

## 7

### Referências Bibliográficas

ALLEN, M.; ARMSTRONG, D.; REID, M.; RIEMENSCHNEIDER, C. IT Employee Retention: Employee Expectations and Workplace Environments. SIGMIS-CPR'09, May 28–30, 2009.

ARMSTRONG, D.; REID, M.; RIEMENSCHNEIDER, C.; ALLEN, M.. Managing IT employee retention: challenges for state government. In Modern Public Management Information Systems, G. D. Garson, Ed. Hershey Press, NY, 221-238. 2007.

ALMEIDA A.; BOTELHO, D. Construção de Questionários. Pesquisa Quantitativa em Administração. Fundação Getúlio Vargas. 90-108. 2006.

ALVES JR., J. B. Gerenciamento de Projetos de TI: Uma análise sobre a possibilidade de utilização da motivação informada pelo PMBOK numa empresa pública. 2009. 76f. Dissertação de Mestrado. (Mestrado em Administração de Empresas). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro.

BARTOL, K.M.; MARTIN, D.C. Managing Information Systems Personnel: A Review of the Literature and Managerial Implications, MIS Quarterly, Special Issue, December 1982, pp. 49-70.

BEECHAM, S., BADDOO, N., HALL T., ROBINSON, H., AND SHARP, H. Motivation in software engineering: Motivation in Software Engineering: A systematic literature review. Information and Software Technology Journal. 2007.

CAPPELLI, P. The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce. Harvard Business School Press. 1999.

CARR, N. G. IT Doesn't Matter. Harvard Business Review, vol. 81, nº 5, p. 41-49, Maio de 2003.

CHEN, L.. Job satisfaction among information system (IS) personnel. Computers in Human Behavior, v. 24, p. 105–118. 2008.

CORRÊA, C. E. F. Terceirização com Comprometimento - Um Estudo de Caso da Indústria Brasileira. 2003.75f. Dissertação de Mestrado. (Mestrado em Administração de Empresas). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro.

CORTÊS, L. L.; SILVA, J. R. G. Construção do Contrato Psicológico de Indivíduos que Ingressam em Organizações do Setor Público no Atual Contexto Brasileiro: Estudo de Caso em uma Empresa Estatal. XXX Encontro da ANPAD. Salvador / BA 23 a 27 de Setembro de 2006.

COUGER, J. D; ZAWACKI, R. A. Motivating and Managing Computer Personnel, John Wiley & Sons, Inc., New York, NY, 1980.

DIAS, P. A. S. O que Querem os Analistas de Sistemas? Um Estudo de Caso sobre Expectativas, Identificações e Vínculos com o Trabalho e com as Organizações. 2008. 95 f. Dissertação de Mestrado. (Mestrado em Administração de Empresas). : Universidade Estácio de Sá. Rio de Janeiro.

DECI, E.L.; RYAN, R.M. The Empirical Exploration of Intrinsic Motivational Processes. Advances in Experimental Social Psychology, New York: Academic, Vol.13, p. 39-80. 1980.

DUNZER, G.A.; MELO, E. M. P.; MELO, J. S. C. Desafios de Atração e Retenção de Talentos – Estudo de Caso da Petrobras. XXXII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 06 a 10 de setembro de 2008.

FACCHIN, E. Técnicas de Análise Multivariável aplicadas ao Desenvolvimento de Analisadores Virtuais. 2005. 140f. Dissertação de Mestrado. (Mestrado em Engenharia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

FARIAS, E. Alinhamento de competências individuais e necessidades do negócio na prestação de serviços em TI: Estudo de caso da DBA engenharia de

sistemas. 2005. 117f. Dissertação de Mestrado. (Mestrado em Administração de Empresas). Ibmec. Rio de Janeiro.

FETZNER, M. A. M. A Mudança na Implementação de TI: Diferentes Abordagens e Implicações para a Prática nas Organizações. XXXII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 06 a 10 de setembro de 2008.

FONSECA, M. V. M. Alinhamento estratégico da tecnologia da informação: um estudo de caso das unidades de negócio do segmento de refino da Petrobras. 2003. 140f. Dissertação de Mestrado. (Mestrado em Administração de Empresas). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo. Atlas. 1994.

GOMIDE JR, S.; SIQUEIRA, M. M. M. Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e a Organização. In: José Carlos Zanelli; Jairo Eduardo Borges-Andrade; Antonio Virgílio Bittencourt Bastos. (Org.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. 1 ed. Porto Alegre: ARTMED, 2004, v. 1, p. 300-328.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. Organizational Behavior and Human Performance, Vol.16, pp. 250-279, 1976.

HAGAN, M.; OLESON, C.; DEMOSS, C.; Achieving IT Service Quality: The Opposite of Luck. Synergy Books, Nov. 2009.

HALL, T.; BEECHAM, S.; VERNER, J.; WILSON D. The Impact of Staff Turnover on Software Projects: The Importance of Understanding What Makes Software Practitioners Tick. SIGMIS-CPR'08, April 3–5, 2008.

IANNINI, T. O. Pesquisa do Perfil dos Profissionais de TI. Assespro em Pauta, edição 44, Minas Gerais. Março de 2010.

ILIES, R.; JUDGE, T. A. An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationships with affectivity, mood at work, job beliefs, and

general job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 13, p. 367–389, 2004.

KAARST-BROWN, M. L.; GUZMAN, I. R. Who is “the IT Workforce”? Challenges Facing Policy Makers, Educators, Management, and Research. SIGMIS-CPR’05, April 14–16, 2005, Atlanta, Georgia, USA.

LAWRENCE, P. R.; LORSCH, J. W. O desenvolvimento das organizações: diagnósticos e ações. Editora Edgar Blutcher, São Paulo, 1972.

LOCKE, E.A. The Nature and Consequences of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, p. 1297-1353. 1976.

LOGGMAN, K.; UMARIK, M.; VILU R. Identification-flexibility dilemma of IT specialists. *Carrer Development International*, v.9 n.2, 2004.

LOPES, A. Servindo a dois senhores: Estudos de caso sobre o contrato psicológico e a dinâmica das relações de trabalho de profissionais de TI terceirizados. 2006. 111f. Dissertação de Mestrado. (Mestrado em Administração de Empresas). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro.

MARSAN, C. D. Computer Science Major is Hot Again. *CIO Magazine*, 17 de março de 2009. Disponível em [http://www.cio.com/article/485086/Computer\\_Science\\_Major\\_is\\_Hot\\_Again](http://www.cio.com/article/485086/Computer_Science_Major_is_Hot_Again). Acesso em: 21/01/2010.

MEIRA, S. R. L. Comunicação, Computação e Controle. Coletânea de artigos publicados entre 2000 e 2002 na revista eletrônica NO., [www.no.com.br](http://www.no.com.br). Recife, Pernambuco, 2004.

MEIRA, S. R. L. Software = bom salário? Dia a Dia, Bit a Bit, 03 de agosto de 2010. Disponível em <http://smeira.blog.terra.com.br/2010/08/03/software-bom-salrio/>. Acesso em: 20/08/2010.

MERRITT, Rick. Where are the programmers? Enrollment wanes just as computer scientists grapple with problem of parallelism. EE Times, March 12, 2007.

MOBLEY, W.H.; GRIFFETH, R. W.; HAND, H. Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, Psychological Bulletin, Vol.86, No.3, pp. 493-522. 1979.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment and Absenteeism and Turnover, New York: Academic Press. 1982.

NIEDERMAN F.; CROSSETO, G. Valuing the IT Workforce as Intellectual Capital. SIGCPR '99, pp. 174 - 181. 1999.

OLIVEIRA, Rynaldo. Manual de orientação vocacional. São Paulo: Vetor, 1995.

PETROBRAS. Intranet da TIC. Disponível em [HTTP://tic.petrobras.com.br](http://tic.petrobras.com.br). Acesso em: 19/10/2009.

PETROBRAS. Apresentação sobre os resultados da pesquisa de ambiência. Documento interno. Rio de Janeiro: Petrobras. TIC. 2010.

SACCO A. MIS/IT Executives Top List of Managers Dissatisfied with Their Job. CIO Magazine, 12 de julho de 2007. Disponível em: [http://www.cio.com/article/123515/MIS\\_IT\\_Executives\\_Top\\_List\\_of\\_Managers\\_Dissatisfied\\_with\\_Their\\_Jobs](http://www.cio.com/article/123515/MIS_IT_Executives_Top_List_of_Managers_Dissatisfied_with_Their_Jobs). Acesso em: 21/01/2010.

SBRAGIA, R.; MAXIMIANO, A. C. A. Um Estudo sobre os Fatores Condicionantes da Motivação e Satisfação no Trabalho. Rev. Adm., São Paulo, v.15, n.1, p. 7-17, jan./mar. 1980.

STEIJN, B. Human Resource Management and Job Satisfaction in the Dutch Public Sector. Review of Public Personnel Administration, v.24, n.4, p. 291-303, 2004.

THATCHER, J.; LIU, Y.; STEPINA, L.; GOODMAN J.; TREADWAY D. IT Worker Turnover: An Empirical Examination of Intrinsic Motivation. The DATA BASE for Advances in Information Systems. Vol. 37, Nos. 2 & 3. Spring-Summer 2006.

THIBODEAU, P. Surveys: IT job satisfaction plummets to lowest level in years. NetworkWorld Magazine, 06 de janeiro de 2010. Disponível em <http://www.networkworld.com/news/2010/010610-surveys-it-job-satisfaction-plummets.html?hpg1=bn>. Acesso em: 21/01/2010.

THIBODEAU, P. Smallest Number of Students in a Decade Graduate with Computer Science Degrees in 2007. CIO Magazine, 05 de março de 2008. Disponível em [http://www.cio.com/article/192911/Smallest\\_Number\\_of\\_Students\\_in\\_a\\_Decade\\_Graduate\\_with\\_Computer\\_Science\\_Degrees\\_in\\_2007](http://www.cio.com/article/192911/Smallest_Number_of_Students_in_a_Decade_Graduate_with_Computer_Science_Degrees_in_2007). Acesso em: 21/01/2010.

WEISS, H. M. Deconstructing job satisfaction: Separating valuation, belief, and affective experiences. Human Resources Management Review, 12(2), 1–22. 2002.

WEISS, H.M.; Cropazano, R. Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work, in Staw, B.M., and Cummings, L.L. (Eds.), Research in Organizational Behavior, Greenwich, CT: JAI, Vol.18, pp. 1-74. 1996.

## 8 Apêndice 1 - Questionário

**Ano: 2009/2010**

Este questionário destina-se exclusivamente a levantar dados que servirão para uma pesquisa acadêmica do Mestrado em Administração na PUC-RJ que tem por objetivo o estudo do perfil do profissional de TI. Os dados serão utilizados somente na referida pesquisa e você não precisará se identificar para responder ao questionário, portanto, sinta-se a vontade para responder francamente às perguntas. Você levará aproximadamente 15 minutos para responder a pesquisa. Agradeço antecipadamente a sua colaboração.

### **PARTE 1: CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO** Por favor, assinale com X a opção mais

adequada.

1.1. Meu trabalho requer a utilização de diversas tecnologias e técnicas para lidar com diferentes itens

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente Concordo Não Concordo nem Discordo Discordo Discordo

1.2 Meu trabalho é bastante completo do início ao fim e minha contribuição poderá ser vista no fim

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente Concordo Não Concordo nem Discordo Discordo Discordo

Totalmente

1.3 Meu trabalho pode influenciar diversas pessoas de acordo com a maneira com que o trabalho é realizado

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente Concordo Não Concordo nem Discordo Discordo Discordo

Totalmente

1.4 Meu trabalho me permite ser deixado sozinho para realização das minhas tarefas

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
Totalmente					

1.5 Meu trabalho me permite tratar e assumir a responsabilidade sobre diversos assuntos

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

Totalmente

1.6 Meu trabalho por si só me fornece *feedback* sobre o que estou fazendo, durante a sua execução

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

Totalmente

1.7 Durante a execução do meu trabalho tenho a oportunidade de trabalhar em muitos projetos interessantes

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

ente

1.8 Meu trabalho é organizado de modo que eu tenho a oportunidade e a capacidade de falar com clientes / usuários finais

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

ente

1.9 Meu trabalho é estruturado de modo que me permite trabalhar em equipe, em parceria com outras áreas, possibilitando o compartilhamento do conhecimento entre os participantes

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

Totalmente

1.10 Meu trabalho tem uma grande influência sobre o funcionamento integral de toda a companhia

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

Totalmente

1.11 Meu trabalho me dá a oportunidade de ter flexibilidade dos horários de trabalho

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente Concordo Não Concordo nem Discordo Discordo Discordo

Totalmente

1.12 Meu supervisor me dá orientação sobre a forma de executar o meu trabalho

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente Concordo Não Concordo nem Discordo Discordo Discordo

Totalmente

1.13 Meu supervisor sempre discute comigo o meu desempenho no trabalho

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente Concordo Não Concordo nem Discordo Discordo Discordo

Totalmente

1.14 Meu trabalho me dá a oportunidade de utilizar tecnologias novas

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente Concordo Não Concordo nem Discordo Discordo Discordo

ente

1.15 Meu trabalho é organizado de modo que eu tenho uma compreensão de como ele se relaciona à missão da organização

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente Concordo Não Concordo nem Discordo Discordo Discordo

ente

1.16 Meu trabalho influencia no sucesso diário da empresa

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente Concordo Não Concordo nem Discordo Discordo Discordo

Totalmente

1.17 Eu sou capaz de agir independentemente do meu supervisor no desempenho minha função

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente Concordo Não Concordo nem Discordo Discordo Discordo

Totalmente

1.18 Eu recebo *feedback* dos meus colegas sobre o meu desempenho no trabalho

( )	( )	( )	( )	( )
Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo

Totalmente

1.19 Meu trabalho exige a utilização de tecnologias complexas ou de nível elevado

( )	( )	( )	( )	( )
Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo

Totalmente

1.20 Quando estou trabalhando, tenho chance de usar a minha criatividade pessoal e meu julgamento

( )	( )	( )	( )	( )
Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo

Totalmente

1.21 Meu trabalho é organizado de tal forma que não tenho chance de completá-lo do início ao fim.

( )	( )	( )	( )	( )
Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo

ente

1.22 Meu trabalho é simples e rotineiro

( )	( )	( )	( )	( )
Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo

ente

**PARTE 2: MOTIVAÇÃO** Por favor, assinale com X a opção mais adequada.

2.1 Eu prefiro fazer o trabalho mais difícil e desafiador do que o trabalho que me deixa mais confiante e relaxado

( )	( )	( )	( )	( )
Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo

Totalmente

2.2 Para mim, a coisa mais importante é me esforçar para terminar o trabalho com perfeição, mesmo que isso não seja bem visto pelos meus colegas

( )	( )	( )	( )	( )
-----	-----	-----	-----	-----

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
Totalmente					

2.3 Eu gosto de trabalhar em ambientes competitivos

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

Totalmente

2.4 Se eu não sou bom em algum assunto, trabalho duro até que consiga dominá-lo, ao invés de desistir e deixar de fazer o trabalho

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

Totalmente

2.5 Terminar perfeitamente um trabalho gera em mim a sensação de satisfação

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

ente

2.6 Minha opinião sobre mim mesmo cresce quando eu realizo um bom trabalho

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

ente

2.7 Eu me sinto infeliz quando considero que realizei mal um determinado trabalho

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

Totalmente

2.8 Eu me sinto feliz quando considero que tive um bom desempenho no trabalho

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Concordo Totalmente	Concordo	Não Concordo	nem Discordo	Discordo	Discordo
---------------------	----------	--------------	--------------	----------	----------

Totalmente

**PARTE 3: SATISFAÇÃO NO TRABALHO** Por favor, assinale com X a opção mais adequada.

3.1 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação à aplicação de seus conhecimentos técnicos no trabalho

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Muito Satisfeito Satisfeito Nem Satisfeito Nem Insatisfeito Insatisfeito Muito

Insatisfeito

3.2 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao seu relacionamento com os colegas

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Muito Satisfeito Satisfeito Nem Satisfeito Nem Insatisfeito Insatisfeito Muito

Insatisfeito

3.3 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação às chances de promoção na empresa

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Muito Satisfeito Satisfeito Nem Satisfeito Nem Insatisfeito Insatisfeito Muito

Insatisfeito

3.4 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação às chances de aprendizado na empresa

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Muito Satisfeito Satisfeito Nem Satisfeito Nem Insatisfeito Insatisfeito Muito

Insatisfeito

3.5. Como você avalia o seu grau de satisfação em relação à sua reputação no trabalho

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Muito Satisfeito Satisfeito Nem Satisfeito Nem Insatisfeito Insatisfeito Muito

Insatisfeito

3.6 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao pagamento e bônus recebidos

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Muito Satisfeito Satisfeito Nem Satisfeito Nem Insatisfeito Insatisfeito Muito

Insatisfeito

3.7 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação à garantia de emprego

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Muito Satisfeito Satisfeito Nem Satisfeito Nem Insatisfeito Insatisfeito Muito

Insatisfeito

3.8 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao ambiente de trabalho (incluindo a localização, segurança)

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Muito Satisfeito Satisfeito Nem Satisfeito Nem Insatisfeito Insatisfeito Muito

Insatisfeito

3.9 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação à liderança

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Muito Satisfeito Satisfeito Nem Satisfeito Nem Insatisfeito Insatisfeito Muito

Insatisfeito

3.10 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao seu desempenho no trabalho

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Muito Satisfeito Satisfeito Nem Satisfeito Nem Insatisfeito Insatisfeito Muito

Insatisfeito

3.11 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao conteúdo do trabalho

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Muito Satisfeito Satisfeito Nem Satisfeito Nem Insatisfeito Insatisfeito Muito

Insatisfeito

**PARTE 4: DADOS PESSOAIS:** Por favor, assinale com X a opção mais adequada.

4.1 Sexo:

( ) Feminino ( ) Masculino

4.2 Idade (em anos)

( ) De 20 a 25 anos

( ) De 26 a 30 anos

( ) De 31 a 35 anos

( ) De 36 a 40 anos

( ) De 41 a 45 anos

( ) De 46 a 50 anos

( ) De 51 a 55 anos

( ) Acima de 55 anos

## 4.3 Vínculo com a Companhia

( ) Empregado ( ) Contratado

## 4.4 Tempo de Companhia (anos)

- ( ) 0 a 1  
 ( ) 2 a 5  
 ( ) 6 a 10  
 ( ) 11 a 20  
 ( ) 21 a 30  
 ( ) Acima de 30

## 4.5 Área de atuação na TIC da Petrobras

	Agilidade
	Serviços
	Gestão
	Arquitetura

## 4.6 Função na Companhia (Para empregados)

	Empregado
	Coordenador
	Gerente Setorial
	Supervisor
	Gerente
	Consultor
	Consultor Sênior

## 4.7 Cargo na Companhia

	Analista de Sistemas		Assist Serv Apoio
	Técnico em Telecom		Analista de Pesquisa Operacional
	Técnico em Informática		Técnico de Manutenção
	Engenheiro de Telecom		Engenheiro de Produção

	Técnico de Administração e Controle		Técnico em Operação
	Administrador		Contador
	Técnico de Exploração e Petróleo		Economista
	Engenheiro de Equipamentos		Engenheiro de Petróleo
	Técnico de Suprimentos Bens e Serviços		Técnico em Contabilidade
	Bibliotecário		OUTRO - descrever

#### 4.8 Formação Acadêmica

	Engenharia
	Ciência da Computação
	Administração
	Economia
	Sistema de Informação
	Química
	Física
	Matemática
	OUTRO - especificar

Obrigado pela sua participação!

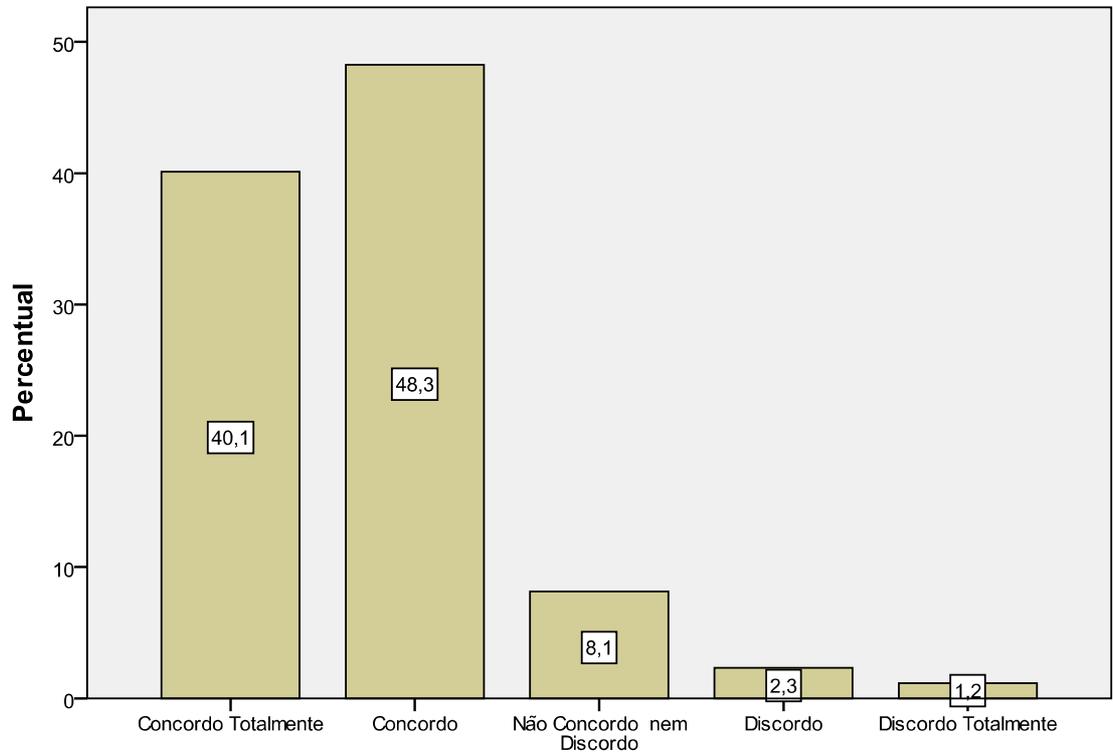
---





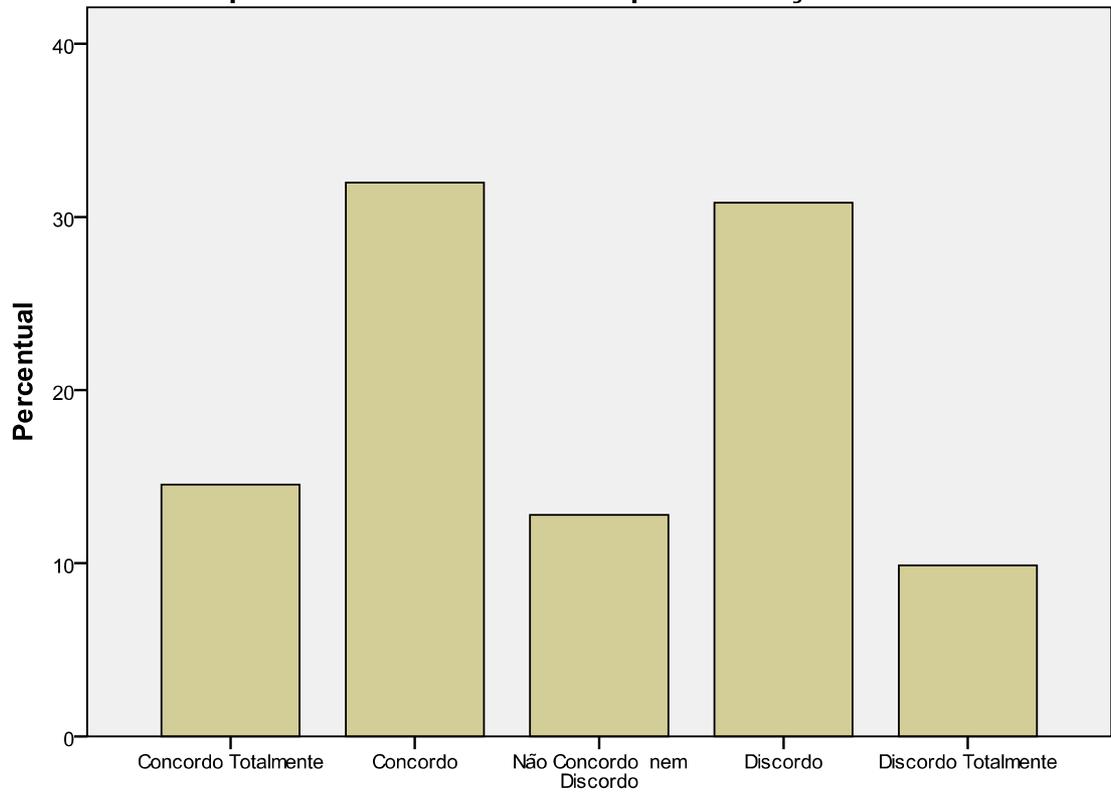
Questão 3 Meu trabalho pode influenciar diversas pessoas de acordo com a maneira com que o trabalho é realizado

**Meu trabalho pode influenciar diversas pessoas de acordo com a maneira com que o trabalho é realizado**



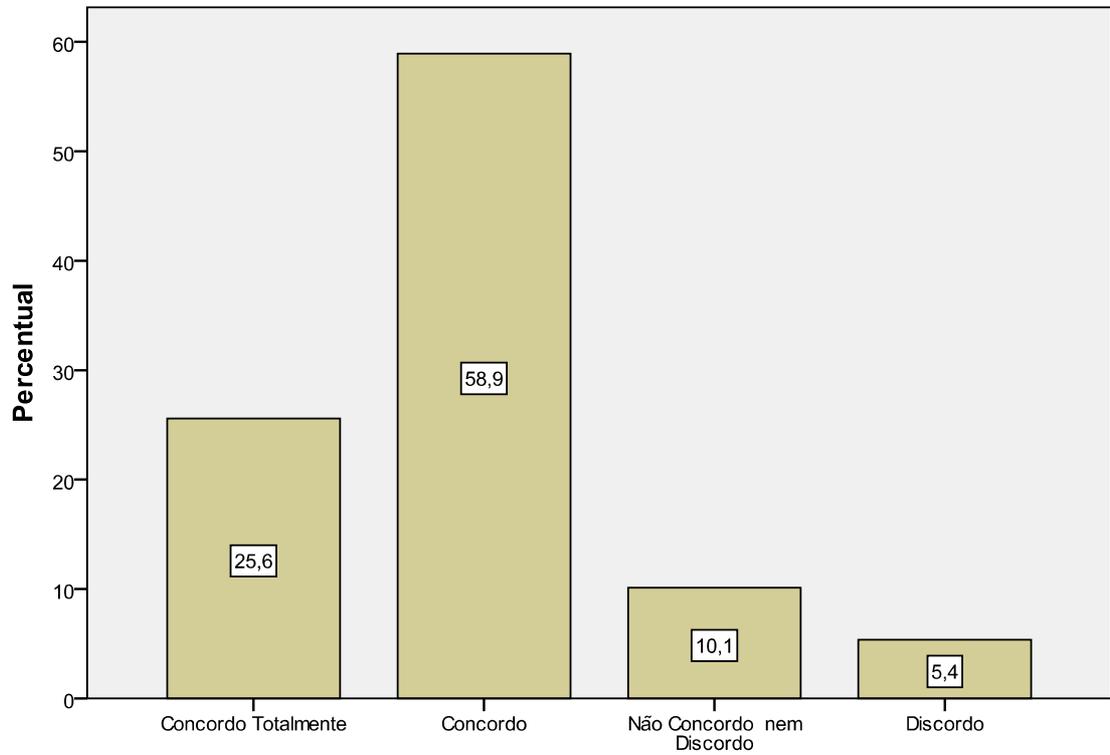
Questão 4 Meu trabalho me permite ser deixado sozinho para realização das minhas tarefas

**Meu trabalho me permite ser deixado sozinho para realização das minhas tarefas**



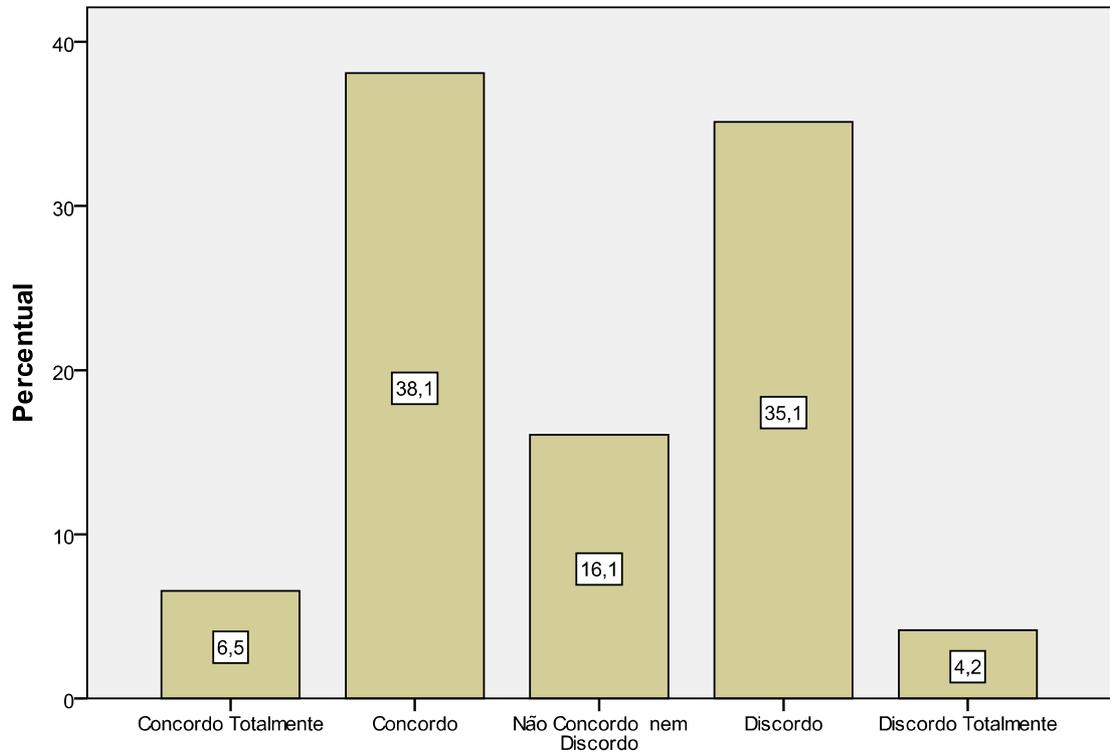
Questão 5 Meu trabalho me permite tratar e assumir a responsabilidade sobre diversos assuntos

**Meu trabalho me permite tratar e assumir a responsabilidade sobre diversos assuntos**

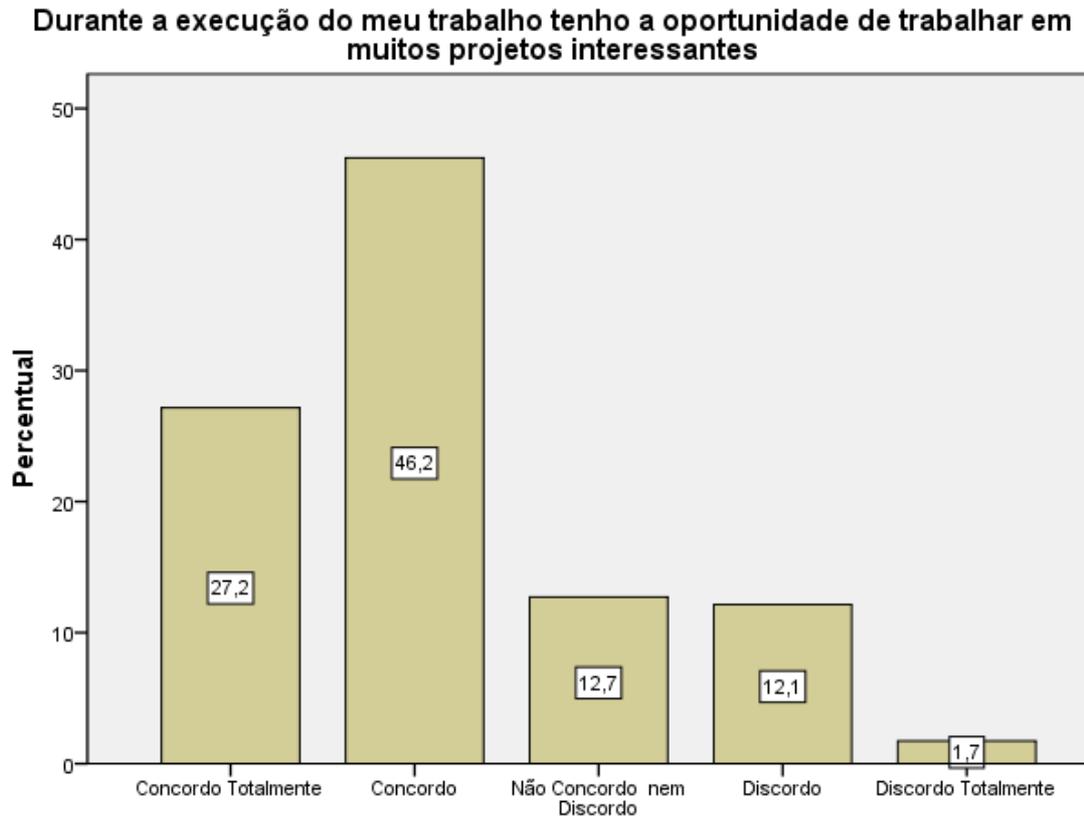


Questão 6 Meu trabalho por si só me fornece feedback sobre o que estou fazendo, durante a sua execução

**Meu trabalho por si só me fornece feedback sobre o que estou fazendo durante a sua execução**

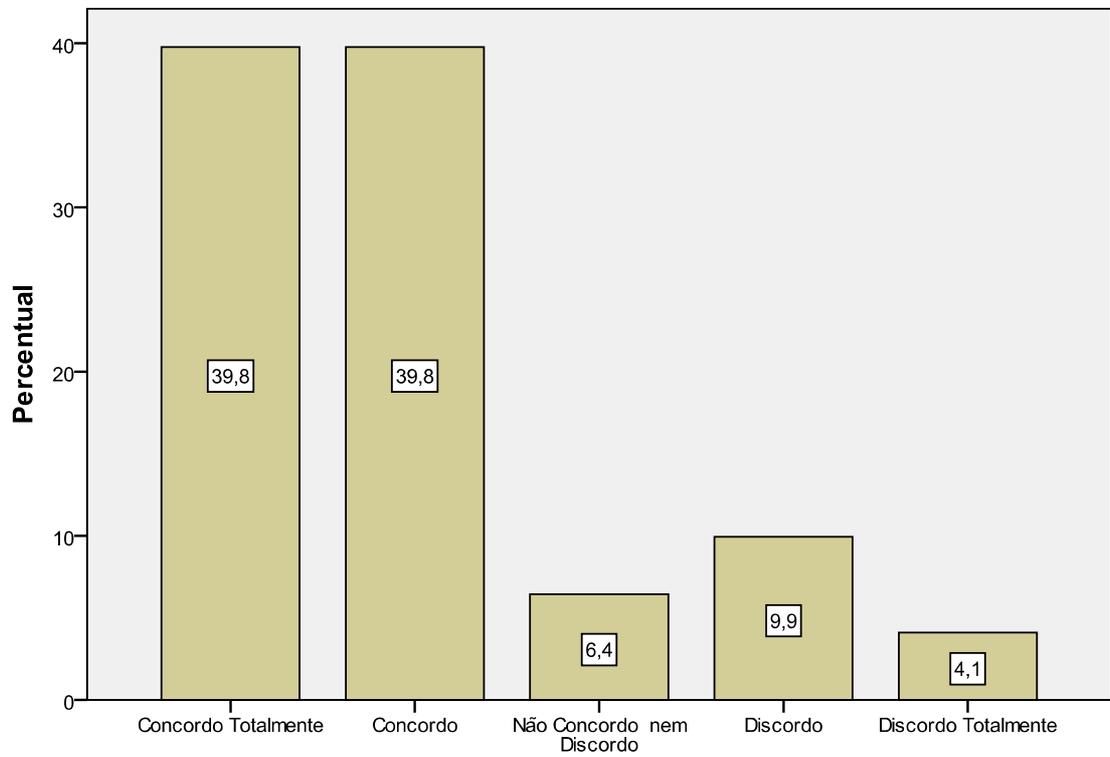


Questão 7 Durante a execução do meu trabalho  
tenho a oportunidade de trabalhar em muitos projetos interessantes



Questão 8 Meu trabalho é organizado de modo que eu tenho a oportunidade e a capacidade de falar com os clientes / usuários finais

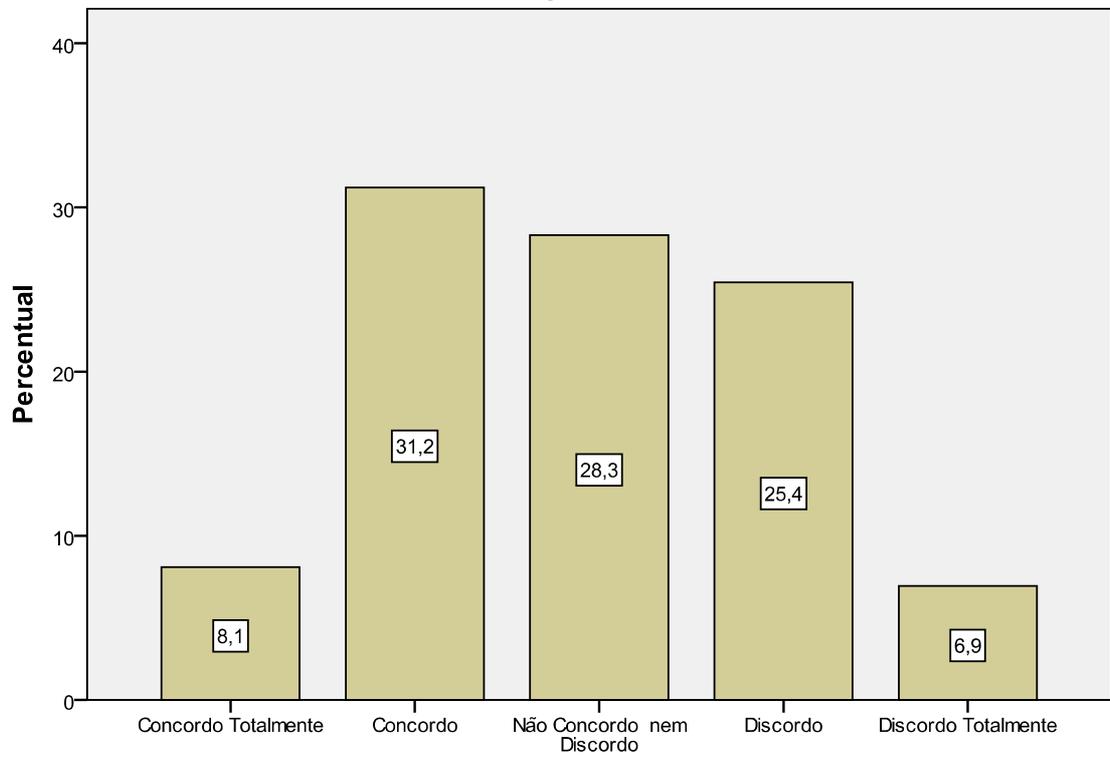
**Meu trabalho é organizado de modo que eu tenho a oportunidade e a capacidade de falar com os clientes / usuários finais**





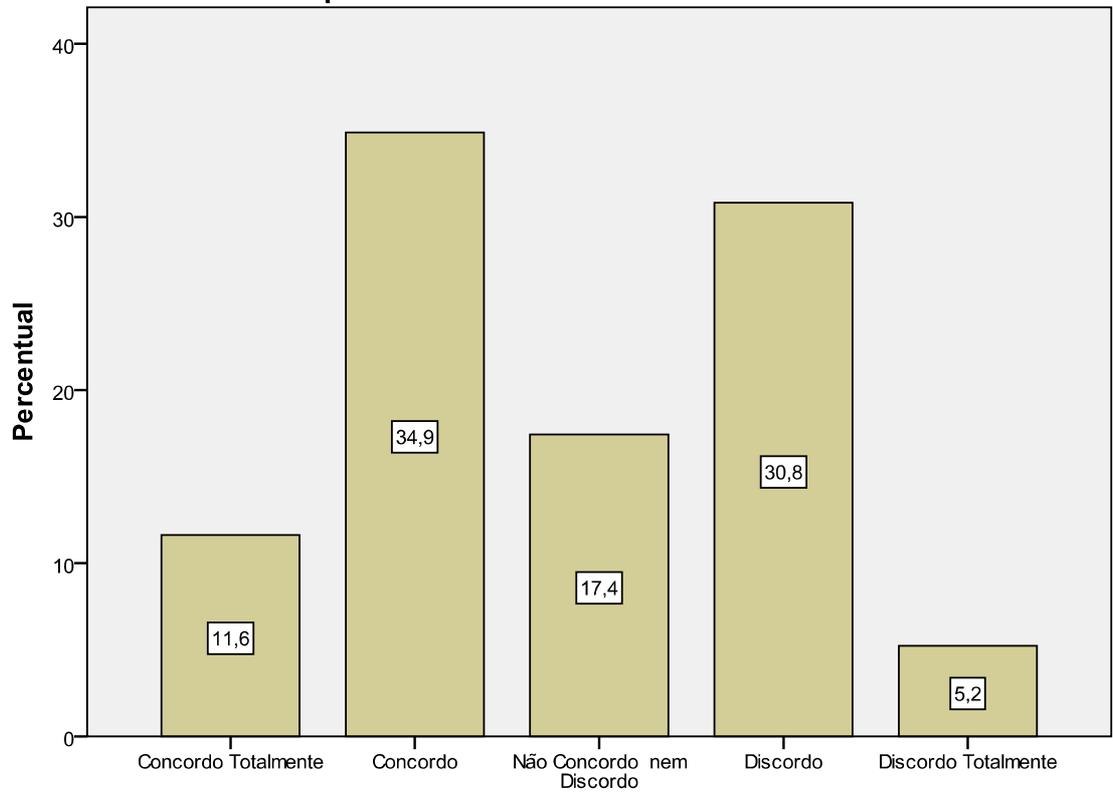
Questão 10 Meu trabalho tem uma grande influência sobre o funcionamento integral de toda a companhia

**Meu trabalho tem uma grande influência sobre o funcionamento integral de toda a companhia**

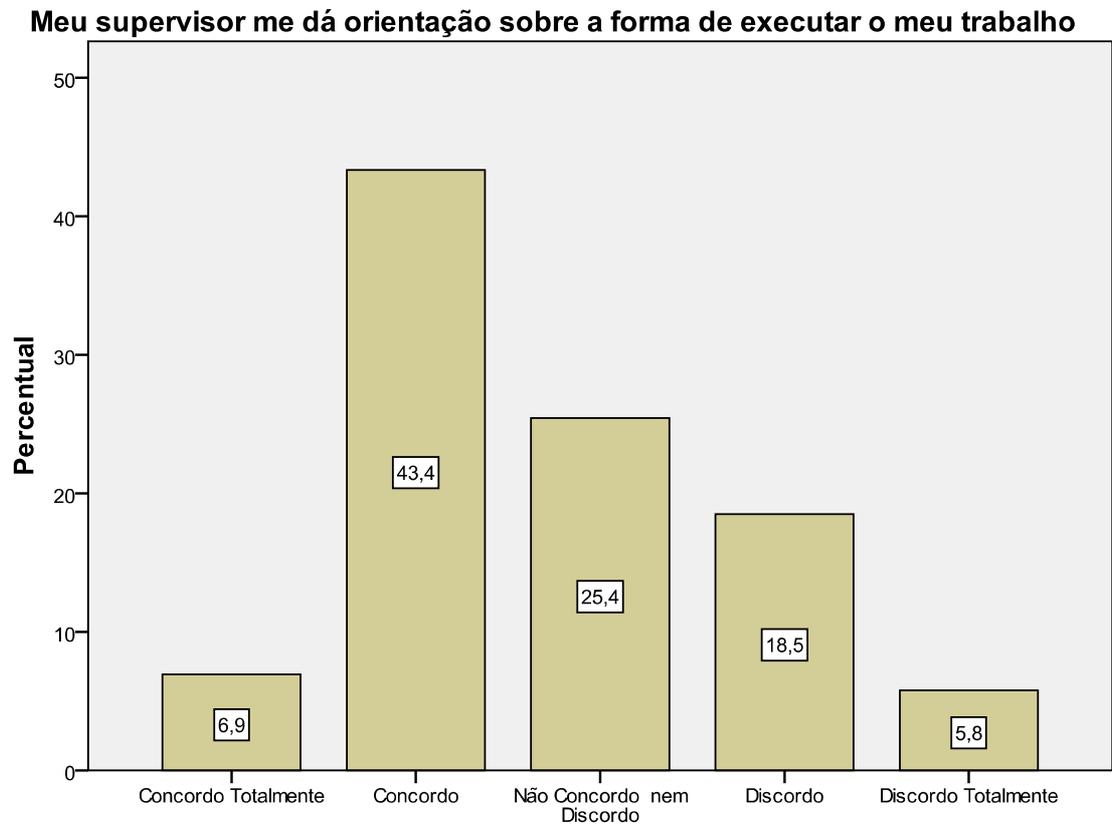


Questão 11 Meu trabalho me dá a oportunidade de ter flexibilidade dos horários de trabalho

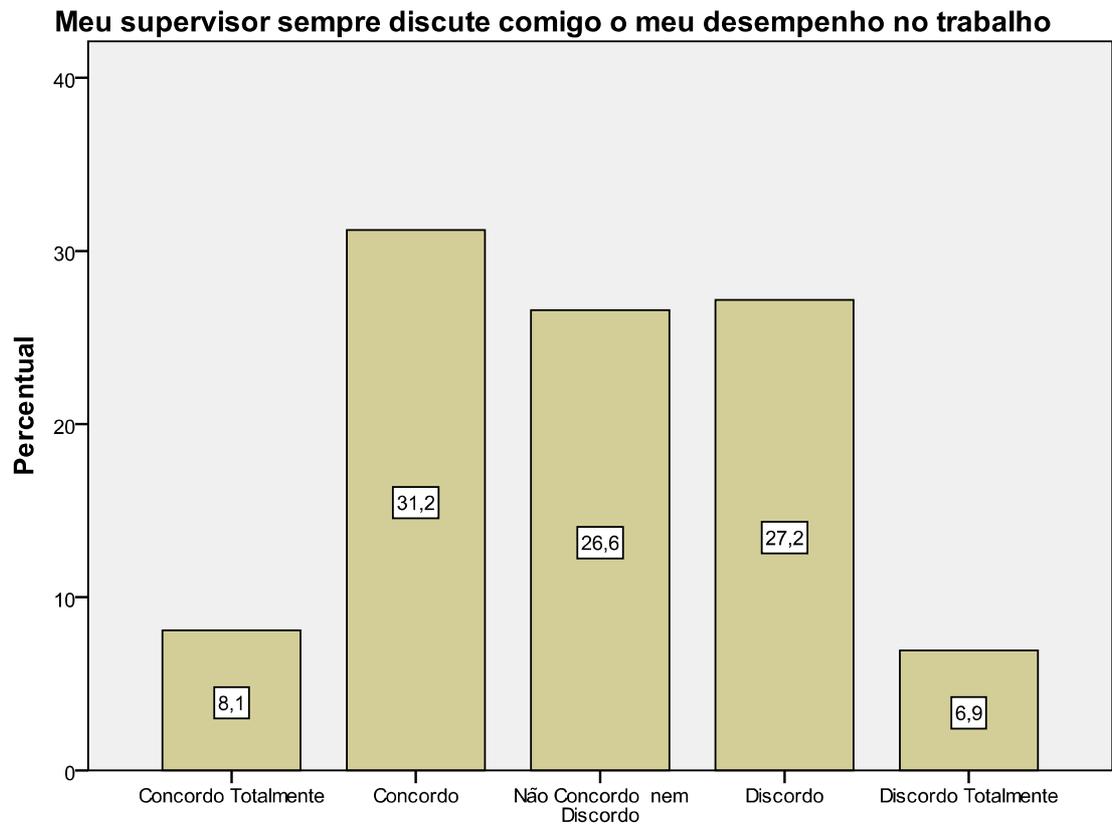
**Meu trabalho me dá a oportunidade de ter flexibilidade dos horários de trabalho**



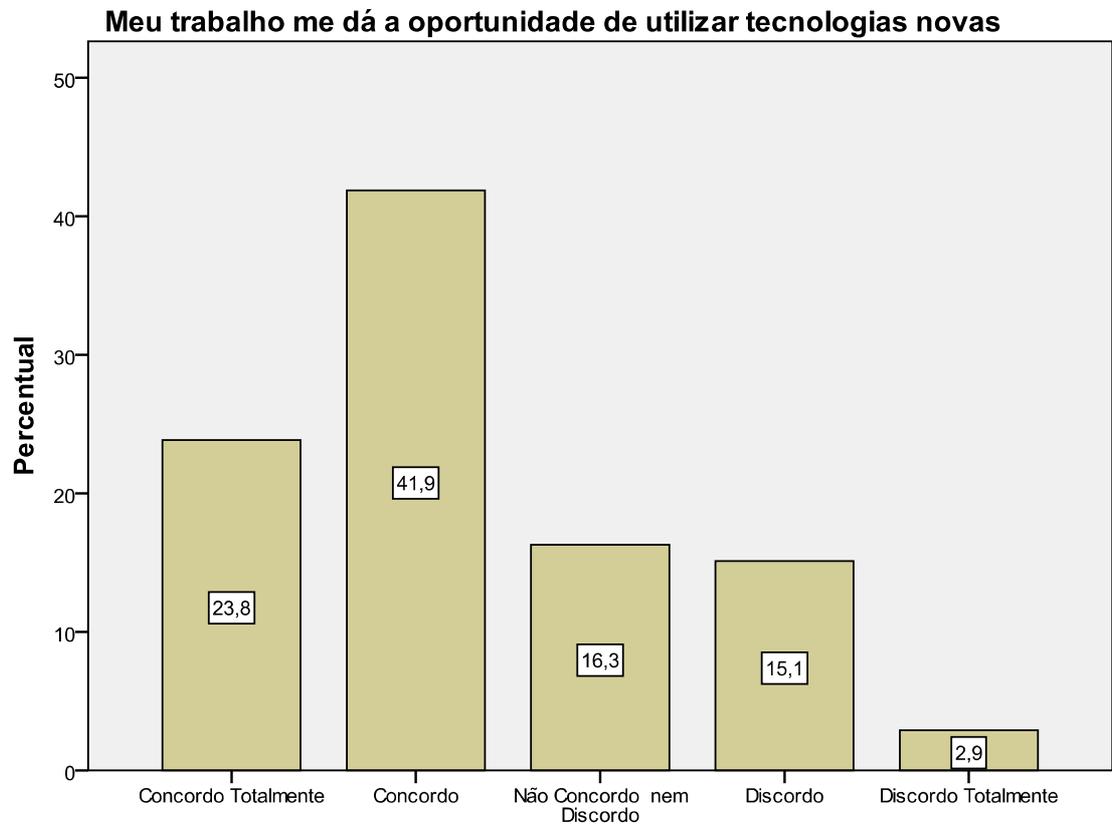
Questão 12 Meu supervisor me dá orientação sobre a forma de executar o meu trabalho



Questão 13 Meu supervisor sempre discute comigo o meu desempenho no trabalho

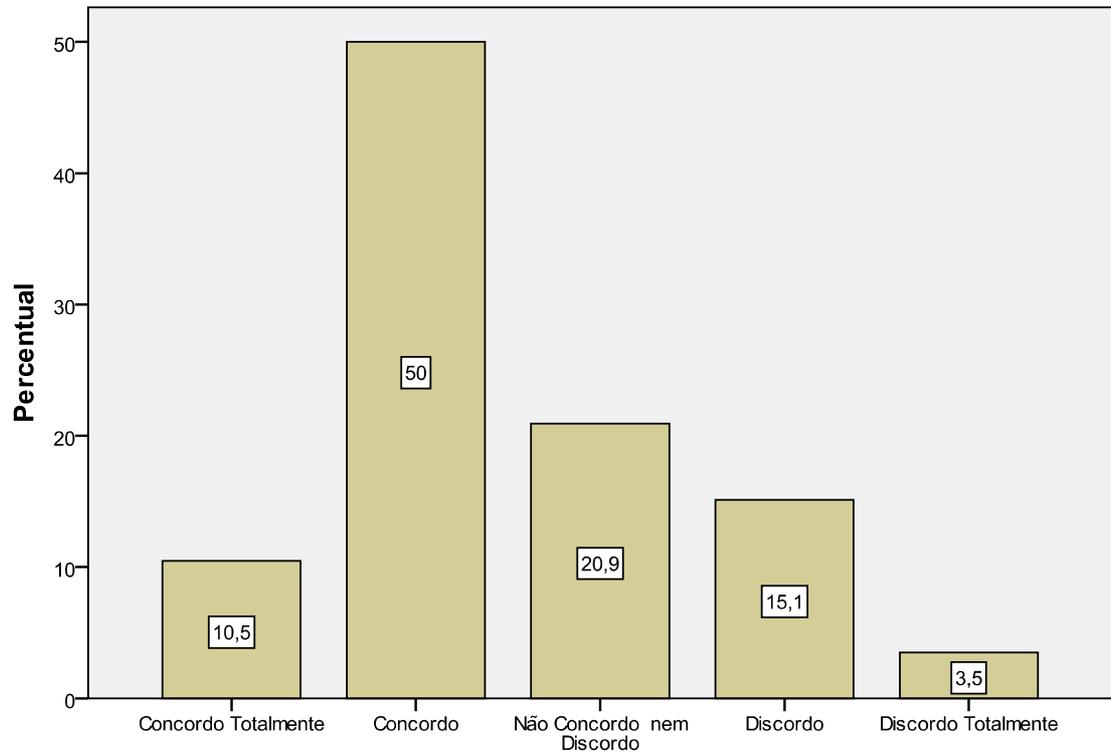


Questão 14 Meu trabalho me dá a oportunidade de utilizar tecnologias novas

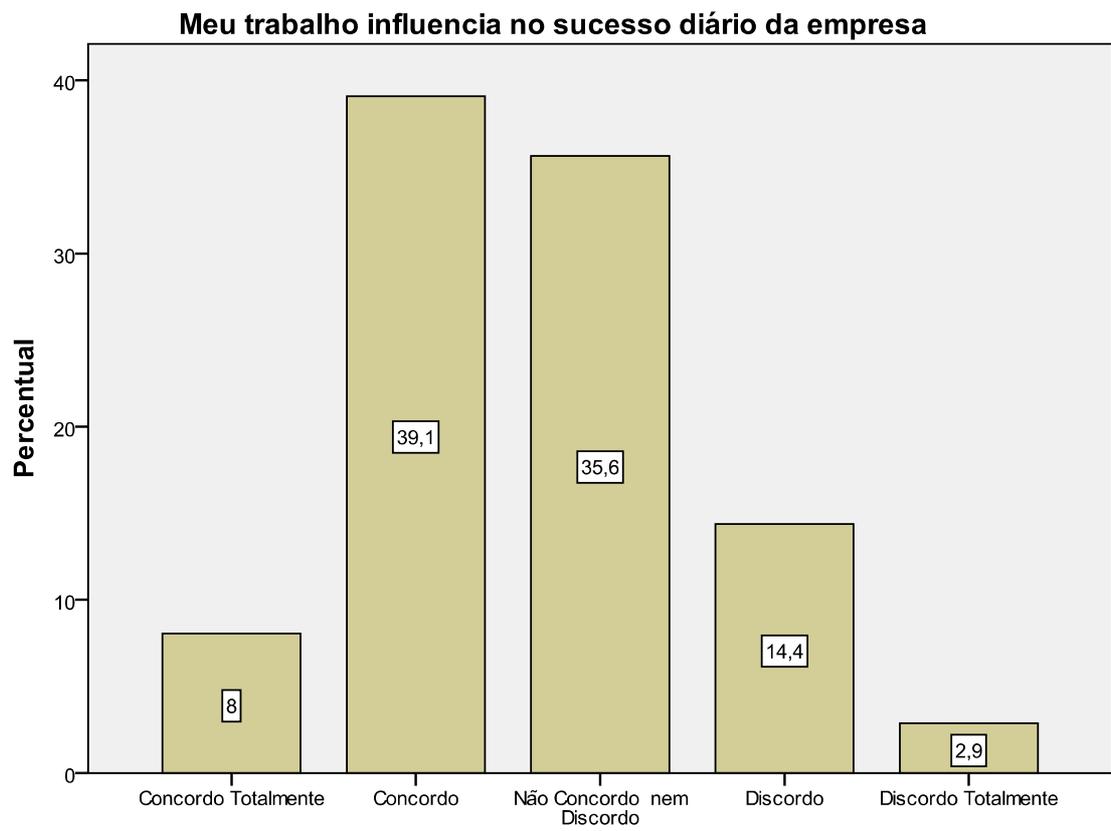


Questão 15 Meu trabalho é organizado de modo que eu tenho uma compreensão de como ele se relaciona com a missão da organização

**Meu trabalho é organizado de modo que eu tenho uma compreensão de como ele se relaciona com a missão da organização**

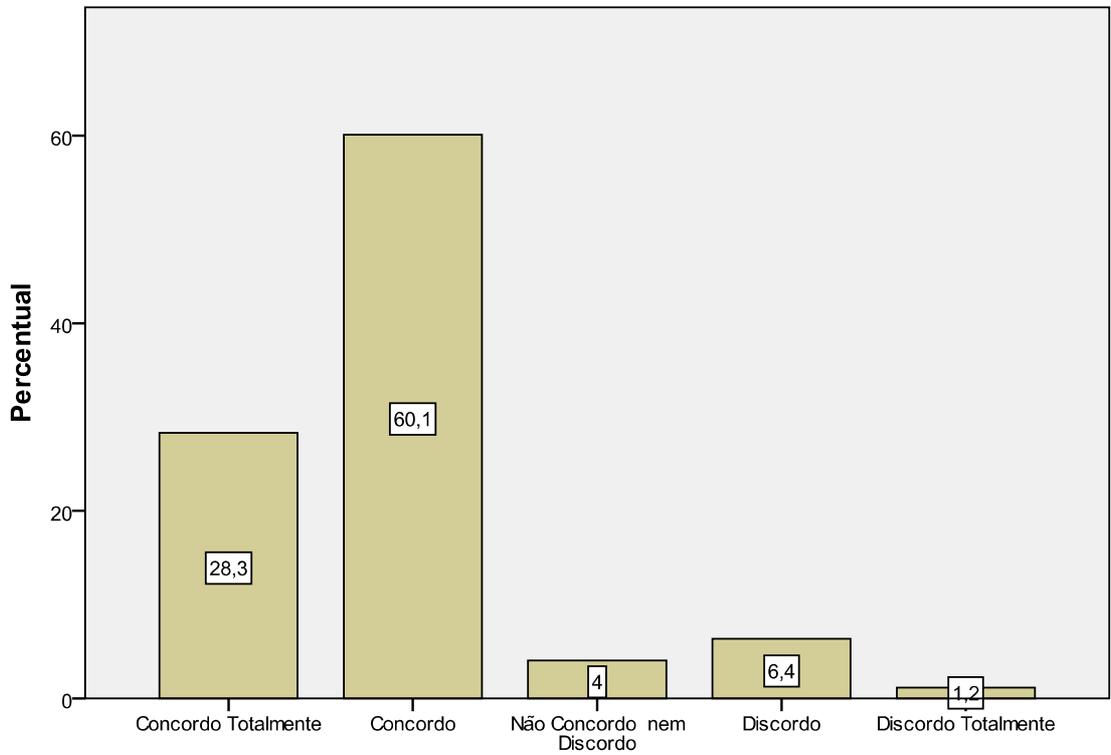


Questão 16 Meu trabalho influencia no sucesso diário da empresa



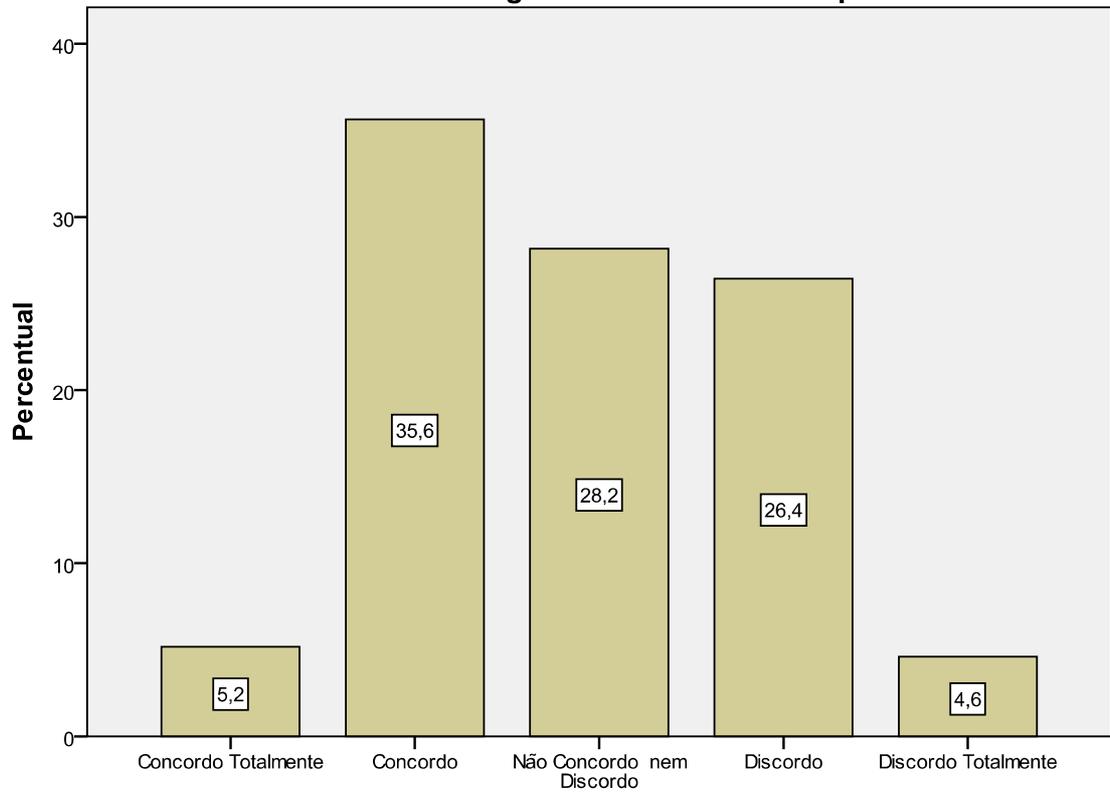
Questão 17 Eu sou capaz de agir independentemente do meu supervisor no desempenho minha função

**Eu sou capaz de agir independentemente do meu supervisor no desempenho minha função**



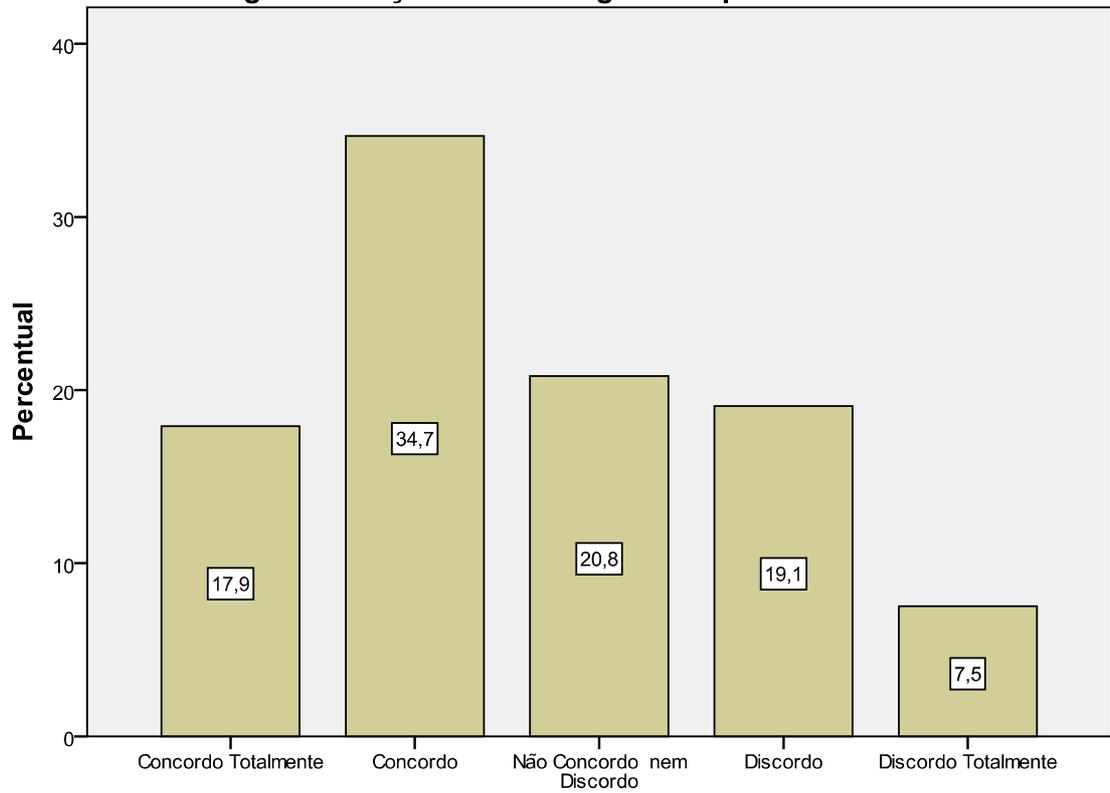
Questão 18 Eu recebo feedback dos meus colegas sobre o meu desempenho no trabalho

**Eu recebo feedback dos meus colegas sobre o meu desempenho no trabalho**



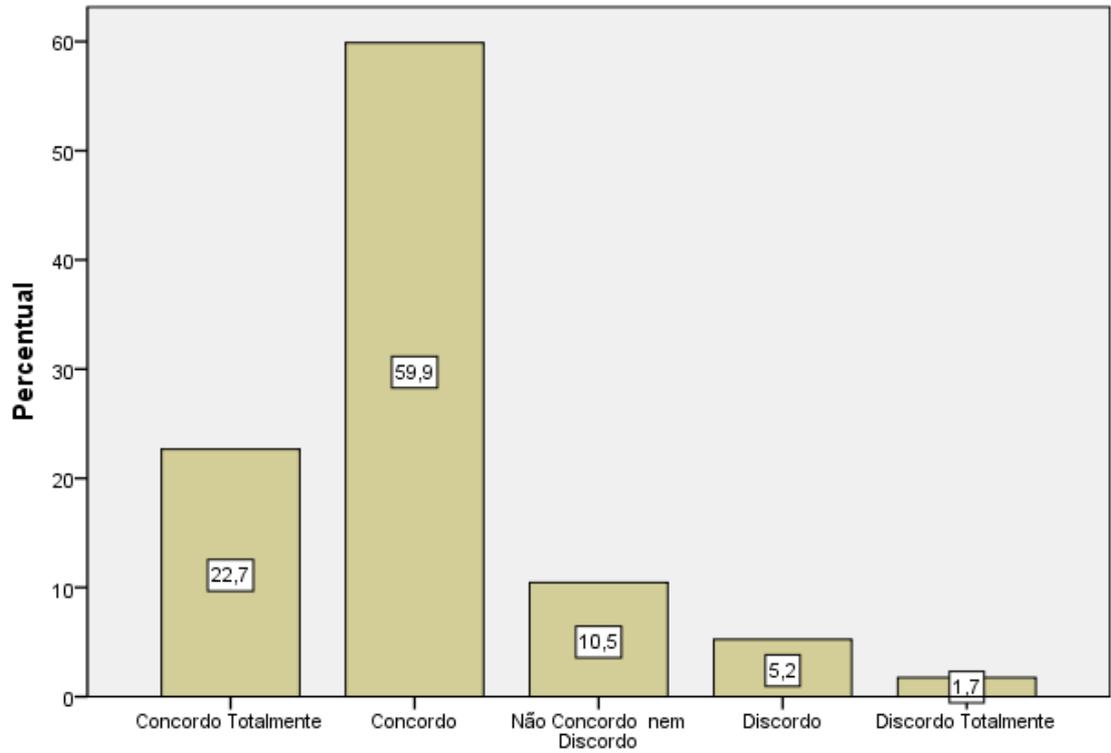
Questão 19 Meu trabalho exige a utilização de tecnologias complexas ou de nível elevado

**Meu trabalho exige a utilização de tecnologias complexas ou de nível elevado**



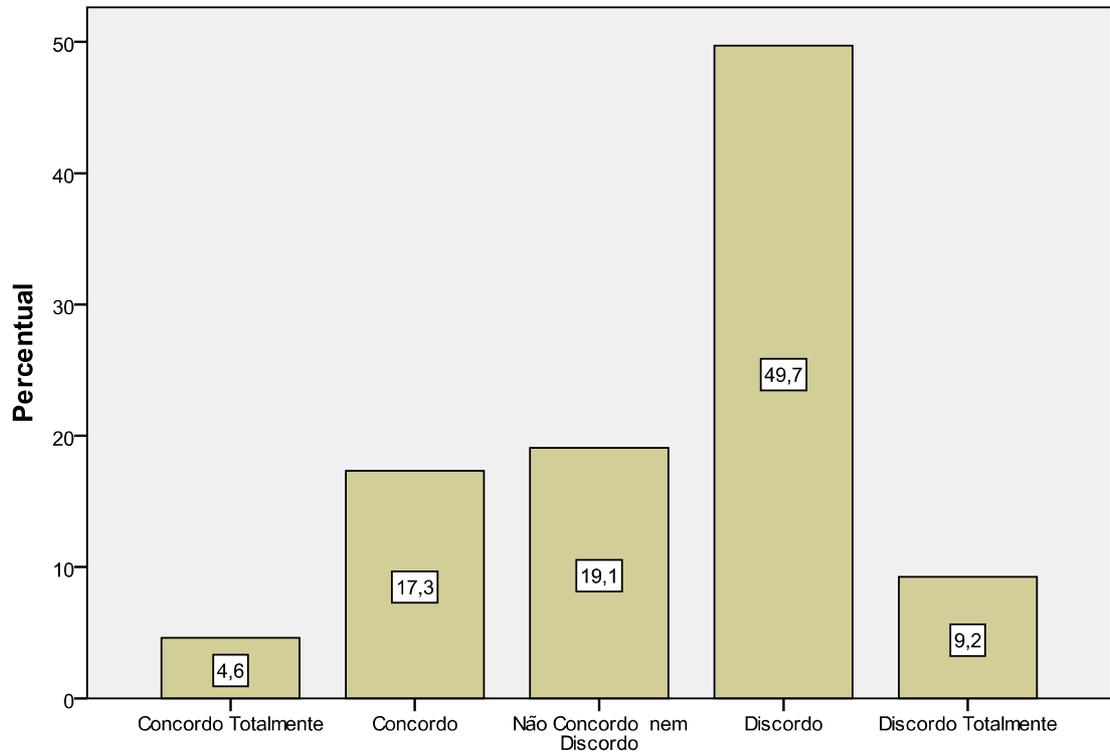
Questão 20 Quando estou trabalhando, tenho chance de usar a minha criatividade pessoal e meu julgamento

**Quando estou trabalhando, tenho chance de usar a minha criatividade pessoal e meu julgamento**

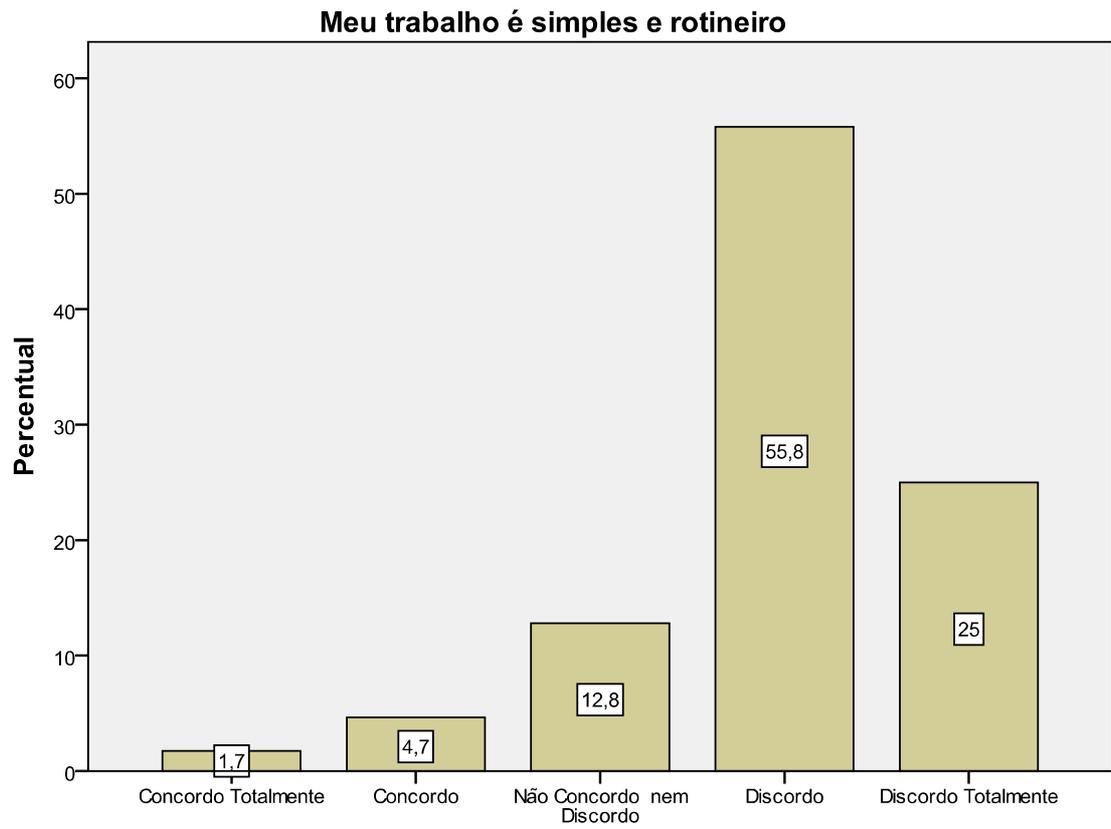


Questão 21 Meu trabalho é organizado de tal forma que não tenho chance de completá-lo do início ao fim.

**Meu trabalho é organizado de tal forma que não tenho chance de completá-lo do início ao fim**



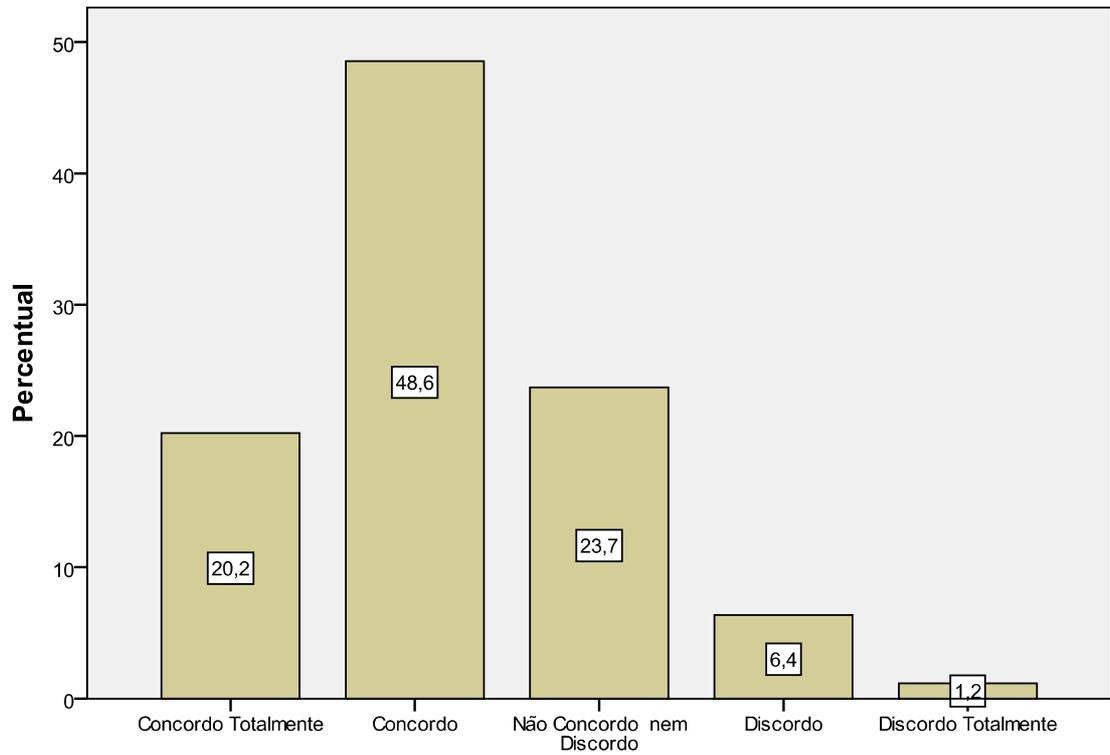
## Questão 22 Meu trabalho é simples e rotineiro



## Motivação – RESPOSTA

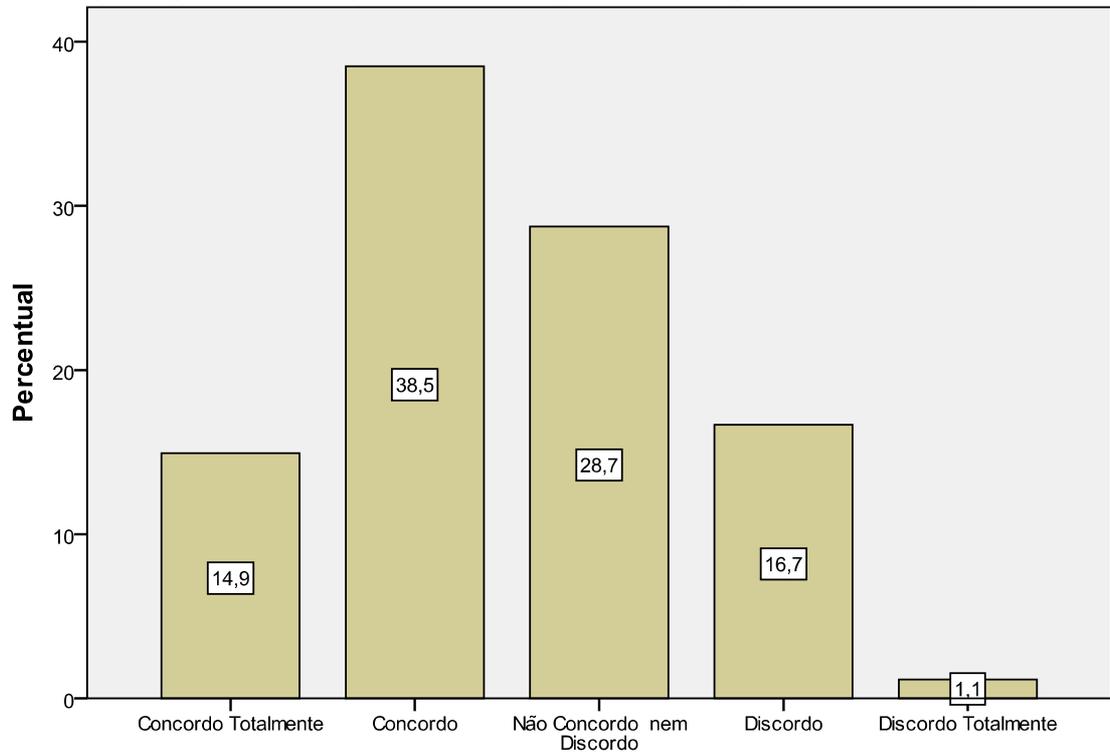
Questão 23 Eu prefiro fazer o trabalho mais difícil e desafiador do que o trabalho que me deixa mais confiante e relaxado

### Eu prefiro fazer o trabalho mais difícil e desafiador do que o trabalho que me deixa mais confiante e relaxado

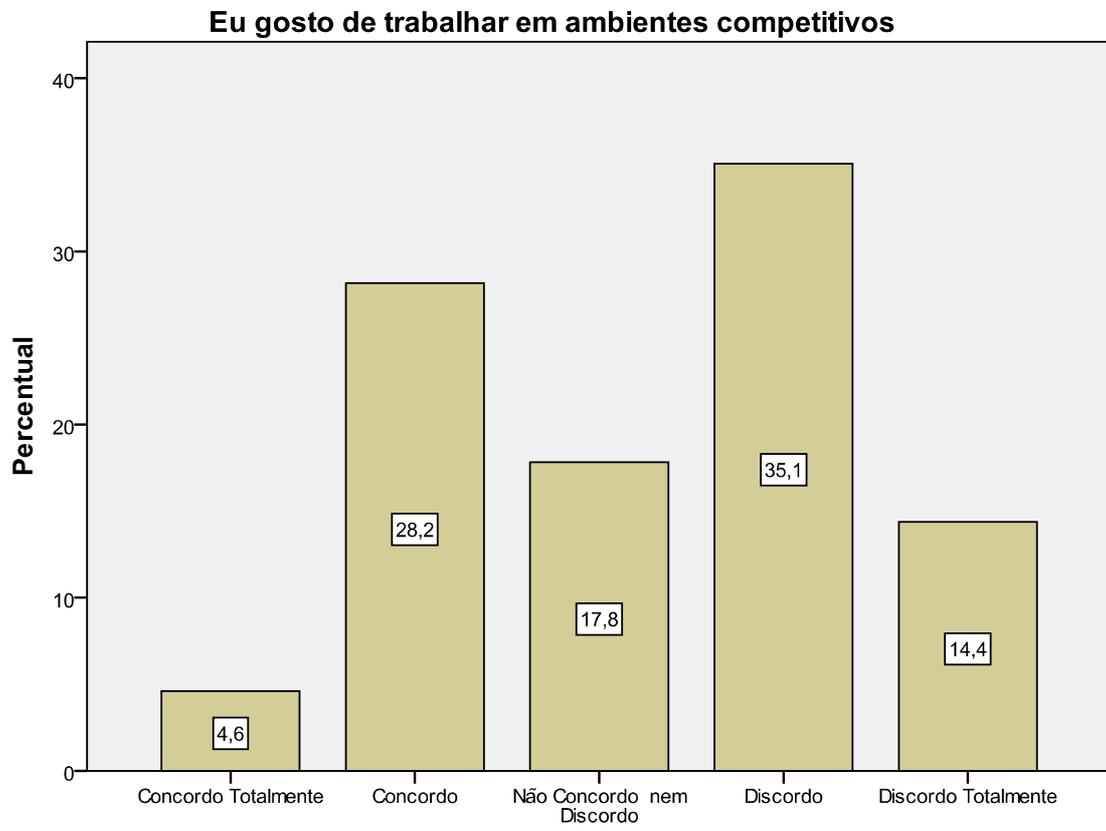


Questão 24 Para mim, a coisa mais importante é me esforçar para terminar o trabalho com perfeição, mesmo que isso não seja bem visto pelos meus colegas

**Para mim a coisa mais importante é me esforçar para terminar o trabalho com perfeição mesmo que isso não seja bem visto pelos meus colegas**

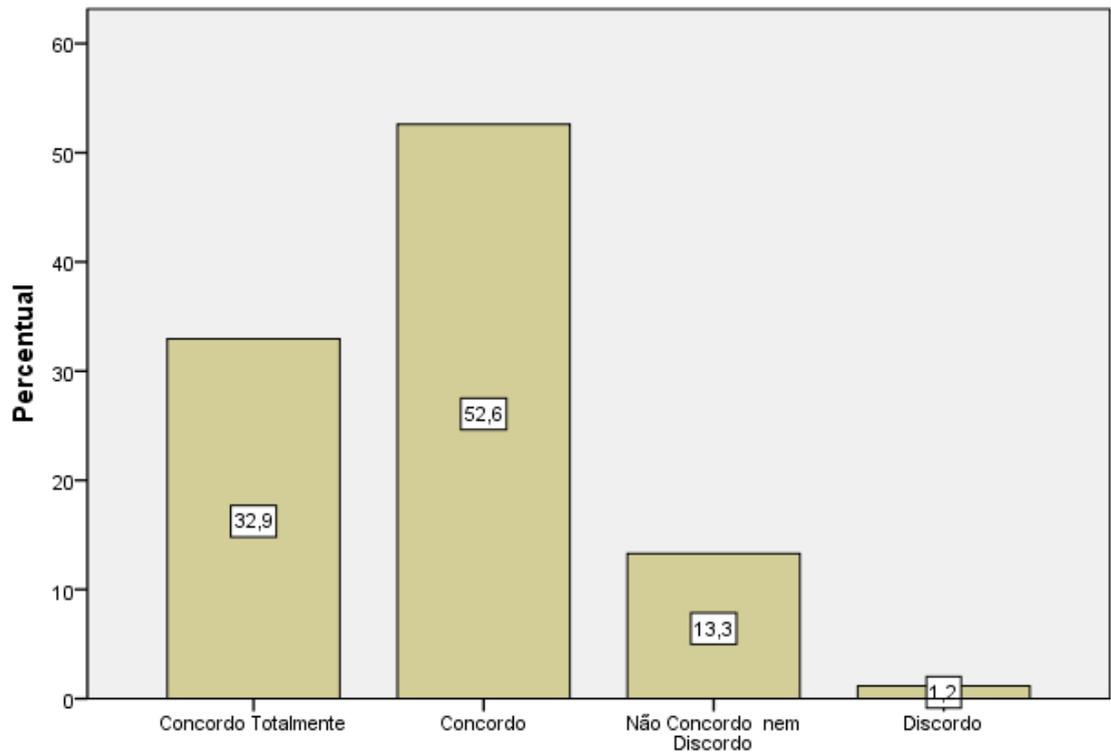


Questão 25 Eu gosto de trabalhar em ambientes competitivos

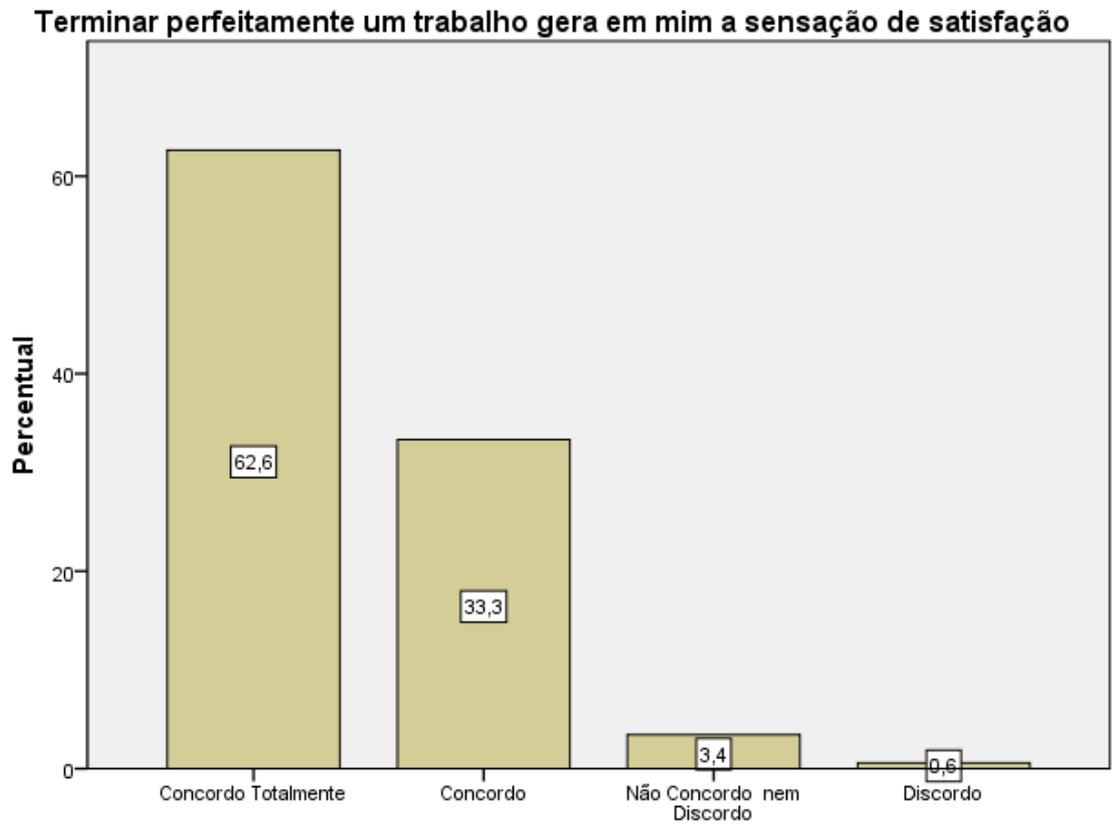


Questão 26 Se eu não sou bom em algum assunto, trabalho duro até que consiga dominá-lo, ao invés de desistir e deixar de fazer o trabalho

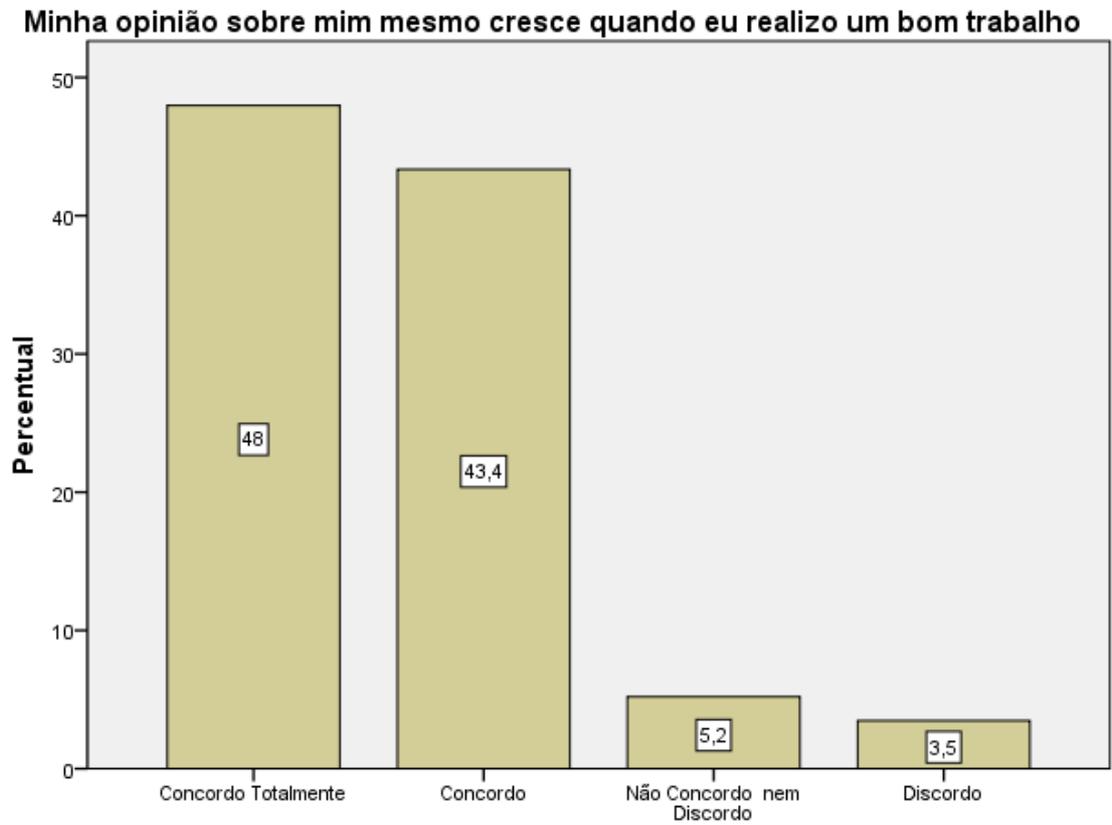
**Se eu não sou bom em algum assunto, trabalho duro até que consiga dominá-lo, ao invés de desistir e deixar de fazer o trabalho**



Questão 27 Terminar perfeitamente um trabalho gera em mim a sensação de satisfação

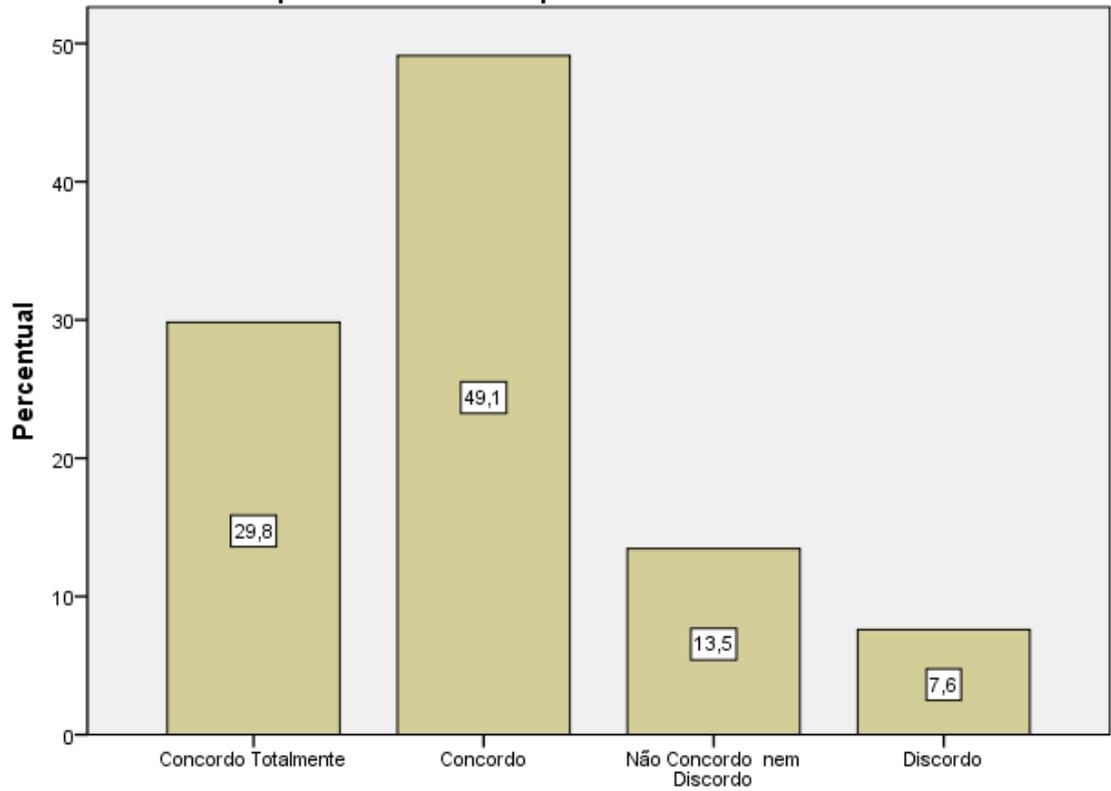


Questão 28 Minha opinião sobre mim mesmo cresce quando eu realizo um bom trabalho



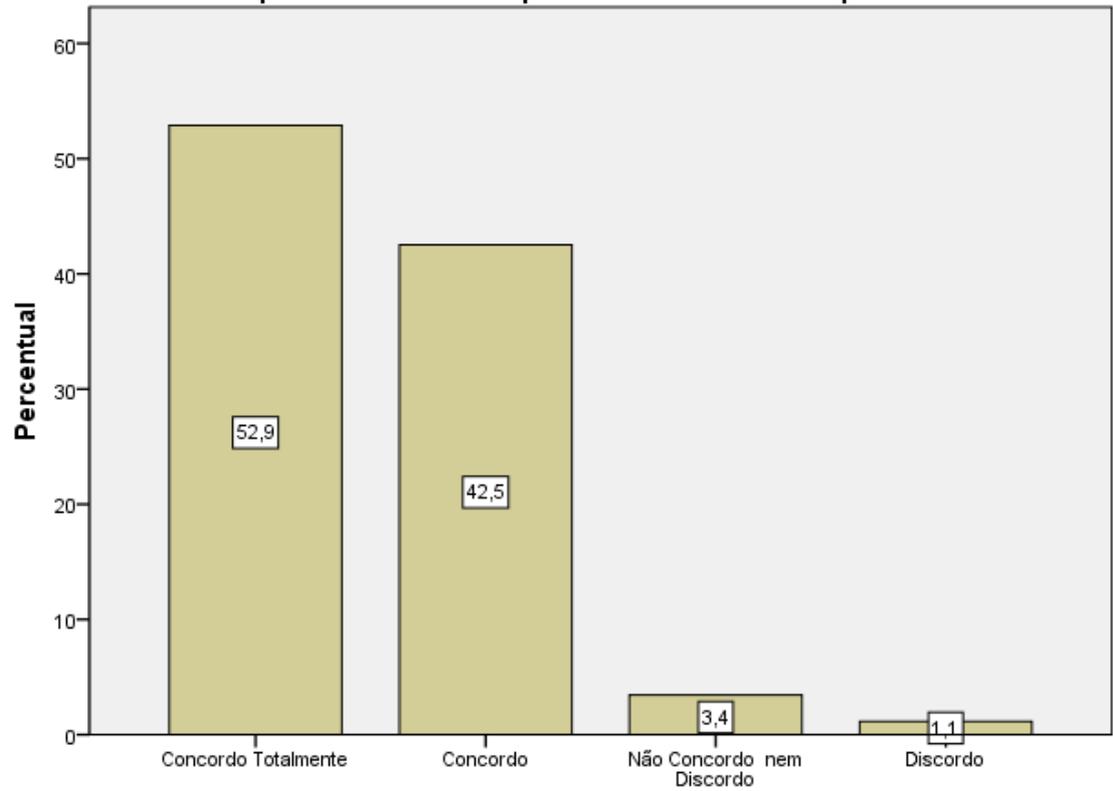
Questão 29 Eu me sinto infeliz quando considero que realizei mal um determinado trabalho

**Eu me sinto infeliz quando considero que realizei mal um determinado trabalho**



Questão 30 Eu me sinto feliz quando considero que tive um bom desempenho no trabalho

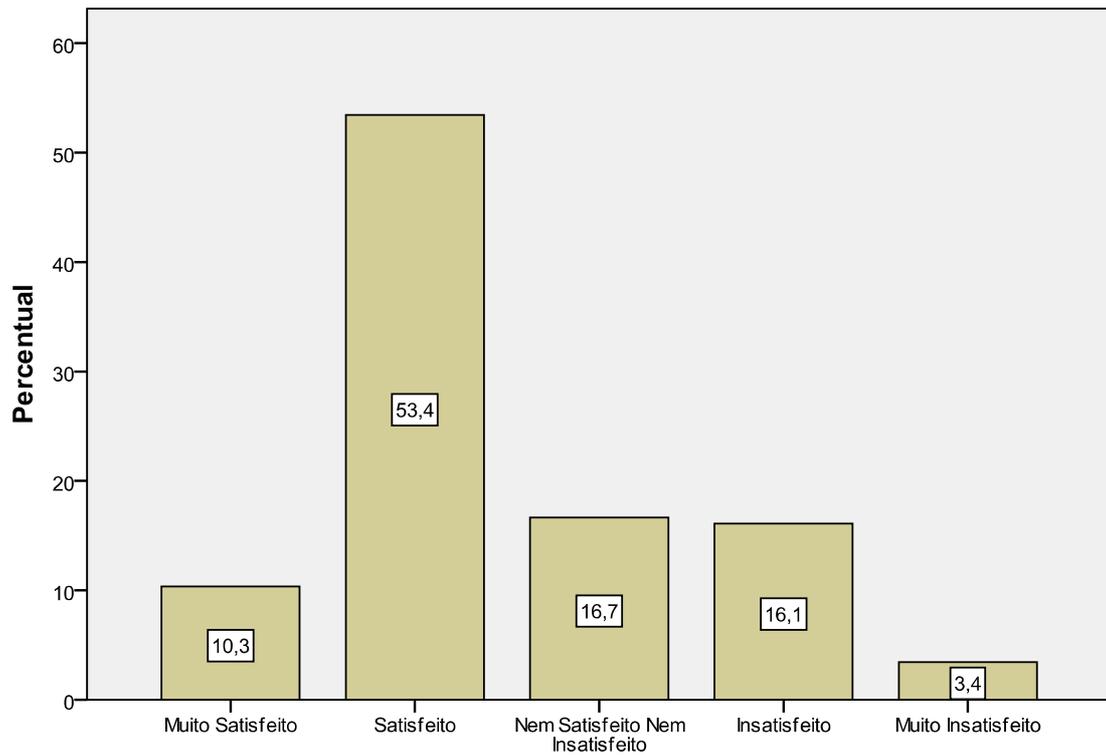
Eu me sinto feliz quando considero que tive um bom desempenho no trabalho



## Satisfação – RESPOSTA

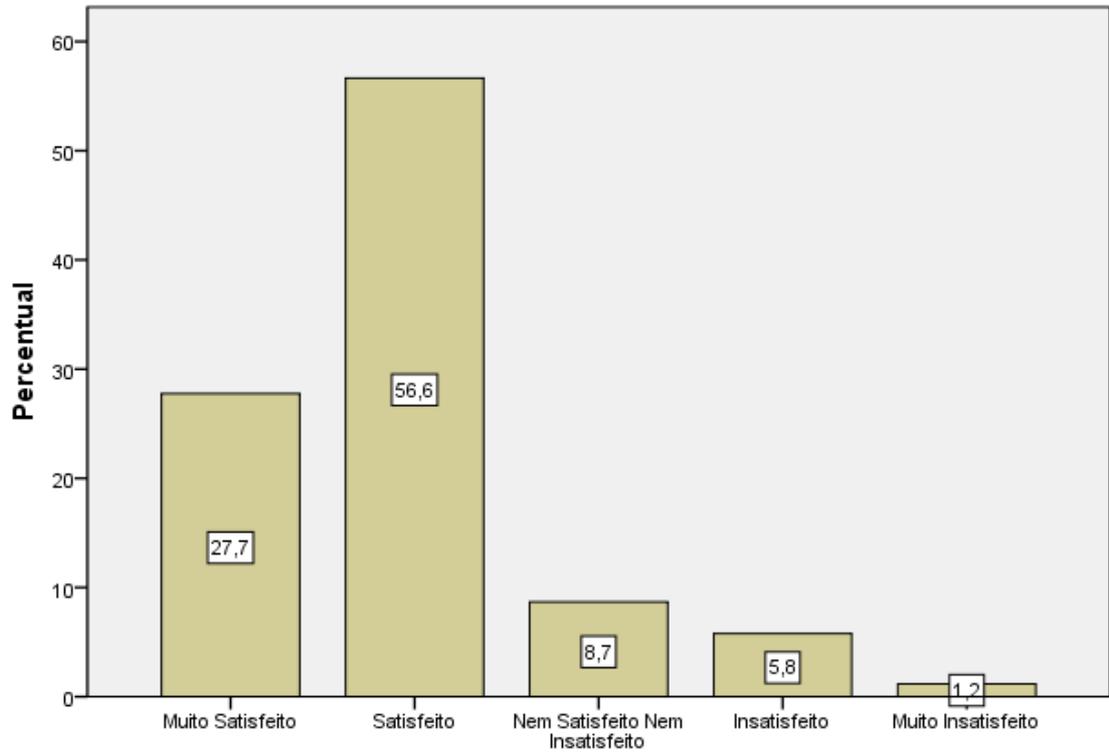
Questão 31 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação à aplicação de seus conhecimentos técnicos no trabalho

### Como você avalia o seu grau de satisfação em relação à aplicação de seus conhecimentos técnicos no trabalho



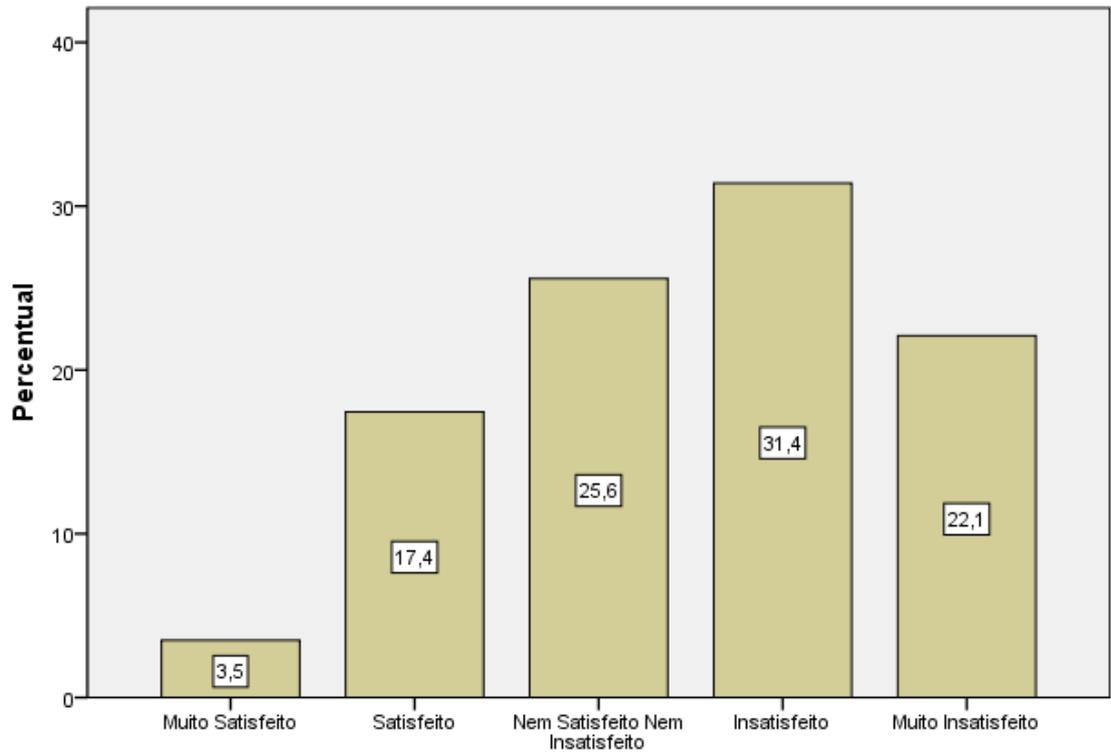
Questão 32 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao seu relacionamento com os colegas

**Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao seu relacionamento com os colegas**

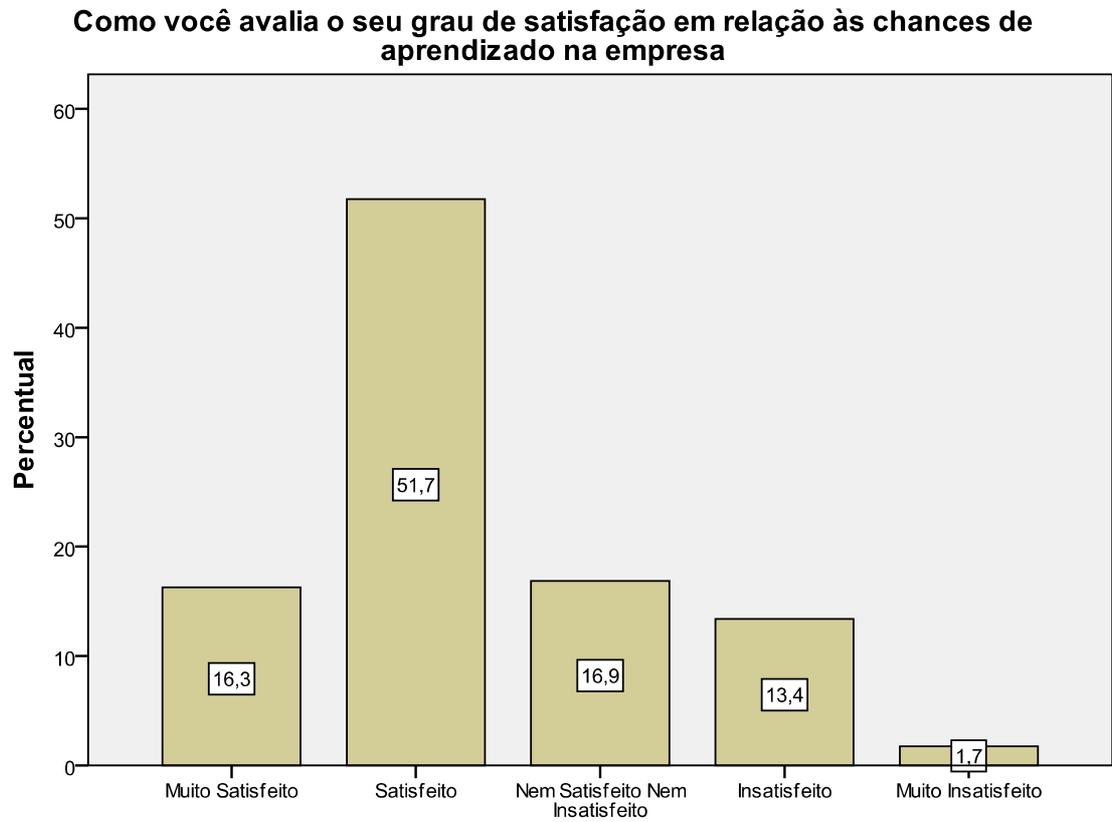


Questão 33 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação às chances de promoção na empresa

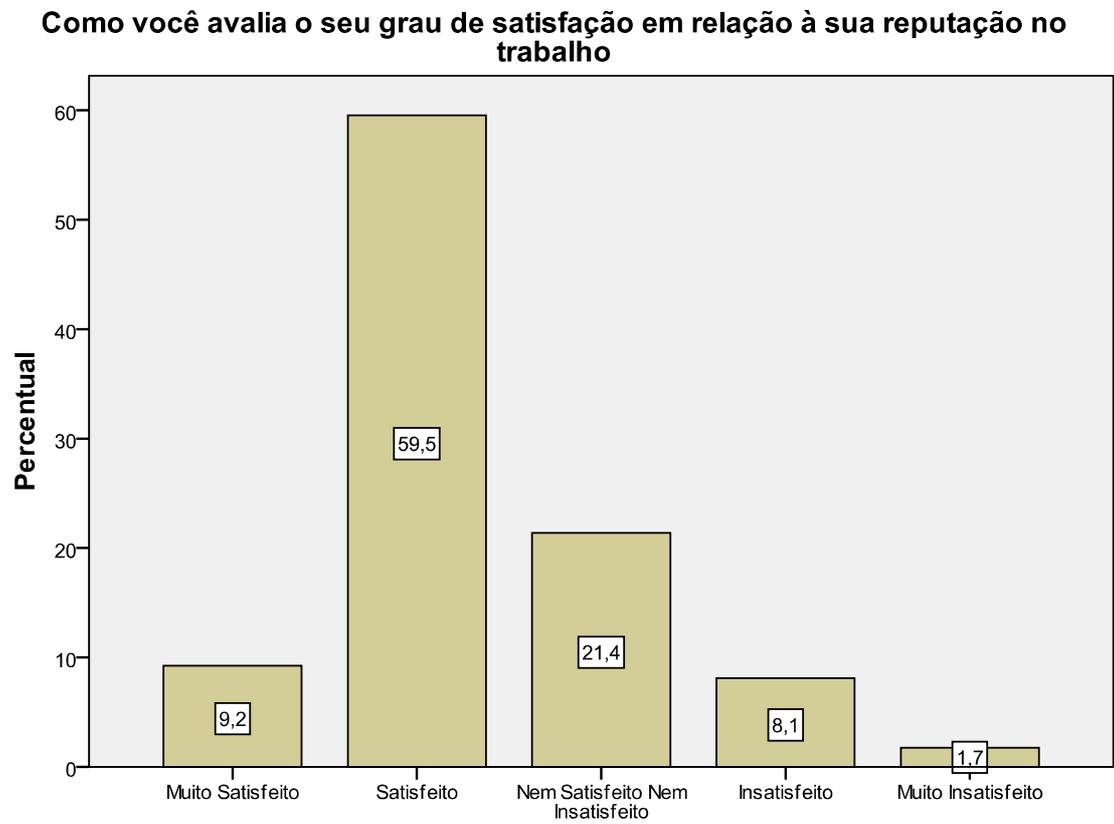
**Como você avalia o seu grau de satisfação em relação às chances de promoção na empresa**



Questão 34 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação às chances de aprendizado na empresa

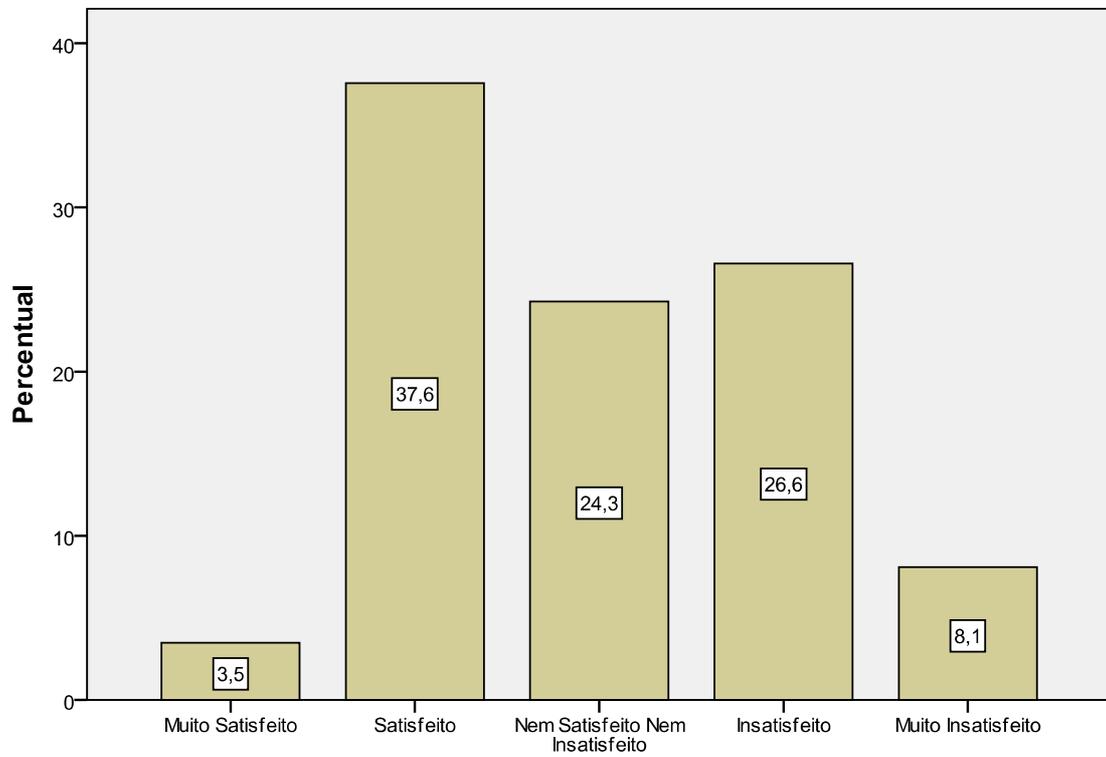


Questão 35 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação à sua reputação no trabalho

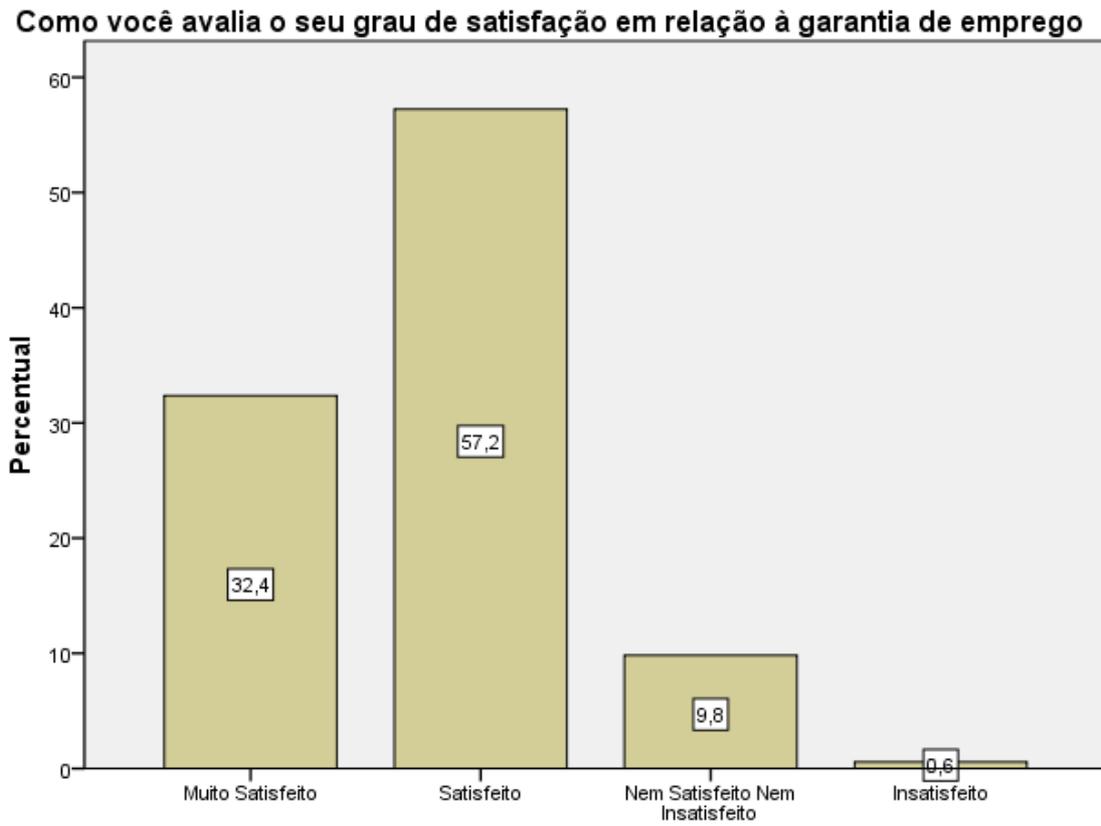


Questão 36 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao pagamento e bônus recebidos

**Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao pagamento e bônus recebidos**

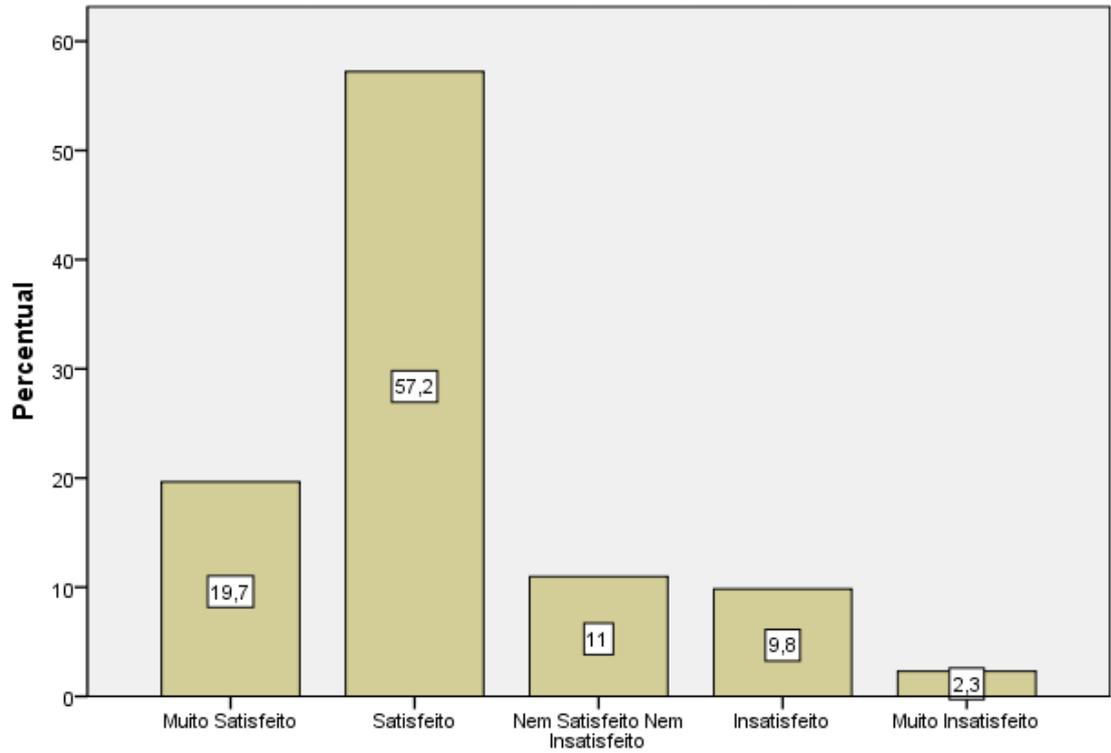


Questão 37 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação à garantia de emprego

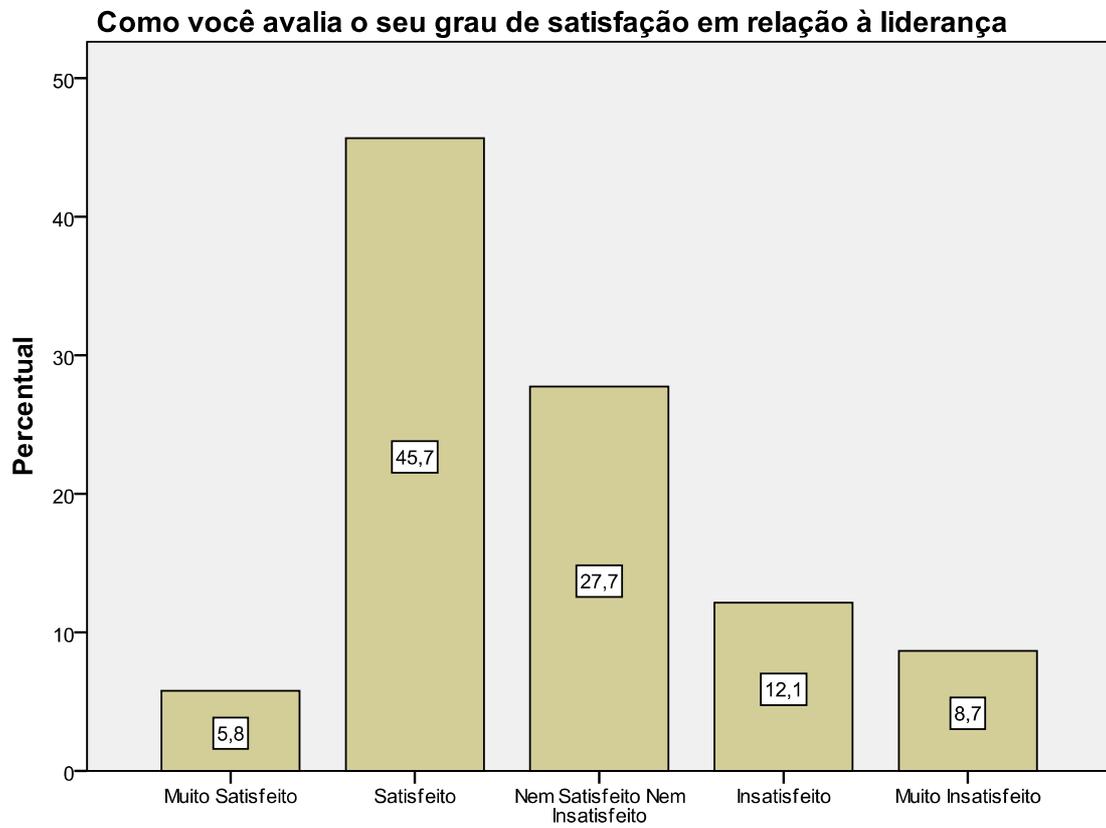


Questão 38 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao ambiente de trabalho (incluindo a localização, segurança)

**Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao ambiente de trabalho (incluindo a localização, segurança)**

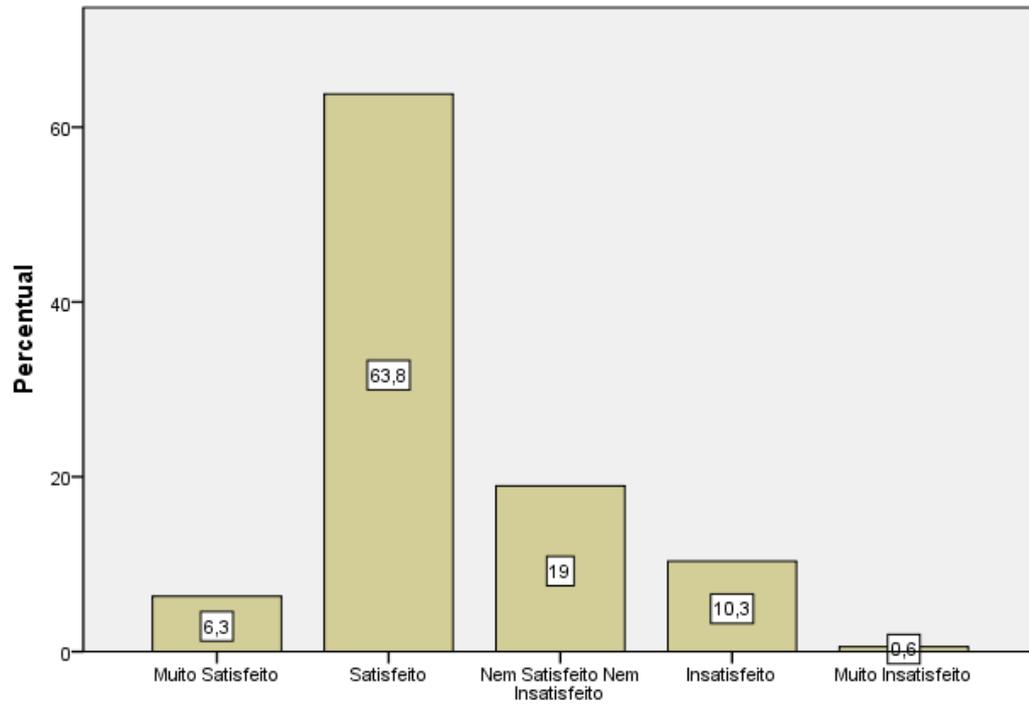


Questão 39 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação à liderança



Questão 40 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao seu desempenho no trabalho

Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao seu desempenho no trabalho



Questão 41 Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao conteúdo do trabalho

Como você avalia o seu grau de satisfação em relação ao conteúdo do trabalho

