

Área Temática: Gestão de Pessoas

Título: Satisfação: comparação entre trabalhadores voluntários e assalariados

AUTOR

DOUGLAS TAVARES BORGES LEAL

Universidade de São Paulo

dodi.leal@gmail.com

Resumo:

Sendo que existem diferenças de configuração de trabalho entre organizações que empregam mão-de-obra assalariada de outras em que o trabalho é voluntário, enuncia-se como segue as questões do problema de pesquisa: (1) trabalhadores assalariados são mais satisfeitos que os voluntários? E (2) trabalhadores voluntários são mais satisfeitos que os assalariados? investigou-se aspectos relacionados à satisfação junto a uma organização em que os trabalhadores são voluntários e outra em que os trabalhadores são assalariados. O objetivo da pesquisa é verificar se os trabalhadores voluntários da organização pesquisada são mais satisfeitos com seu trabalho que os assalariados da outra organização estudada. O método adotado é o hipotético-dedutivo, sendo que, no que se refere à abordagem do problema, considera-se que este estudo é de caráter explicativo e a estratégia empregada, por sua vez, é o levantamento de dados por meio de questionário, elaborado especificamente para este estudo. Como resultado, verificou-se que os trabalhadores voluntários se apresentaram mais satisfeitos com o trabalho que os assalariados, comprovando a hipótese de que a remuneração não é um fator de motivação nas organizações estudadas.

Palavras-chave: satisfação no trabalho; motivação; remuneração do trabalho.

Abstract:

Since there are differences between the configuration of work between organizations that employ paid workforce of others where work is voluntary, states as follows issues of the problem of research: (1) are employees paid for their work more satisfied than volunteers? and (2) are voluntary workers more satisfied than the employees paid for their work? It is investigated aspects of satisfaction with an organization where workers are volunteers and another in which workers are paid. The objective of the survey is to verify if volunteers workers of the searched organization are more satisfied with their work than paid employees of another organization studied. The method adopted is the hypothetical-deductive, and, with regard to addressing the problem, it is considered that this study is explanatory and the strategy employed, in turn, is the lifting of data through a questionnaire, prepared specifically for this study. As a result, it was found that volunteer workers are more satisfied with the work than the paid employees, proving the hypothesis that the remuneration is not a factor of motivation in the organizations investigated.

Keywords: satisfaction at work; motivation; payment for work.

1. Introdução

Considerando-se a importância que a satisfação tem para a realização de um trabalho no nível do indivíduo faz-se necessário averiguar se fatores relacionados ao grupo influenciam a satisfação. Em outras palavras, supõe-se que a avaliação de satisfação de um sujeito não deve se limitar a aspectos introspectivos exclusivamente, mas também a outros de relação em grupo e institucional.

Sendo que existem diferenças de configuração de trabalho entre organizações que empregam mão-de-obra assalariada de outras em que o trabalho é voluntário, enuncia-se como segue as questões do problema de pesquisa:

- trabalhadores assalariados são mais satisfeitos que os voluntários?
- trabalhadores voluntários são mais satisfeitos que os assalariados?

Espera-se que os trabalhadores que possuam perfil de altruísmo, dinamismo e cooperação sejam mais satisfeitos, em trabalhos voluntários, do que aqueles que possuem valores voltados para si próprios. Isto porque a empresa que não faz remuneração transmite valores específicos aos seus integrantes: convivência e experiência com pessoas de diferenças sociais (para baixo).

Espera-se também que, os trabalhadores assalariados estarão mais satisfeitos se o perfil da empresa coincidir com o seu perfil pessoal, neste caso, a empresa AAAA possui características de remuneração ligadas a desempenho, ou seja, os empregados estão expostos a valores de competição, interação e pressão constantemente. Os indivíduos que se mostrarem conectados a essa cultura, tendem a ser mais produtivos, e consequentemente, mais satisfeitos.

Entretanto, dado que em uma organização de trabalho voluntário a pré-disposição individual para o trabalho é por definição diferente de um trabalho assalariado, ou seja, depende do livre-arbítrio do indivíduo atuante, supõe-se que trabalhadores voluntários sejam mais satisfeitos que os assalariados. Assim, como hipótese do trabalho, apresenta-se:

- trabalhadores voluntários são mais satisfeitos que os assalariados.

Para apoiar a busca de solução do problema, investigou-se aspectos relacionados à satisfação junto a uma organização em que os trabalhadores são voluntários e outra em que os trabalhadores são assalariados. O objetivo da pesquisa é verificar se os trabalhadores voluntários da organização pesquisada são mais satisfeitos com seu trabalho que os assalariados da outra organização estudada.

2. Metodologia

De acordo com Lakatos & Marconi (2003), no que se refere à abordagem do problema, considera-se que este estudo é de caráter explicativo já que visa estabelecer relações de causa e efeito entre fenômenos. No que se refere ao método ou raciocínio utilizado para avaliar o problema, trata-se de um estudo hipotético-dedutivo já que as hipóteses que foram apresentadas contribuirão na resposta às questões de pesquisa. A estratégia adotada, por sua vez, é o levantamento de dados por meio de questionário, elaborado especificamente para este estudo.

Com o intuito de analisar a relação entre a satisfação no trabalho e a remuneração (ou ausência dela) fez-se um levantamento de dados em duas organizações onde se encontram trabalhadores assalariados em uma e voluntários em outra. Foi criado um questionário no qual perguntas são enumeradas com níveis pré-definidos de escala. Foram feitas perguntas como “Satisfação em relação às vantagens que percebe ter ao trabalhar na entidade” com respostas que variavam entre: “Muito Satisfeito” e “Muito Insatisfeito”.

O questionário aplicado servirá de base para as análises comparativas que, em conjunção com a revisão bibliográfica, sustentarão as conclusões da pesquisa. Para evitar a identificação das organizações estudadas, tratou-se aquela em que os trabalhadores são voluntários por VVVVV e aquela em que os trabalhadores são assalariados por AAAA.

3. Revisão Bibliográfica

3.1 Ser humano e satisfação

O conceito fundamental de satisfação com o trabalho advém, principalmente, das atitudes do indivíduo (trabalhador) em relação ao seu próprio cargo, dada os seus interesses, valores e crenças. Para se entender porque existem diferenças entre os níveis de satisfações entre as pessoas, é necessário o aprofundamento dos estilos comportamentais das mesmas, e como estes caracteres são criados. Primeiramente, o indivíduo possui convicções básicas de que modos de conduta ou de valores finais são preferíveis aos seus opostos. Em outras palavras, através dos seus valores, as pessoas fazem categorizações gerais dotadas de componentes afetivos e cognitivos que sinalizam as ações e julgamento em direção a uma variedade de situações.

Os valores possuem de conteúdo e intensidade, que transpõem a importância ou não de um modo de conduta e o quanto é intenso ele é, respectivamente. A satisfação está intimamente ligada ao sistema de valores individuais uma vez que, quando alinhados, definem as atitudes e comportamentos das pessoas. Outro fator preponderante para a interpretação dos diferentes níveis de satisfação são as crenças, isto porque o sistema de crenças influencia tudo o que as pessoas percebem ou fazem. Assim, face a um conjunto crenças (duradouro) e cognições adquiridos, os indivíduos criam predisposições que reagem a uma determinada situação, pessoa ou conceito (objeto), atribuindo cargas afetivas positivas ou negativas em relação ao objeto.

A essa reflexão de sentimento em relação a alguma coisa ou objeto, confere-se o nome de atitude. Atitudes são internas (conscientes ou não) e são conhecidas apenas pelo comportamento da pessoa em relação a um objeto, sendo compostas principalmente por fatores cognitivos, afetivos e comportamentais. No processo comportamental, a resultante de múltiplas atitudes influencia o comportamento (ações e julgamentos) de cada sujeito.

A intenção de comportamento pode ser expressada em função das atitudes e das normas subjetivas (cada uma com seu respectivo peso de atribuição). Dessa forma, pode-se melhor compreender porque existem variações nos níveis de satisfação entre os trabalhadores, dado o infinito conjunto de atribuições individuais existentes. Entretanto, conhecer o processo que determina o comportamento dos trabalhadores torna-se útil quando se tenta prever a satisfação dos mesmos.

A aplicação de questionários sobre atitudes é uma forma de se obter informações sobre os empregados, podendo variar de acordo com os interesses da análise. A utilização freqüente de métodos de avaliação oferece um valioso *feedback* sobre quanto os funcionários estão satisfeitos com o trabalho.

3.2 Satisfação e Desempenho

O desempenho e satisfação dos trabalhadores em uma empresa tendem a ser maiores quando seus valores próprios coincidem com o da organização. Sob a perspectiva deste trabalho, a comparação de satisfação entre indivíduos que trabalham assalariadamente e os que trabalham voluntariamente, está intimamente ligada às crenças e valores pessoais dos envolvidos.

Cabe aqui esclarecer a posição de Herzberg (1959), quanto à inclusão do item salário como fator motivacional ou de higiene. Como ele mesmo explica:

dinheiro é um fator de higiene. Entretanto, porque está associado com tantos outros fatores, ele está incluído no meio deles. Por exemplo, a promoção é um motivador, mas correlacionada com a promoção está usualmente um aumento de salário, assim o dinheiro fica incluído junto dele. Um aumento de responsabilidade é um motivador, certo, mas mais dinheiro é freqüentemente associado com aumento de responsabilidade. Assim, dinheiro se esconde em diferentes conceitos e se torna um fator ambíguo. Mas dinamicamente, o fato é que dinheiro não é o que você faz, é o que você consegue pelo que você faz ou como você é tratado pelo que você faz. Por definição, isso é um fator higiênico (HEZBERG, 1959).

Segundo Herzberg (1959), os objetivos dos indivíduos e a importância atribuída aos mesmos, variam de categoria para categoria, e pode-se separar os fatores que levam a satisfação no trabalho (fatores motivacionais) daqueles que previnem a insatisfação no trabalho, quando presentes (fatores higiênicos). De fato, fatores intrínsecos como: realização, reconhecimento, o trabalho em si; são motivacionais. Enquanto fatores extrínsecos como: competência administrativa, relações interpessoais, salários e status; previnem a insatisfação. Cabe às pessoas saberem lidar com os dois fatores, adequando-se as necessidades, valores e crenças.

4. Apresentação e Análise dos Dados Coletados

Apresentam-se a seguir os dados tabulados das duas organizações:

4.1 Análise do VVVV

Tabela 1: Resultados das perguntas objetivas (Parte B do questionário) – VVVV

VVVV	19	22	44	21	24	19	19	22	20	24	Média	Soma
Idade	19	22	44	21	24	19	19	22	20	24	23,4	
Tempo	1	1	4	1,5	0,67	0,5	1	1,5	2,17	1	1,434	
A	3	4	4	4	1	4	2	1	1	2	2,6	26
B	4	1	2	1	3	4	3	4	2	3	2,7	27
C	2	2	1	4	4	2	3	1	1	2	2,2	22
D	2	1	1	2	2	2	2	4	1	4	2,1	21
E	3	4	2	2	4	2	2	1	4	4	2,8	28
F	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	20
G	0	2	2	1	3	2	0	1	2	4	1,7	17
H	2	2	4	4	4	0	3	2	1	3	2,5	25
I	0	2	4	4	0	0	3	2	3	0	1,8	18
J	2	2	2	4	4	2	2	2	1	4	2,5	25
Soma	21	21	23	28	28	20	22	19	18	29	0 0	

Legenda:

Menos
Satisfeitos
Mais
Satisfeitos

Desconsiderando-se os indivíduos que são exceção ao todo, quanto maior a idade, **menos** satisfeitos são os voluntários. Não foi possível estabelecer uma relação entre tempo de atuação na organização e satisfação já que não houve muita dispersão de indivíduos em relação à média de anos em que cada um atua no projeto (de 1 ano e 3 meses).

As duas questões que evidenciaram mais satisfação foram em relação ao perfil do chefe e ao plano de benefícios oferecido ao voluntário (nesta pergunta 40% dos indivíduos responderam “não sei”, portanto esta questão está enviesada). As duas questões que evidenciaram menos satisfação foram em relação à interação com a administração do projeto e ao ambiente físico.

Posição sobre remuneração e satisfação dos 2 indivíduos mais satisfeitos:

“Para mim a remuneração não é um diferencial para o meu desempenho no projeto mas é para a minha permanência nele (como preciso me manter financeiramente, algum dia terei de dedicar mais tempo a um trabalho remunerado).”

“Remuneração faz diferença, mas não necessariamente aumentando a motivação para o trabalho. Penso que, no caso do VVVV o trabalho remunerado poderia mudar o “perfil” das pessoas que trabalham nele”.

Posição sobre remuneração e satisfação dos 3 indivíduos mais insatisfeitos:

“Acho que o trabalho que é exercido deve envolver coração, não deve ser remunerado, de forma alguma. O prêmio deve ser a experiência, e não um valor em dinheiro. O dinheiro distorceria os objetivos do trabalho”.

“Considero a remuneração um ponto essencial na produção de algo que favoreça o desenvolvimento/vida de terceiros. As pessoas do VVVV merecem sim uma remuneração porque todos nós precisamos nos manter. Não vejo problemas no fato de atrairíamos pessoas interessadas por dinheiro para o projeto se forem boas e competentes. O que não dá é aceitar qualquer pessoa simplesmente porque quer ser voluntária, independente da eficácia/talento para a coisa”.

“O trabalho voluntário é muito gratificante, mas à medida em que o tempo vai passando, a necessidade de uma renda mínima se faz presente. Seria muito interessante a continuidade do trabalho no projeto se houvesse um incentivo (uma renda mínima, por exemplo).”

Como limitação de análise, destaca-se que a amostra desta organização foi muito pequena, o que prejudica uma eventual generalização.

De acordo com o resultado do VVVV, pudemos constatar, por ordem de prioridade dos três primeiros fatores, dos mais satisfeitos para os menos satisfeitos que a pergunta “G” apresentou o maior índice de pessoas satisfeitas. (considere como você se sente em relação ao comportamento do seu chefe dirigindo a equipe de trabalho).

Desta análise, suponhamos que um dos fatores desta questão ter tido o maior número de satisfação, se daria pelos seguintes motivos. Um deles seria a liderança carismática do líder, ou seja, o líder espelha e concentra as causas e os objetivos de seus seguidores. Em outras palavras, acreditamos que o líder além de possuir os mesmos objetivos, acreditamos nós que existe uma ótima relação pessoal entre empregador e empregado. A segunda que demonstrou um maior índice de satisfação foi a pergunta “I”. A terceira, foi a pergunta “F” (considere como você se sente em relação à “atmosfera” do ambiente de trabalho). Dela percebemos que Para uma pessoa se motivar, primeiro ela tem que gostar de onde trabalha, isso já é um passo muito grande para a motivação dessa pessoa. A relação com o chefe é muito importante para isso, pois o chefe é a primeira referência dele sobre a empresa. Ter um ótimo ambiente de trabalho também é um fator importante, para que o colaborador esteja satisfeito. Logo neste contexto o ideal seria uma mistura do fator F e G.

Sob um outro âmbito de análise, dos 3 primeiros menos satisfeitos para os mais satisfeitos, tem-se os seguintes resultados:

A pergunta que demonstrou um maior grau de insatisfação foi a questão “E” (considere como você se sente com relação a valorização que você percebe ter pelos diretores de sua organização). Desta maneira podemos presumir o seguinte: Como se trata de trabalhos em entidades, a motivação com promoção, aumento de salário, se torna mais difícil, visto que este tipo de entidade não visa o lucro. Podemos perceber que num ambiente empresarial competitivo, quando há uma vaga pleiteada pelos funcionários, o desempenho do grupo aumenta com todos querendo mostrar serviço. Quando um deles é promovido ao cargo, os outros ficam frustrados, e vem aquele pensamento “só daqui dez anos outra oportunidade dessas”. Acreditamos que num ambiente cheio de oportunidades e amizade entre os companheiros essa frustração pode diminuir, ou pode até ser uma motivação para todos. Entretanto não conseguimos discernir ao certo se este fator realmente motivaria ou não; pois bem, de qualquer jeito, acreditamos que não.

A pergunta que demonstrou o segundo maior grau de insatisfação foi a “B” (considere como você se sente com relação à iluminação, segurança, decoração, etc). Presume-se deste resultado que o fato das condições onde o projeto é desenvolvido influenciam na satisfação dos colaboradores, tanto por dificultar o trabalho em si (pela falta de condições favoráveis palpáveis), quanto pelo fator psicológico; os colaboradores sentem-se não valorizados por não terem boas condições para trabalhar.

4.2 Análise da AAAA

Tabela 2: Resultados das perguntas objetivas (Parte B do questionário) – AAAA

AAAA	30	25	21	32	27	38	35	33	23	26	33	28	24	31	25	Média	Soma
Idade	30	25	21	32	27	38	35	33	23	26	33	28	24	31	25	28,7	
Tempo	9	3	2	3	4	7	5	11	6	5	2	3	8	4	3	5	
A	2	1	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2,47	37
B	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2,67	40
C	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2,53	38
D	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2,53	38
E	3	2	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	2	3	2	2,8	42
F	2	3	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3,13	47
G	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2,87	43
H	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2,8	42
I	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3,47	52
J	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2,8	42
Soma	28	23	26	30	26	37	32	27	30	26	30	21	25	25	25		

Legenda:

Menos
Satisfeitos
Mais
Satisfeitos

Para a análise de satisfação desta empresa dispusemos de 14 questionários preenchidos pelos funcionários da mesma. Dos resultados podemos tirar as seguintes conclusões:

A questão “I” apresentou o maior número de insatisfação, desta maneira acreditam que a empresa não está adotando a política de alta remuneração/benefícios, com o intuito de motivar ou satisfazer os anseios de seus empregados. Logo, acredita-se que, os fatores básicos como segurança, higiene, transporte, refeição e assistência médica tem que existem, entretanto não é o fator de motivação consistindo apenas em fatores básicos. Desta maneira é evidente que são necessários outros fatores com o intuito de satisfazer os empregados desta empresa. Assim Para

que o dinheiro aja como motivador, é necessário que exista uma relação entre desempenho e recompensa. Aqueles que procuram dinheiro, somente serão motivados para desempenho superior se puderem ligá-lo claramente com a recompensa de mais dinheiro.

A questão “F” apresentou o segundo maior número de insatisfação, desta maneira acreditamos que o ambiente é também um ótimo avaliador de satisfação ou não, isso é muito levado em conta na satisfação pessoal, pois um ambiente propício de trabalho é gerado através de diversos fatores, como por exemplo, os relacionamentos pessoais são umas das variáveis que ajudam na criação de um ambiente propício. logo: Para uma pessoa se motivar, primeiro ela tem que gostar de onde trabalha, isso já é um passo muito grande para a motivação dessa pessoa.

A questão “G” ocupou a terceira posição de insatisfação. Neste caso, pode-se supor que, o relacionamento entre empregado e empregador/chefe pode ser considerado ruim, devido:

a-) O superior imediato não acredita que seu subordinado esteja apto a trabalhos mais gerenciais;

b-) O superior imediato, ao proteger seu cargo, tenta evitar a transmissão de conhecimento para seus empregados;

c-) Uma organização muito hierárquica, a qual os subordinados indiretos, não teriam contato com o diretor/gerente; e

d-) Organização é muito centralizada.

Desta maneira, concluímos que esta instituição privada não oferece uma boa relação pessoal entre empregados e empregador. A relação com o chefe é muito importante para isso, pois o chefe é a primeira referencia dele sobre a empresa. Ter um ótimo ambiente de trabalho também é um fator importante, para que o colaborador esteja satisfeito.

Agora, revendo os três maiores índices de satisfação, verifica-se que:

A resposta “a” apresenta o maior índice de satisfação, desta maneira denota-se que o ambiente físico, localização seria uma grande vantagem. Desta maneira a empresa se situa num lugar de fácil acesso. A resposta “d” demonstrou que as pessoas de mesma posição hierárquica, realmente têm um bom, relacionamento, desta maneira convém ressaltar mais uma vez que os maiores problemas se encontram nos superiores diretos, e o baixo reconhecimento provindo desta mesma posição administrativa.

Juntamente com a resposta “D” temos a resposta “C”, na qual os empregados realmente identificam com sua área de atuação, motivando-os.

5. Conclusão

“A motivação acontece a partir da necessidade, ela impulsiona o indivíduo a um objetivo, então ele está motivado a alcançar esse objetivo e persiste nisso. *Embora algumas atividades humanas aconteçam sem motivação, praticamente quase todos os comportamentos conscientes são motivados ou possuem uma causa*”. (DAVIS & NEWSTROM, 1998).

Considerando a avaliação feita das duas entidades em relação à satisfação e à remuneração, podemos concluir que, apesar da insuficiência de dados, não é tão fácil estabelecer uma relação direta entre satisfação e remuneração.

No VVVV os menores índices (os que evidenciam mais satisfação) foram de 17 e 18, enquanto que na AAAA os menores foram 37 e 38. Os menos satisfeitos do VVVV apresentam índices de 27 e 28 e na AAAA de 47 e 52. Apesar de enviesado pela quantidade de questionários respondidos e pela grande quantidade de respostas preenchidas com o número 6 no VVVV, podemos dizer que nesta entidade os trabalhadores são mais satisfeitos que na outra.

Coincidência ou não, o item do questionário que apontou mais satisfação no VVVV foi o da questão “I” do questionário, enquanto que na AAAA o índice de insatisfação mais alto aponta esta mesma questão (que se refere justamente ao plano de benefícios e remuneração que a organização oferece ao voluntário ou ao funcionário).

O que percebemos com a aplicação do questionário na AAAA é que muitas pessoas não preencheram a questão dissertativa (o que acreditamos ser pelo fato de eles pensarem que iriam comprometer seu emprego). Já no VVVV a situação foi diferente. Poucas pessoas preencheram o questionário e muitas das questões objetivas foram preenchidas com a opção “não sei”.

Outra situação evidenciada foi que no VVVV, apesar de haver controvérsia sobre o tema, ele já é debatido há algum tempo. Já na AAAA esta discussão da remuneração do próprio trabalho parece estar aquém do poder de subordinado dos respondentes.

Queríamos saber se a noção que se tinha em relação à satisfação em organizações que remuneram e organizações que não remuneram se aplicava também nas entidades por nós escolhidas. Sendo assim, podemos dizer que, neste caso, sim. A remuneração não é um fator de motivação na organização de trabalho voluntário (já que os voluntários estão satisfeitos e não são remunerados). No caso da entidade privada em que os funcionários são menos satisfeitos e são remunerados comprovamos também nossa hipótese de que a remuneração não é um fator de motivação.

6. Bibliografia

HERZBERG, Frederick. *The motivation to work*. New York: John Wiley, 1959.

DAVIS, Keith. & W. NEWSTROM, John. *Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem psicológica*. São Paulo: Pioneira, 1998.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 5.^a ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PAULA, Nilma Morcerf de. *Levantamento dos fatores de satisfação e insatisfação no trabalho, vivenciados pelos docentes de alguns cursos de graduação em nutrição, no Brasil*. São Paulo: 1990. Dissertação (Mestrado). Faculdade “São Camilo” de Administração Hospitalar.

DAVIS, Keith. & W. NEWSTROM, John. *Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem psicológica*. São Paulo: Pioneira, 1998.

ROBBINS, Stephen Paul. *Comportamento Organizacional*, 9^a. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

7. Apêndice

Questionário aplicado nas duas organizações

Questionário sobre satisfação

Entidade: _____

Parte A – Dados Gerais

1 – Idade _____

2 – Estado Civil _____

3 – “Tempo de casa” _____

4 – Já trabalhou anteriormente?

() Sim () Não

5 – Há quantos anos você trabalha?

6 – Já trabalhou como voluntário?

() Sim () Não

Parte B – Avaliação de Satisfação

Aponte para cada questão a seguir o grau de satisfação em seu trabalho de acordo com a escala abaixo:

1 – Muito satisfeito

2 – Satisfeito

3 – Indiferente

4 – Insatisfeito

5 – Muito insatisfeito

6 – Não sei

“*como você se sente com relação...*”

- a) ____ ao acesso de sua casa ao seu local de trabalho? (considere como você se sente com relação a trânsito, transporte, estacionamento, etc.)
- b) ____ ao ambiente físico de sua área de trabalho? (considere como você se sente com relação a iluminação, segurança, decoração, etc.)
- c) ____ ao trabalho que você desenvolve junto à sua área de atuação? (considere como você se sente com relação ao interesse que o trabalho desperta em você).
- d) ____ à interação com seus colegas de trabalho? (considere como você se sente com relação à dinâmica de trabalho com os outros membros da equipe)
- e) ____ à interação com a administração do seu trabalho? (considere como você se sente com relação a valorização que você percebe ter pelos diretores de sua organização)
- f) ____ ao clima em que são conduzidos os trabalhos em sua área de atuação? (considere como você se sente em relação à “atmosfera” do ambiente de trabalho)
- g) ____ ao perfil do seu chefe? (considere como você se sente em relação ao comportamento do seu chefe dirigindo a equipe de trabalho)
- h) ____ às suas possibilidades de desenvolvimento dentro da organização (considere como você se sente em relação às chances de crescer, tanto como pessoa quanto como funcionário, em termos de carreira).
- i) ____ ao plano de benefícios e remuneração que a sua organização oferece a você? (você está satisfeito em relação às vantagens que você percebe ter ao trabalhar na entidade?).
- j) ____ à entidade que você atua, de um modo geral?

Questão aberta: Em sua opinião faz diferença receber ou não uma remuneração pelo trabalho que você exerce? (Obs: se você é voluntário atualmente, você considera que seja necessária uma remuneração para fazer o seu trabalho? Se você é assalariado, você continuaria trabalhando na sua empresa se deixasse de receber salário?)
