista/taylorista começou a ser mais questionado devido a consolidação do modelo toyotista de produção que os estudos sobre a cultura organizacional tomaram força, principalmente nos Estados Unidos (EUA), devido à perda de competitividade da indústria automobilística americana para a indústria japonesa (FREITAS, 1991).

A vantagem competitiva vem sendo o fator crítico de sucesso de organizações com pensamentos revolucionários, fazendo parte do processo de planejamento e sua aplicação tem demonstrado resultados positivos. Os estudos sobre o tema têm evoluído desde então, haja vista que a cultura de uma organização é parte integrante de sua vantagem competitiva (NAISBIT, 1994).

Segundo Shein (1985) a cultura de uma organização refere-se a um conjunto regras, padrões e normas que um determinado grupo aceita como sendo correto, haja vista que tais padrões apresentaram soluções de problemas e, portanto, são transmitidos para os demais membros.

A cultura é formada por diversos componentes, como um conjunto de crenças, valores, normas, símbolos, procedimentos, regras para os negócios, mitos e ritos (LACOMBE e HEILBORN 2003).

Segundo Freitas (1991), uma organização que saiba gerenciar sua cultura e, principalmente seus valores, tem em mãos um instrumento poderoso para homogeneizar comportamentos e condutas, ou seja, a forma de pensar e viver dentro da organização, o que permite, por meio do compartilhamento de valores, um maior engajamento dos funcionários, podendo gerar a maximização de resultados (DOLAN e GARCIA, 2006).

Segundo Dolan e Garcia (2006), o grande desafio dos líderes inseridos nas organizações contemporâneas é o aprendizado em como colocar estes valores em

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

prática e, assim, promover seu gerenciamento para maximizar os resultados econômicos.

Neste contexto, esta investigação busca identificar valores organizacionais relacionados ao engajamento dos colaboradores. Utilizou-se pesquisa do tipo quantitativa com o uso de escalas validadas. Para os valores culturais, foi utilizada a escala de fatores proposta por Tamayo(1996) e para o engajamento, a escala de Utrech Work Engagement Scale (UWES).

A contribuição deste estudo reside na análise dos fatores culturais que tenham correlação com os tipos de engajamento e que, portanto, podem influenciar na melhoria do desempenho organizacional.

Fundamentação Teórica

Cultura Organizacional

Toda organização desenvolve sua própria cultura, em seu ambiente de trabalho, a partir de suas crenças, tradições, usos, rituais, normas, valores e tabus. O estudo na Psicologia Organizacional relaciona a importância de obter uma cultura que gera satisfação e desenvolvimento do funcionário, ocasionando maior produtividade da empresa. As exigências impostas no ambiente de trabalho são determinantes para esta cultura. Segundo Kluckhohn (1990) as exigências são basicamente de três tipos: as necessidades biológicas do organismo, as necessidades sociais relativas à regulação das interações interpessoais e as necessidades socioinstitucionais, referentes a sobrevivência e bem-estar dos grupos.

A importância de reconhecer essas necessidades é de suma importância para que possa ocorrer planos, aprender e assim conhecer sua satisfação no determinado local. A satisfação pode ocorrer através de metas estipuladas pelo indivíduo no ambiente em que está inserido. Uma organização não está constituída por partes físicas, mas por estruturas de eventos, de interações, de atividades por ela executadas (ALLPORT,

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴ ; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵ : alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022). adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com ; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

1962; SCHEIN, 1965). A motivação é intrínseca, porém o ambiente em que ela está inserida pode influenciar as atividades assim solicitadas, podendo ser exercida com maior entusiasmo e gerar uma melhor produtividade para ambas as partes. Por sua vez, o ambiente organizacional tem sua formação centrada em sua cultura, que é formada por diversos componentes: artefatos; ritos; mitos; valores. Enquanto os artefatos é parte visível de uma cultura, os valores, que são intangíveis, se posiciona em seu centro e norteia o comportamento das pessoas na organização.

Valores Organizacionais

Os valores organizacionais são desenvolvidos por meio de crenças e atitudes, podendo se moldar a personalidade da instituição, definindo desta maneira a forma como irá se posicionar como um todo mediante ao seu meio social. Segundo Tamayo (2007), os valores de uma negócio são formados desde sua fundação, e corresponde a um conjunto de atitudes em um universo organizacional que norteia a organização. Nesse contexto é possível analisar que a empresa irá se posicionar de uma melhor forma se identificar quais são os reais valores que a norteiam.

Tamayo (1996) advoga que a cultura é encontrada por meio de relações onde é utilizada a missão, visão e valores da empresa e os objetivos é um dos elementos fundamentais para seu desenvolvimento. O autor propõe, para a análise dos fatores da cultura organizacional, uma escala composta por 38 questões que, em uma análise estatística, são traduzidas em cinco fatores (quadro 1).

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.
De 09 a 13 de novembro de 2020
GT 17 - Gestão, inovação e tecnologia

Quadro 1: Conceitos dos Fatores.

FATOR	OBSERVAÇÃO
Eficácia/Eficiência	Mede a percepção que os indivíduos possuem da prioridade dada pela empresa à eficácia e eficiência manifestadas na produtividade e na qualidade do produto.
Interação no Trabalho	Escore elevado significa que os empregados consideram a cultura da empresa como valorizando a interação positiva no trabalho.
Gestão	Os valores deste fator envolvem uma gestão do tipo tradicional e hierárquica. Escore elevado indica que os funcionários percebem a empresa enfatizando em sua gestão, a hierarquia, a tradição e supervisão.
Inovação	Os índices mais significantes fazem referência à valorização da pesquisa, da integração interorganizacional e da modernização dos recursos materiais.
Respeito ao servidor	Constituído por oito valores relacionados. O escore elevado indica que os empregados percebem a empresa valorizando o respeito ao servidor. Está relacionado com o reconhecimento do mérito, qualificação dos recursos humanos, polidez, honestidade, plano de carreira, harmonia e justiça.

Fonte: Siqueira, (2007, p. 66).

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

Estes fatores correspondem ao agrupamento de 38 valores organizacionais que podem fazer parte da cultura de uma organização e que forma utilizados para realizar a correlação com a variável engajamento.

Engajamento

Engajamento é de grande importância o processo de recompensa pessoal e é considerado um elemento fundamental para o estímulo e motivação dos colaboradores, tencionando, os objetivos organizacionais a serem obtidos, e por outro lado os propósitos individuais a serem efetivados (CHIAVENATO, 2014). À vista disso os processos de oferecer recompensas exerce grande ênfase entre os essenciais processos de gerir as pessoas nas instituições. A recompensa é o componente fundamental na administração de pessoas em termos de retribuição, retroação ou reconhecimento da sua performance no dia a dia do trabalho. Essa recompensa deve atuar como um auxílio positivo para o saliente desempenho das pessoas, ajudando a o engajamento e permanência dos mesmos na organização. O incentivo motivacional das pessoas é o gás principal, imprescindível, nas corporações consideradas bem-sucedidas.

Os colaboradores trabalham nas organizações na finalidade de alcançar certas expectativas tanto profissionais como pessoais, trazendo assim resultados também na empresa, se dedicando as atividades propostas, alcançando objetivos e metas estipuladas, e aplicando esforço, dedicação e mostrando suas competências, mas sempre esperando um retorno aquedado sobre seu investimento de resultados empregado na empresa. O engajamento das pessoas na realização de suas funções organizacionais depende da reciprocidade vinda da empresa, com a mostra de bom desempenho e resultados positivos vindos do colaborador, a organização deve contemplar o mesmo pela boa expansão da melhor forma possível (CHIAVENATO, 2014).

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.
De 09 a 13 de novembro de 2020
GT 17 - Gestão, inovação e tecnologia

Estudos mostram que as culturas organizacionais que enfatizam valores como justiça social, apoio aos funcionários, respeito aos direitos individuais, igualdade e harmonia interna (DYLAG et al., 2013; MATZIARI et al., 2016; SUHARTI e SULIYANTO, 2012) estão positivamente associadas ao engajamento no trabalho. Assim, as culturas organizacionais que dão mais importância aos processos de gestão, orientação a regras, metas e objetivos, e liderança e inovação também estão positivamente relacionadas ao engajamento no trabalho (MATZIARI ET AL., 2016; NAIDOO e MARTINS, 2014).

Pessoas que se sentem entusiasmadas e vigorosas em relação ao trabalho, percebem a diferença em sua produtividade. Neste contexto, a Psicologia da Saúde Ocupacional investiga os fatores positivos desta melhoria na prática laboral, que são demonstradas no manual do teste *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES).

Esta melhoria advém de abordagens positivas que influenciará no engajamento dos funcionários na organização, reduzindo a rotatividade e aumentando a produtividade.

A UWES é composta por três fatores de engajamento: vigor, dedicação e absorção.

- O vigor é caracterizado por altos níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho.
- A dedicação se refere a estar fortemente engajado e entusiasmado com o trabalho.
- A absorção é caracterizada por se concentrar totalmente e estar imerso no trabalho.

Para a identificação de cada fator proposto no UWES, (SCHAUFELI e BAKKER, 2009; SCHAUFELI, SALANOVA, GONZÁLEZ-ROMA, e BAKKER, 2002)) propõe uma escala contendo 17 questões que, devidamente agrupadas, fornece indicadores para o nível de engajamento.

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

Procedimento Metodológico

Para este estudo foi realizada uma pesquisa descritiva, quantitativa com base em dados primários, secundários e bibliográficos. A coleta dos dados se deu por meio do envio de um questionário realizado com o Google Forms, utilizando as escalas de engajamento UWES (SCHAUFELI e BAKKER, 2009; SCHAUFELI, SALANOVA, GONZÁLEZ-ROMA, e BAKKER, 2002) e escala dos valores organizacionais (TAMAYO, 1996).

O embasamento teórico foi alicerçado nos estudos de Tamayo (1996, 2007), mencionando sobre as práticas de valores organizacionais, relacionados a crenças e atitudes. A proposta de engajamento deu-se por meio das pesquisas de Schaufeli e Bakker (2009) e Schaufeli et al., (2002) com o uso da escala UWES.

A coleta de dados ocorreu no período de 23/10/2020 a 01/11/2020, com total de 122 respostas, das quais foram descartadas 43 por estarem incompletas, enviesadas ou eliminadas na pergunta filtro.

Para apurar os indicadores dos três fatores de engajamento (vigor, dedicação e absorção) e os cinco de fatores organizacionais (eficácia/eficiência, interação no trabalho, gestão, inovação e respeito ao servidor), trabalhou-se com a média com base nas questões que compõe cada fator e, posteriormente, com a utilização do *software* SPSS-20, foi realizada a correlação entre as variáveis engajamento e fator cultural, considerando a análise da correlação de Pearson.

Segundo Hair et al. (2007), a correlação linear entre duas variáveis, pode ir de -1 a +1. Quando negativo, a relação é negativa, ou seja, ao crescer uma variável positivamente, a outra cresce de forma inversa. Quando o resultado é positivo, ambas variáveis crescem no mesmo sentido. A interpretação dos resultados de *r*, quanto à sua intensidade de associação é apresentada no quadro 2.

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.
De 09 a 13 de novembro de 2020
GT 17 - Gestão, inovação e tecnologia

Quadro 2: Coeficientes de Correlação

Variação do coeficiente	Força da associação
+ - 0,91 a + - 1,00	Muito forte
+ - 0,71 a + - 0,90	Alta
+ - 0,41 a + - 0,70	Moderada
+ - 0,21 a + - 0,40	Pequena mas definida
+ - 0,01 a + - 0,20	Leve, quase imperceptível

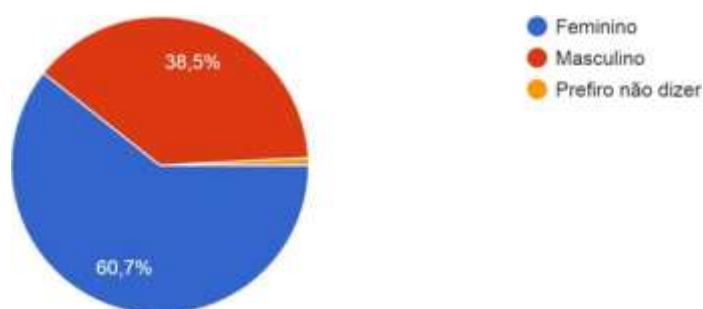
Fonte: Hair (2007 p.312).

Representado pela letra “r”, a correlação avalia a associação entre duas variáveis, mas não a causalidade entre elas.

Resultados

Das 122 respostas, 74 respondentes (60,7%) foram do gênero feminino e 47 masculinos (38,5%) (gráfico 1), com média de idade 24 anos.

Gráfico 1: Representação percentual referente as respostas contendo o gênero dos participantes.



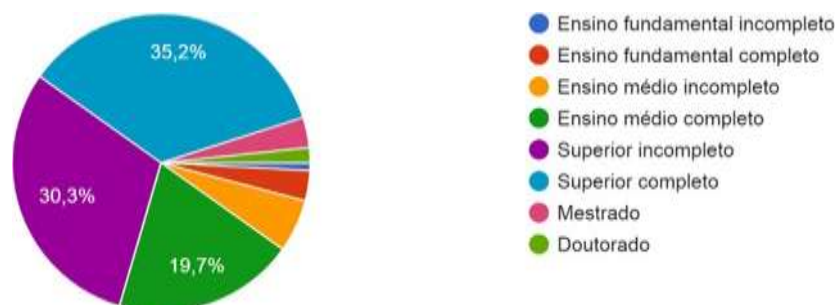
Fonte: elaborado pelas autoras.

Em relação à formação acadêmica, 80 (65,5%) possuem formação superior em curso ou concluídos e 24 (19,7%) ensino médio, representado pelo gráfico 2.

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.
De 09 a 13 de novembro de 2020
GT 17 - Gestão, inovação e tecnologia

Gráfico 2: Representação percentual referente as respostas contendo a formação acadêmica dos participantes.



Fonte: elaborado pelas autoras.

Sobre sua atuação no âmbito profissional, obtivemos 79 respondentes trabalhando formalmente no regime CLT 54 (44,3%), e 40 (32,1%) responderam não estar trabalhando no momento, portanto, descartados, assim como os que registraram atuar como autônomos, 13 respostas (10,7%). Atuando na informalidade tivemos 8 respostas (6,6%), também descartados, permanecendo, portanto, 79 respostas válidas. Quanto aos resultados das correlações entre os 5 fatores culturais e os 3 de engajamento, obtivemos os resultados apresentados no quadro 3.

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.
De 09 a 13 de novembro de 2020
GT 17 - Gestão, inovação e tecnologia

Quadro 3: Resultado das correlações.

Variável de Engajamento	Variável dos Fatores Culturais	Teste de Pearson (r)	Associação
Vigor	Eficiência/Eficácia	0,486	Moderada
Vigor	Interação	0,586	Moderada
Vigor	Gestão	0,436	Moderada
Vigor	Inovação	0,491	Moderada
Vigor	Resp.Servidor	0,625	Moderada
Dedicação	Eficiência/Eficácia	0,678	Moderada
Dedicação	Interação	0,635	Moderada
Dedicação	Gestão	0,543	Moderada
Dedicação	Inovação	0,528	Moderada
Dedicação	Resp.Servidor	0,714	Alta
Absorção	Eficiência/Eficácia	-0,85	Imperceptível
Absorção	Interação	-0,142	Imperceptível
Absorção	Gestão	-0,158	Imperceptível
Absorção	Inovação	-0,135	Imperceptível
Absorção	Resp.Servidor	-0,178	Imperceptível

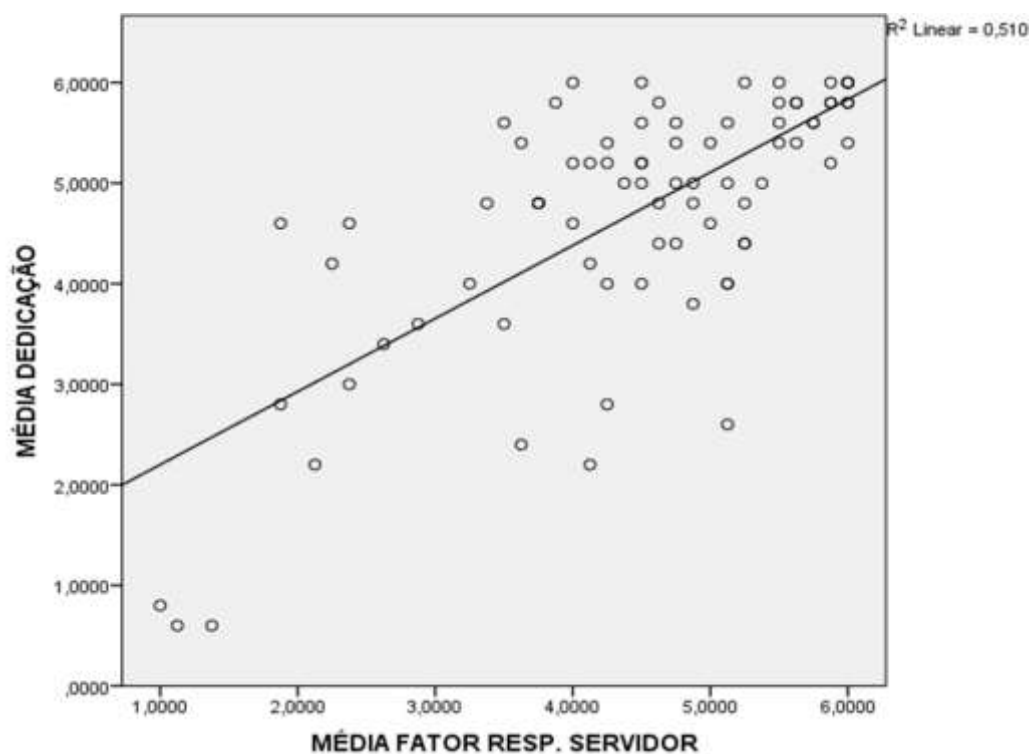
Fonte: As autoras com base nos resultados do SPSS20.

Conforme demonstrado, existe baixa força de correlação entre as variáveis dos fatores culturais e engajamento. Exceção se faz quando analisado Dedicação x Responsabilidade do Servidor, seguido de Dedicação e Eficiência e Eficácia. Interessante observar a baixa correção com o fator Absorção, além de apresentar um resultado negativo, ou seja, se um cresce, o outro diminui.

A análise da dispersão do fator que demonstrou maior força na correlação (Dedicação x Respeito ao Servidor), está representada no gráfico 3.

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

Gráfico 3: Representação em gráfico referente as análises entre média fator responsabilidade servidor e média dedicação.



Fonte: elaborado pelas autoras.

Neste gráfico é possível perceber uma dispersão menor entre os fatores, indicando uma correlação alta e positiva, ou seja, quanto maior o fator dedicação, maior a força com o fator cultural respeito ao servidor.

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022). adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

Conclusão

O estudo demonstrou que somente existe correlação alta entre o fator de engajamento Dedicção (a dedicação se refere a estar fortemente engajado e entusiasmado com o trabalho), com o fator cultural Respeito ao Servidor (está relacionado com o reconhecimento do mérito, qualificação dos recursos humanos, polidez, honestidade, plano de carreira, harmonia e justiça.). Ao comparar os conceitos de ambos fatores, ou seja, as questões que formam o fator Dedicção e o Fator Respeito ao Servidor, é possível inferir que a força desta associação esteja ligada a este fato. Os demais fatores de engajamento tiveram associações moderadas, o que também demonstra certa correlação, todavia, não houve associação (imperceptível) com o fator absorção no item engajamento. Mais curioso foi observar que, apesar de baixa correlação, a associação existente com o fator Absorção é sempre negativa, ou seja, caminham em sentidos contrários.

Concluimos que os valores culturais, segundo a proposta de Tamayo e o engajamento, segundo os fatores UWES, possuem pouca associação, ou seja, não seria os fatores culturais do estudo de Tamayo (1996) que poderiam estar associados a um maior nível de engajamento dos funcionários, exceto pelas variáveis de Dedicção, que mostraram índices mais próximos de uma associação alta, apesar de que somente o cruzamento com Respeito ao Servidor atingiu o patamar de 0,714.

As demais associações mostraram-se moderadas com tendência para fraca (vigor x eficiência e vigor x gestão), outras na média da faixa de moderada (vigor x inovação e vigor x interação), todavia, vigor e Respeito ao Servidor se mostraram mais próxima de uma associação alta, assim como ocorreu com Dedicção (0,625). Isto pode demonstrar que é interessante investigar com maior profundidade a associação do Respeito ao Servidor com Vigor e Dedicção, já que o fator Absorção não demonstrou correlação com nenhuma variável cultural.

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.
De 09 a 13 de novembro de 2020
GT 17 - Gestão, inovação e tecnologia

Para estudos futuros, sugere-se uma análise de causalidade entre as variáveis que apresentaram forte índice de correlação, buscando analisar quais valores organizacionais irão incidir na correlação entre os fatores estabelecidos por Tamayo, bem como utilizar outra escala de valores organizacionais para avaliar a força destas correlações.

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴ ; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵ : alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com ;
paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

Referências

AMADEO, E.; CAMARGO, J. M. **Instituições e o mercado de trabalho brasileiro**. In CAMARGO, J. M. (Org.) Flexibilidade no mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro, 1996.

ANGST, Rosana. Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Paraná: **Occupational Health Psychology Unit Utrecht University**, 2009.

BARROS, R. P. de; CORSEUIL, C. H.; BAHIA, M. **Labor market regulations and the duration of employment in Brazil**. IPEA Texto para Discussão, nº. 676, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Karin Gutz Inglês, 2014. 512 p. Disponível em: <https://faculdadepplus.edu.br/wp-content/uploads/2020/04/Gest%C3%A3o-de>. Acesso em: 25 set. 2020.

DOLAN, Simon L. e GARCIA, Salvador. **Gestão por Valores**. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 2006.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Desafios Gerenciais para o Século XXI**. São Paulo, Editora Pioneira, 1999.

FREITAS, Maria Ester. **Cultura Organizacional**. Formação, Tipologias e Impacto. São Paulo: Makron Books, 1991.

FONSECA, Ilva Santana Santos; MOURA, Samara Bruno. **Apoio social, saúde e trabalho**: uma breve revisão. *Psicol. Am. Lat.*, México, n. 15, dez. 2008. Disponível

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022). adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.
De 09 a 13 de novembro de 2020
GT 17 - Gestão, inovação e tecnologia

em:http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870350X2008000400012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 02 nov. 2020.

HAIR, J.F.; BABIN, B., MONEY, A.H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. São Paulo, Bookman, 2007.

HAIR JUNIOR, Joseph F.. **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Editora Bookman, 2009.

LACOMBE, F. José M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

MERCALI, Gabriele D.; COSTA, Silvia G.. **Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil**. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 20, n. 1, eRAMG190081, 2019. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167869712019000100301&lng=en&nrm=iso. Acesso em 02 Nov. 2020.

MOURA, Luciana Raquel N. I.; BRITO, Lucas Charão; DAPPER, Stefani N.; PICHINI, Franciele Martins. **VIGOR, DEDICAÇÃO, ABSORÇÃO**: Uma análise da percepção de profissionais pós-graduandos sobre engajamento no trabalho. XX SEMEAD, Seminário em Administração, Rio Grande do Sul, nov. 2017. Disponível em https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://login.semead.com.br/20semead/arquivos/2378.pdf&ved=2ahUKEwilisj9gOTsAhXmEbkGHZyYDyUQFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw0SmA-RAu73rQ_jnb9CuNIH. Acesso em 02 Nov. 2020

NAISBITT, John. **Paradoxo Global**. São Paulo: Editora Campus, 1994.

PORTO, Juliana B.; FERREIRA, Maria Cristina. **Uma Escala de Valores Organizacionais com base na Teoria de Valores Culturais de Schwartz**. Psic.:

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022). adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.

De 09 a 13 de novembro de 2020

GT 17 - Gestão, inovação e tecnologia

Teor. e Pesq., Brasília, v. 32, n. spe, e32ne222, 2016. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722016000500221&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 02 Nov. 2020. Epub 27-Mar-2017.

sem autor: **Contribuições ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, 2007, Vol. 23 n. especial, pp. 017-024. Scielo.br. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ptp/v23nspe/03.pdf>. Acesso em: 06.10.2020.

SCHEIN, E. **Coming to a New Awareness of Organizational Culture**, Sloan Management Review, 1985, e How Culture Forms, Develops, and Changes, In: KILMANN ed alii, op.cit.

SINVAL, Jorge. **Qualidades psicométricas da uwe em bombeiros portugueses**. In: 100 CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA DA SAUDE, 6-8., 2014, Porto. Congresso. Lisboa: Laboratório de Reabilitação Psicossocial, 2014. p. 1-1.

SIQUEIRA, Douglas. **ENTRE O DITO E O NÃO DITO ACERCA DOS VALORES DA CULTURA ORGANIZACIONAL: o caso de uma empresa de prestação de serviços em manutenção de redes de média tensão**. 2007. 139 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Universidade Metodista de São Paulo Faculdade de Ciências Administrativas Programa de Pós-Graduação, São Bernardo de Campo, 2007.

TAMAYO, Álvaro; MENDES, Ana Magnólia; PAZ, Maria das Graças Torres da. **Inventário de valores organizacionais**. Estud. psicol. (Natal), Natal, v. 5, n. 2, p. 289-315, dezembro de 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022). adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com

IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.
De 09 a 13 de novembro de 2020
GT 17 - Gestão, inovação e tecnologia

294X2000000200002&lng=en&nrm=iso. Acesso em 06 de junho de 2020.
<https://doi.org/10.1590/S1413-294X2000000200002>.

TAMAYO, Álvaro. **Escala de valores organizacionais**. In Revista de Administração, São Paulo, v.31, n.2, p.62-72. abr/jun 1996.

TAVARES, M. **A clínica na confluência da história pessoal e profissional**. In W. Codo (Ed.), O trabalho enlouquece? – Um encontro entre a clínica e o trabalho (pp. 53-103). Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

¹Adriane Dantas de Almeida Bianco; Alice Santos Oliveira ²; Maria Vitória Possimoser ³; Paloma Santos de Sá ⁴; Sabrina das Mercês Rodrigues ⁵: alunas da Graduação de Administração na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (2019-2022).
adriannedantas@hotmail.com; alicefesp@gmail.com; vitoriapossimoser55@gmail.com; paah.rssantos@gmail.com; sabrina.estudos96@gmail.com