



RELISE

A UTILIZAÇÃO DE CONECTORES COMO FERRAMENTA DE CONTROLE DE CUSTOS DE ROTATIVIDADE¹

THE USE OF CONNECTORS AS A TOOL FOR CONTROLLING TURNOVER COSTS

Rafaela Amâncio Armacollo²

Eloisa Aparecida Cecília dos Santos³

Valter da Silva Faia⁴

Bruna Mantovanni de Mattos⁵

RESUMO

Este artigo teve como objetivo analisar se os indivíduos identificados como "conectores" possuem uma combinação de características e habilidades inatas que os tornam pessoalmente envolvidos, propensos a se relacionar com os outros e capazes de influenciar os relacionamentos dos demais membros do grupo. O estudo investigou o papel desses "conectores" no contexto de um determinado indivíduo ou grupo dentro de uma organização. Além disso, foram examinados os efeitos dos conectores nos relacionamentos e interações entre os membros do grupo. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário online. Os dados foram analisados por meio de análise fatorial confirmatória e na sequência por regressão linear múltipla, para identificar padrões de relacionamento e influência dentro do grupo. Os resultados desta pesquisa forneceram insights sobre o papel dos "conectores" na dinâmica dos grupos e sua influência nos resultados coletivos dentro de uma organização. Pode-se observar nesta pesquisa, que funcionários que se identificam como conectores ou que conseguem reconhecer outros colegas de trabalho com essa característica, possuem uma relação positiva com o grau de satisfação dentro do ambiente de trabalho.

Palavras-chave: controle gerencial, controle de custos, gestão estratégica de custos, custos de rotatividade.

¹ Recebido em 27/01/2025. Aprovado em 24/02/2025. DOI: doi.org/10.5281/zenodo.19387805

² Universidade Estadual de Maringá. pg404402@uem.br

³ Universidade Estadual de Maringá. eloisa.cecilio.santos@gmail.com

⁴ Universidade Estadual de Maringá. vsfaia@uem.br

⁵ Universidade Estadual de Maringá. pg403244@uem.br



RELISE

52

ABSTRACT

This article aimed to analyze whether individuals identified as "connectors" possess a combination of innate characteristics and abilities that make them personally engaged, prone to relating to others, and capable of influencing the relationships of other group members. The study investigated the role of these "connectors" in the context of a given individual or group within an organization. Furthermore, the effects of connectors on the relationships and interactions among group members were examined. Data collection was conducted through an online questionnaire. The data were analyzed using confirmatory factor analysis and subsequently multiple linear regression to identify patterns of relationship and influence within the group. The results of this research provided insights into the role of "connectors" in group dynamics and their influence on collective outcomes within an organization. This research shows that employees who identify as connectors, or who can recognize other colleagues with this characteristic, have a positive relationship with their level of job satisfaction.

Keywords: management control, cost control, strategic cost management, turnover costs.

INTRODUÇÃO

As organizações empreendem muitos esforços para gerenciar a rotatividade de seus funcionários e para evitar que os custos decorrentes disso sejam excessivos (AUTREY, BAUER, JACKSON & KLEVSKY, 2019; DESS & SHAW, 2001; SHAW, GUPTA, & DELERY, 2005). Exemplos destes custos são: identificação, seleção e treinamento de novos empregados, bem como a perda de funcionários experientes ou produtivos (AUTREY *et al.*, 2019; DESS & SHAW, 2001; SHAW, GUPTA, & DELERY, 2005).

Neste sentido, o sistema de controle gerencial torna-se um mecanismo de grande valia que pode ser realizado de forma direta ou indireta (RADTKE, SPEKLE & WIDENER, 2022). De acordo com estudos realizados na área da contabilidade gerencial (AUTREY *et al.*, 2019), o controle realizado de forma indireta se mostra mais efetivo, pois demonstra mais confiança no indivíduo que



RELISE

faz parte da organização. Os controles diretos são aqueles realizados de forma explícita, enquanto os indiretos são mais velados (RADTKE *et al.*, 2022).

Um exemplo de controle indireto consiste no controle de clã, em que os comportamentos dos indivíduos são incentivados ou inibidos através da aprovação do grupo e, por ser efetuado de um modo mais discreto, os funcionários se sentem mais inclinados a atuar conforme ele, pois não se sentem diretamente coagidos ou obrigados, tendo a sensação de que estão agindo de determinada forma por vontade própria (RADTKE *et al.*, 2022).

Deste modo, tendo-se como base o estudo realizado por Autrey *et al.* (2019), existe um modo de controle gerencial indireto realizado nos grupos pelos indivíduos denominados “conectores”. Conforme o estudo, ter um conector em um grupo de trabalho faz com que as taxas de rotatividade indesejadas diminuam significativamente (AUTREY *et al.*, 2019).

De acordo com o estudo, conectores são aqueles que criam um ambiente de trabalho mais agradável através da interação social (AUTREY *et al.*, 2019). Isso significa que indivíduos que integram um grupo de trabalho e atuam como “conectores” fazem com que haja menos intenção de deixar o ambiente de trabalho por parte de indivíduos que antes se sentiam deslocados ou não integrados ao ambiente organizacional (AUTREY *et al.*, 2019).

Manter um grupo de trabalho coeso é interessante para as organizações, pois existem custos na contratação, no treinamento do pessoal e no seu desligamento (RADTKE *et al.*, 2022). Deste modo, a elevação do grau de envolvimento e de comprometimento de gestores e funcionários faz parte da gestão estratégica, visto que atua como uma ferramenta para a redução de custos (ROCHA, 1999).

Assim surge a pergunta de pesquisa: “a existência de ao menos um conector no ambiente de trabalho pode contribuir para reduzir os custos de rotatividade dentro de uma organização?”. Para respondê-la, foi realizada uma



RELISE

pesquisa descritiva quantitativa, em que um grupo de indivíduos que integram o mercado de trabalho como funcionários de diversas áreas, responderam a um questionário estruturado sobre a identificação dos "conectores" dentro de um ambiente organizacional.

Analisando-se este cenário e em vista da falta de estudos no Brasil que abordem o tema dos "conectores", existem duas lacunas de pesquisa. A primeira consiste em saber se a existência de pelo menos um conector em uma organização influencia positivamente na redução das intenções de rotatividade dos funcionários. A segunda consiste em verificar se os conectores que existem no ambiente das organizações podem ser considerados uma ferramenta de redução de custos de rotatividade. Os resultados deste estudo revelaram que ter um conector no ambiente de trabalho reduz as intenções de rotatividade dos funcionários e está positivamente relacionado à satisfação profissional e à identificação com o grupo, o que contribui com a redução dos custos de rotatividade e proporciona à empresa uma vantagem competitiva em relação ao mercado.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Conectores como ferramenta de controle gerencial

Inicialmente, tem-se a definição de conectores como indivíduos com características e habilidades naturais de se relacionarem uns com os outros e/ou capazes de influenciar os relacionamentos dos outros (AUTREY *et al.*, 2019). Em resumo, pode-se dizer que os conectores são capazes de criar uma cultura social de união positiva juntamente com uma comunicação aberta e um justo tratamento nos grupos.

Os conectores são capazes de realizarem ligações ou construírem relacionamentos entre pessoas, pois quando inseridos em grupos, os conectores



RELISE

são capazes de facilitarem uma experiência de grupo (ou cultura) de forma mais positiva, fortalecendo as conexões entre os membros de um grupo realizando incentivos à igualdade juntamente com inclusão (AUTREY *et al.*, 2019; PENTLAND, 2010). A motivação dos funcionários, juntamente com o compartilhamento de conhecimentos relevantes uns com os outros dentro de uma organização, pode criar uma forma de trabalho mais eficaz e eficiente dentro do ambiente organizacional (AUTREY *et al.*, 2019, MILGROM & ROBERTS, 1992; JENSEN & MECKLING, 1995).

Neste sentido, há possibilidades de que os conectores sejam pessoas com características pró-sociais, ou seja, que gostem genuinamente de cultivar relacionamentos por motivos mais pessoais ou altruístas (AUTREY *et al.*, 2019; PENNER, DOVIDIO, PILIAVIN, & SCHROEDER, 2005; KELTNER, KOGAN, PIFF, & SATURN, 2014). Deste modo, os indivíduos identificados como pró-sociais foram descritos como bons jogadores em equipe, e com personalidade agradável (ou seja, calorosos, amigáveis e que se relacionam bem com os outros) e empáticos em relação a outras pessoas (AUTREY *et al.*, 2019; PENNER, DOVIDIO, PILIAVIN, & SCHROEDER, 2005; KELTNER, KOGAN, PIFF, & SATURN, 2014).

Otimizar ao máximo a permanência de funcionários na organização e os rendimentos de seus treinamentos engloba a gestão econômica e estratégica, visto que a gestão econômica foca no resultado financeiro, enquanto a estratégica é mais abrangente porque esta pressupõe manter a empresa em funcionamento e com vantagem competitiva perante o mercado (ROCHA, 1999).

Há um grande esforço por parte das organizações para gerenciar a rotatividade voluntária de funcionários com intuito de evitar custos em excesso com o *turnover*, porque quanto maior a rotatividade de funcionários, maior o custo com reposição, identificação, treinamento e perda de funcionários experientes ou produtivos (AUTREY *et al.*, 2019, DESS & SHAW, 2001; SHAW,



RELISE

GUPTA & DELERY, 2005). Quando os membros de uma organização possuem uma perspectiva compartilhada através de suas ações e intenções, diz-se que há estratégia. Além disso, a estratégia pode ser considerada como modelo ou padrão de comportamento (MINTZBERG, 1988; ROCHA, 1999). Para se criar esses modelos de comportamento e perspectivas em comum, são necessários os conectores.

Autrey *et al.* (2019) citam que os conectores podem ser eficientes dentro das organizações que desejam diminuir o risco de rotatividade voluntária excessiva. Esse controle de funcionários distintos, pode ser realizado usando mecanismos dentro de seu sistema de controle gerencial (SGC) que influenciam os grupos de trabalho.

É esperado ou até mesmo desejado pelas organizações um certo nível de rotatividade voluntária de seus funcionários. Isso pode ocorrer para gerar a inovação ou até mesmo evitar a estagnação, porém o excesso dessa rotatividade deve ser evitado para que seus custos não se tornem excessivos (AUTREY *et al.*, 2019; DESS & SHAW, 2001; SHAW *et al.*, 2005). Isto porque os custos com rotatividade de funcionários englobam a perda de capital humano especializado, substituição e treinamento de pessoal novo ou realocado. É importante destacar que mecanismos de controle para redução da rotatividade, como seleção, colocação, promoção e sistemas de recompensa, podem ser caros e ter sucesso variado (AUTREY *et al.*, 2019; MCEVOY & CASCIO, 1987; PARKER, 2014; SHERIDAN, 1992).

Conectores como ferramenta de controle de custos de rotatividade

Os custos de rotatividade compreendem a intenção de rotatividade (*turnover intention*), cuja definição consiste na decisão voluntária do funcionário de solicitar o seu desligamento da empresa (GELENCSÉR *et al.*, 2023). Estudos precedentes abordaram o tema (LUZ & BOENTE, 2024; SANTOS & SANTOS,



RELISE

2022), contudo, neles não foi considerada a presença dos funcionários conectores.

Com o objetivo de evitar estes custos de rotatividade e tendo-se como fundamentos todos os argumentos apresentados (AUTREY *et al.*, 2019; MCEVOY & CASCIO, 1987; PARKER, 2014; SHERIDAN, 1992; DESS & SHAW, 2001; SHAW *et al.*, 2005; MINTZBERG, 1988; ROCHA, 1999; SHAW, GUPTA & DELERY, 2005), advoga-se a favor da ideia de que a implantação de conectores no ambiente de trabalho pode ser considerado como uma ferramenta de controle de custos, por possivelmente diminuir a rotatividade indesejada de funcionários.

Entretanto, é importante dizer que devem ser analisados os incentivos que a organização pode conceder aos conectores e a intenção de rotatividade deles, pois o desafio de manter os conectores na organização se deve a uma de suas maiores características (AUTREY *et al.*, 2019). Por sua propensão a fazer novos contatos, estes podem conhecer novas pessoas que ofereçam oportunidades de trabalho mais atrativas e também podem se sentir sobrecarregados na tarefa de manter o grupo de trabalho em harmonia (AUTREY *et al.*, 2019). Isto porque nem todas as pessoas vão responder da mesma forma a estes estímulos, podendo haver membros reticentes e difíceis de lidar.

Por outro lado, o capital humano é o recurso que mantém as organizações vivas, pois sem as pessoas, nenhuma empresa existe e um dos conceitos mais proeminentes de gerenciamento de capital humano é quando a organização possui um desenho orientado para a equipe (RADTKE *et al.*, 2022). Neste sentido, um ponto a ser analisado é que, quando os empregados não possuem “conectores” com que possam compartilhar informações, isto ocasiona falta de confiança em seus colegas de trabalho e gestores, pois os “conectores” atuam como facilitadores na comunicação entre membros de uma equipe e gestão (AUTREY *et al.*, 2019).



RELISE

Esse quesito pode ser um fator impactante na escolha de mudança de emprego, pois a confiança desempenha um papel crucial no estabelecimento de normas comportamentais entre os indivíduos dentro das organizações (LAU *et al.*, 2008). A confiança no gestor é particularmente importante, pois pode aprimorar a cooperação dos subordinados, a disposição para retribuir, melhorar a troca de informações e reduzir comportamentos oportunistas (JONES, 1995; MAYER E DAVIS, 1999; FISHER *et al.*, 2005).

Estudos empíricos anteriores sobre os efeitos do comportamento da confiança geralmente corroboram essas afirmações. Por exemplo, a pesquisa de Van Rinsum e Verbeeten (2012) demonstrou que um nível mais elevado de confiança no gestor está relacionado a uma maior motivação para o esforço, o que pode resultar em um melhor desempenho individual, como demonstrado por outros estudos (GIBBS *et al.*, 2004). Sholihin e Pike (2009) mostraram que um maior nível de confiança no gestor está associado a um maior comprometimento organizacional e, conseqüentemente, à identificação com a organização.

Em contraste, quando os funcionários têm desconfiança, cria-se um ambiente caracterizado pela falta de transparência, levando a altos níveis de ansiedade, estresse e frustração (LAU & BUCKLAND, 2001), o que desencoraja a sensação de pertencimento individual à organização. Por fim, Costigan *et al.* (2011) revelaram que a confiança pode diminuir a intenção de rotatividade. Por outro lado, quando uma pessoa não confia em seu gestor, tende a acreditar que seu desempenho é desvalorizado ou a considerar injustos os resultados de sua avaliação, o que pode levar a um menor esforço e maior probabilidade de desistência (PRENDERGAST & TOPEL, 1993).

A identificação organizacional influencia o comportamento das pessoas em relação à participação no grupo. Conforme mencionado por Ellemers *et al.* (1999, p. 372), aqueles que se identificam fortemente com sua organização demonstram maior comprometimento, envolvimento e investimento no grupo (ou



RELISE

seja, na organização). Indivíduos que se sentem pertencentes à organização têm crenças mais positivas sobre ela, colaboram mais com seus colegas e apresentam um desempenho superior (ASHFORTH & MAEL, 1989; VAN DICK *et al.*, 2006; WALUMBWA *et al.*, 2008).

Deste modo, considera-se que a implantação de conectores no ambiente de trabalho pode ser uma ferramenta para o controle de custos, visto que previne gastos relacionados com a perda de investimentos na contratação, no treinamento e na manutenção de funcionários. Para verificar a plausibilidade deste argumento, foram elaboradas três hipóteses para serem testadas de forma estatística. A seguir estão as hipóteses:

H₁: Em relação aos grupos sem um conector, grupos que incluem um conector terão intenções de rotatividade mais baixas.

H₂: Grupos com ao menos um conector e com alto grau de satisfação terão intenções de rotatividade mais baixas do que grupos com ao menos um conector e com baixo grau de satisfação.

H₃: Grupos com ao menos um conector e com alto grau de identificação em relação à empresa terão intenções de rotatividade mais baixas do que grupos com ao menos um conector e com baixo grau de identificação em relação à empresa.

METODOLOGIA

Este estudo consiste em uma pesquisa descritiva quantitativa, realizada através de levantamentos de dados (*survey*) por meio de questionário online estruturado (Apêndice 1), respondido por funcionários de empresas privadas das mais diversas áreas de atuação (SAMPIERI, COLLADO & LUCIO, 2013; WALLIMAN, 2015; MATIAS-PEREIRA, 2016). Dentre elas, tem-se área administrativa, comercial, contabilidade, educação, financeira, fotografia, design gráfico, música, setor jurídico, informática e análise estatística.



RELISE

Deste modo, o questionário é constituído por questões extraídas de artigos científicos, sendo que estas questões foram aplicadas e estão validadas por estes trabalhos (AUTREY *et al.*, 2019; HAESEBROUCK, VAN DEN ABEELE & WILLIAMSON, 2021; ALVES & LOURENÇO, 2021). Para realização do teste, o questionário foi aplicado sendo direcionado a pessoas que estão ativas em suas atividades laborais, ou seja, pessoas que estão exercendo suas funções dentro de uma empresa privada. Este público foi escolhido porque o foco do trabalho consiste em analisar o tema sob uma perspectiva gerencial e estratégica e estas pessoas estão envolvidas em organizações que possuem a necessidade de utilizar estas ferramentas contábeis (AUTREY *et al.*, 2019; ROCHA, 1999; RADTKE *et al.*, 2022). Durante uma semana foram coletados dados de 82 participantes, os quais responderam de forma totalmente voluntária e todas as respostas foram consideradas válidas.

Para a realização do questionário, foi utilizada a escala Likert de 1 a 5, sendo discordo totalmente = 1, discordo parcialmente = 2, nem concordo e nem discordo = 3, concordo parcialmente = 4 e concordo totalmente = 5. O questionário foi composto por 32 questões estruturadas mensuradas pela escala Likert e sete perguntas semiestruturadas para a caracterização dos entrevistados. Este método é amplamente utilizado para obter uma variedade de respostas a uma pergunta específica e sua popularidade, desde sua criação, deve-se à sua facilidade de compreensão e aplicação, assim como à sua capacidade de se adaptar a diversas necessidades em diferentes projetos de pesquisa (EDMONSON, 2005; HODGE & GILLESPIE, 2003).

Primeiramente, o questionário foi iniciado com as questões estruturadas, sendo a primeira sobre a identificação de interatividade dos entrevistados com os colegas da empresa que trabalham. Posteriormente, foi perguntado sobre a interatividade dos colegas de trabalho em relação aos entrevistados. Na sequência, foi questionado o grau de satisfação dos entrevistados dentro da



RELISE

empresa. Em continuidade, foi perguntado aos entrevistados sobre a sua perspectiva profissional dentro da empresa, a qual corresponde às intenções de rotatividade. As questões estruturadas foram finalizadas com o questionamento sobre a identificação que os entrevistados possuem em relação ao seu grupo e ambiente de trabalho (AUTREY *et al.*, 2019; HAESEBROUCK, VAN DEN ABEELE & WILLIAMSON, 2021; ALVES & LOURENÇO, 2021).

No questionário, para caracterizar os respondentes foi perguntado sobre: quantidade de anos em que trabalham na empresa, com quantas pessoas trabalham diretamente, setor/área de atuação, sexo, idade e por fim sobre o seu grau de escolaridade. Os dados coletados foram tabulados por meio de planilhas no Excel e os testes estatísticos foram realizados no software Jamovi (THE JAMOVI PROJECT, 2022).

Foram realizadas análises fatoriais, com foco nas variáveis analisadas. Também foram realizados os testes das validades convergente e discriminante. Na validade convergente, a AVE (média da variância extraída, do inglês *Average Variance Extracted* - AVE) deve apresentar um valor que seja maior do que 0,5 para que, dessa forma, não apresente problemas com a validade convergente, pois a variável representa de maneira forte o construto estudado, sendo um caso em que cada variável é suficiente de forma autônoma (BECKER, 2015; GALLUCCI & JENTSCHKE, 2021; R CORE TEAM, 2021; ROSSEEL, 2019; REVELLE, 2019).

Todavia, na validade discriminante, a raiz da AVE deve ser maior do que o valor das variáveis na matriz de correlação. Nesse caso, as variáveis podem interferir/interagir com as variáveis de outros construtos do modelo. Isso significa que as variáveis se complementam, pois os constructos estão interligados, sendo que uma variável pode influenciar na outra (BECKER, 2015; GALLUCCI & JENTSCHKE, 2021; R CORE TEAM, 2021; ROSSEEL, 2019; REVELLE, 2019).



RELISE

As cinco variáveis foram discriminadas da seguinte forma: (1) Interatividade Própria (IP); (2) Interatividade de seus Colegas (IC); (3) Grau de Satisfação (STF); (4) Perspectiva Profissional (PP) e (5) Identificação com o Grupo (IG), tendo sido separadas em cinco blocos diferentes no questionário aplicado. A variável Interatividade Própria (IP) se refere a afirmações que visam a analisar se o funcionário se considera um indivíduo conector; a Interatividade de seus Colegas (IC) refere-se a sentenças que objetivam verificar se o respondente do questionário trabalha com algum conector; o Grau de Satisfação (STF) tem o propósito de examinar se o funcionário se sente satisfeito em seu grupo de trabalho.

A Perspectiva Profissional (PP) se refere às afirmações que verificam se o funcionário deseja sair da empresa em um período de tempo relativamente curto (até um ano), ou seja, visa a analisar as intenções de rotatividade e a variável Identificação com o Grupo (IG) visa a identificar se o funcionário se sente acolhido e bem integrado ao ambiente de trabalho. Posteriormente também foram analisadas as variáveis de controle.

Os resultados das diversas análises fatoriais mostram que as variáveis testadas são confiáveis. Além disso, foi aferida a validade convergente das escalas, a qual indica se os itens que definem cada constructo o saturam fortemente e a validade discriminante das escalas, a qual investiga se os itens possuem uma forte correlação com outros fatores (FAIA, 2014). Isto pode ser verificado na Tabela 1.

Observa-se que na matriz de correlação estão todas as variáveis independentes e a dependente. As cargas fatoriais foram analisadas e as que apresentaram pouca força foram retiradas e isto melhorou o valor da AVE. Conforme a Tabela 1, pode-se observar que o valor de AVE significa que a IP explica 55,8% do modelo; a IC 63,1%; a STF 73%; a PP 61,9% e apesar de IG 49,1% apresentar esse valor, decidiu-se por manter no modelo. Como o valor



RELISE

adequado é no mínimo 0,5 tem-se que o valor desta média apresentou valores satisfatórios em relação a praticamente todas as variáveis. Desta forma, os resultados são apresentados na sequência.

Tabela 1 - Matriz de Correlação

	IP		IC		STF		PP		IG
IP	—								
IC	0.324	**	—						
STF	0.325	**	0.45	***	—				
IG	0.308	**	0.38	***	0.726	***	—		
PERS	-0.11		0.18		-0.36	***	-0.32	**	—
Média	2.65		3.22		3.52		2.74		3.28
DP	1.02		1.05		0.998		1.41		1.13
Alpha	0.87		0.93		0.843		0.858		-
AVE	0.558		0.63		0.73		0.619		0.49
RAIZ AVE	0.747		0.79		0.854		0.787		0.7

Nota: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

RESULTADOS

Conforme exposto anteriormente, este trabalho teve como objetivos: (1) verificar se a existência de pelo menos um conector em uma organização influencia positivamente na redução das intenções de rotatividade dos funcionários; e (2) saber se os conectores que existem no ambiente das organizações podem ser considerados uma ferramenta de redução de custos de rotatividade. Foram elaboradas três hipóteses para responder à pergunta de pesquisa: “a existência de ao menos um conector no ambiente de trabalho pode contribuir para reduzir os custos de rotatividade dentro de uma organização?”. Deste modo, todas as hipóteses foram testadas, validadas e suportadas de modo total ou parcial. Entretanto, antes de se analisar os resultados das hipóteses, tem-se a descrição dos testes realizados. A Tabela 2 apresenta a caracterização da amostra.



RELISE

Com relação à categorização, realizada para mapear características dos participantes desta pesquisa, tem-se que 51% (n=42) dos respondentes foram pessoas do sexo feminino, 48% (39) pessoas do sexo masculino e 1% (n=1) pessoas que preferiram não dizer de qual sexo pertencem. A idade média dos participantes foi de 34 anos aproximadamente (33,8) com um desvio padrão de 11 anos aproximadamente (10,9). Quanto ao grau de instrução dos respondentes, a maior parte 37% (n=30) possui especialização, seguido de mestrado e ensino superior cada um representando 24% (n=20) da amostra, enquanto doutorado representa 10% (n=8) e ensino médio apenas 5% (n=4).

Tabela 2 - Caracterização da amostra (n=82)

Quanto ao respondente		Quanto às atividades	
Sexo	%	<i>Anos trabalhados</i>	
Feminino	51	Média (desvio padrão)	5.52 (7.32)
Masculino	48	Quantidade de pessoas	
Prefiro não dizer	1	Média (desvio padrão)	13.8 (21)
<i>Idade</i>		<i>Atuação</i>	%
Média (desvio padrão)	33.8 (10.9)	Administrativo	7
<i>Escolaridade</i>	%	Comercial	7
Ensino médio	5	Contábil	7
Ensino superior	24	Educação	33
Especialização	37	Financeiro	7
Mestrado	24	Outros	38
Doutorado	10		

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto às atividades, a média de anos trabalhados é de 6 anos aproximadamente (5,52) com um desvio padrão de (7,32). A quantidade média de pessoas com que se trabalha diretamente é de aproximadamente 14 pessoas (13,8) com um desvio padrão de 21 pessoas. A área de atuação que mais se destacou foi educação com 33% (n=27) da amostra, seguida das áreas de administrativo, comercial, contábil e financeiro sendo cada uma com 7% (n=6),



RELISE

e a opção outras representou as respostas variadas teve 38% (n=31) dos participantes da pesquisa.

No teste de hipóteses, os resultados da primeira hipótese podem ser verificados na Tabela 3. A H₁ foi: Em relação aos grupos sem um conector, grupos que incluem um conector terão intenções de rotatividade mais baixas.

Tabela 3 – Identificação pessoal, coletiva e perspectiva profissional

Variáveis independentes	Estimativa	t	p
Intercepto	3.10471	4.2	< .001
IP	-0.24833	-1.508	0.136
IC	0.33055	2.111	0.038
Anos trabalhados	-0.01387	-0.577	0.565
Quantidade de pessoas	0.0064	0.788	0.433
Atuação	-0.17852	-1.831	0.071

Fonte: dados da pesquisa.

Esta hipótese foi parcialmente suportada, pois verificou-se que ter um conector no grupo de trabalho (IP) + (IC) está relacionado à perspectiva profissional (PP). Não houve a separação das variáveis independentes (IP) e (IC), pois não era o objetivo verificar se o conector era o respondente do questionário ou um colega de trabalho. Pelos resultados foi observado que a maioria dos respondentes não eram os conectores, mas algum colega de trabalho deles, pois foram realizados testes apenas com o IP e com o IC.

No caso desta hipótese (H₁), IP não apresentou resultados significativos ou positivos ($\beta = -0,248$; $p = 0,136$), mas IC sim indicou resultados positivos e significativos ($\beta = 0,330$; $p = 0,038$) o que significa que a presença de um conector aumenta a chance de o indivíduo permanecer na empresa. Testou-se a retirada da variável IP do modelo, mas ela influenciou a variável IC, fazendo com que esta variável apresentasse uma significância pior (resultado não tabulado). Por esse motivo decidiu-se por manter IP no modelo do teste da H₁.

As organizações têm a opção de contratar e atribuir conectores a equipes de trabalho como uma estratégia de controle de pessoal. Os



RELISE

procedimentos de seleção e colocação de funcionários têm como objetivo auxiliar as organizações a encontrar indivíduos com as habilidades e valores adequados para a função e posicioná-los em um ambiente onde estejam motivados, engajados e capazes de desempenhar suas tarefas de forma eficiente, visando maximizar receitas e reduzir custos (MERCHANT & VAN DER STEDE, 2017).

É notório que a alta rotatividade pode aumentar custos de uma empresa devido aos gastos extras com reposição de funcionários, treinamento, entre outros. As relações com o grupo de trabalho e seus membros exercem uma forte influência sobre a satisfação no trabalho dos funcionários e sua intenção de permanecer na organização (DESS & SHAW, 2001; EHRHARDT & RAGINS, 2019; MOWDAY *et al.*, 1982; RIKETTA & VAN DICK, 2005). Seguindo essa linha, foi testado na segunda hipótese se há ligação entre o grau de satisfação e a intenção de rotatividade.

Desta forma, H₂ teve como objetivo identificar se os grupos com ao menos um conector e com alto grau de satisfação terão intenções de rotatividade mais baixas do que grupos com ao menos um conector e com baixo grau de satisfação. Os resultados podem ser verificados na Tabela 4.

Tabela 4 – Identificação pessoal, coletiva, satisfação e grau de satisfação

Variáveis independentes	Estimativa	t	p
Intercepto	4.62782	6.62	< .001
IP	-0.11174	-0.776	0.44
IC	0.64207	4.36	< .001
STF	-0.80088	-5.255	< .001
Anos trabalhados	-0.00349	0.168	0.867
Quantidade de pessoas	0.00767	1.097	0.276
Atuação	-0.21127	-2.511	0.014

Fonte: dados da pesquisa.



RELISE

Esta hipótese foi suportada, pois verificou-se que ter um conector no grupo de trabalho (IP) + (IC) é positivamente relacionado à satisfação profissional (STF). IP mais uma vez apresentou um resultado negativo e não significativo ($\beta = -0,111$; $p = 0,44$), mas IC indica resultados significativos e positivos ($\beta = 0,642$; $p < 0,001$) o que quer dizer que a identificação com o coletivo aumenta a chance de o indivíduo permanecer na empresa. E a satisfação teve como estimativa ($\beta = -0,8$; $p < 0,001$), o que indica que conforme for a satisfação com relação a empresa pode resultar na menor pretensão de continuar na organização. É importante destacar que nesta hipótese também não houve uma separação das variáveis independentes entre (IP) e (IC), pois como mencionado na H1, não era o objetivo verificar se o conector era o respondente do questionário ou algum outro funcionário. Ao testar essa hipótese, foi possível verificar que o IP não influencia de maneira significativa no modelo e as demais variáveis apresentaram resultado significativo.

Indivíduos que são percebidos ou se sentem distintos dos demais membros do grupo geralmente apresentam menor satisfação em relação à sua experiência no grupo, menor integração nas atividades e na comunicação do grupo, além de menor apego ao grupo ou maior motivação para deixá-lo (GUILLAUME *et al.*, 2012; JACKSON *et al.*, 1991; RIORDAN & SHORE, 1997; ZATZICK, ELVIRA & COHEN, 2003). Assim, a H3 teve como objetivo identificar se os grupos com ao menos um conector e com alto grau de identificação em relação à empresa terão intenções de rotatividade mais baixas do que grupos com ao menos um conector e com baixo grau de identificação em relação à empresa. Os resultados podem ser verificados na Tabela 5.

Esta hipótese foi suportada, pois verificou-se que ter um conector no grupo de trabalho (IP) + (IC) é positivamente relacionado à identificação com o grupo (IG) e conseqüentemente à perspectiva profissional (PP). Mais uma vez, não houve uma separação das variáveis independentes entre (IP) e (IC), assim



RELISE

como a H1 e H2. Os resultados indicam que IP ($\beta = -0,144$; $p < 0,349$) não foi significativo nem positivo, IC apresentou estimativa positiva e significativa ($\beta = 0,528$; $p < 0,001$) o que mostra que a identificação coletiva contribui para permanência na organização. E a identificação com o grupo apresentou como resultado ($\beta = -0,54$; $p < 0,001$), cujo significado é que, dependendo da identificação com o grupo, pode resultar numa menor intenção de continuar as atividades na atual empresa.

Tabela 5 – Identificação pessoal, coletiva, com grupo e identificação

Variáveis independentes	Estimativa	t	P
Intercepto	3.83909	5.4431	< .001
IP	-0.14477	0.9422	0.349
IC	0.52888	3.4618	< .001
IG	-0.54025	3.8716	< .001
Anos trabalhados	-0.00184	0.0823	0.935
Quantidade de pessoas	0.00652	0.8732	0.385
Atuação	-0.16562	1.8472	0.069

Fonte: dados da pesquisa.

CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo contribuir ao pesquisar duas lacunas de pesquisa, sendo a primeira, saber se a existência de pelo menos um conector em uma organização influencia positivamente na redução das intenções de rotatividade dos funcionários. E a segunda, verificar se os conectores que existem no ambiente das organizações podem ser considerados uma ferramenta de redução de custos de rotatividade.

Deste modo, foram elaboradas e testadas três hipóteses, com o objetivo de identificar se havia funcionários que se identificam como conectores dentro do ambiente organizacional, ou se eles conseguem identificar outros colegas de trabalho como conectores. Também foi testado se era possível identificar a



RELISE

relação desses conectores com o grau de satisfação dos funcionários dentro da empresa, perspectivas profissionais e sua identificação dentro do seu grupo.

Após a realização dos testes das hipóteses formuladas, constata-se que as hipóteses foram total ou parcialmente suportadas, como H1, que foi parcialmente suportada, pois verificou-se que ter um conector no grupo de trabalho (IP) + (IC) está relacionado à perspectiva profissional (PP). A H2 foi suportada, pois verificou-se que ter um conector no grupo de trabalho (IP) + (IC) é positivamente relacionado à satisfação profissional (STF) e por último, a H3 também foi suportada, pois se verificou que ter um conector no grupo de trabalho (IP) + (IC) é positivamente relacionado à identificação com o grupo (IG) e consequentemente à perspectiva profissional (PP).

Essas descobertas sugerem que os conectores desempenham um papel importante na dinâmica organizacional, influenciando positivamente o ambiente de trabalho e contribuindo para o bem-estar e sucesso dos funcionários. Eles podem atuar como facilitadores de relacionamentos, promover a comunicação eficaz e melhorar a colaboração dentro da equipe. Além disso, a presença de conectores dentro de uma organização pode ter um impacto positivo com a redução de custos de rotatividade, visto que foi constatado que empresas com conectores possuem menor probabilidade de rotatividade de pessoal.

Os resultados podem ter implicações significativas para a gestão de recursos humanos e a criação de estratégias que visem identificar, valorizar e promover os conectores dentro da organização. Isto pode contribuir para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo, no qual os funcionários se sintam mais engajados, satisfeitos e motivados.

Desta forma, o presente estudo contribui ao testar hipóteses que relacionam a presença de indivíduos conectores com a perspectiva profissional, a satisfação no trabalho e a identificação com o grupo. Esta contribuição consiste em um salto teórico que pode auxiliar as empresas a gerenciar de modo mais



RELISE

eficiente e eficaz seus recursos humanos, com o objetivo de reduzir custos de forma estratégica.

As limitações do estudo fornecem oportunidades para futuras pesquisas, como por exemplo, identificar se empresas com conectores possuem um menor custo com rotatividade de pessoal, do que as empresas que não possuem conectores. Além disso, pesquisas futuras podem examinar quais as características pessoais de um conector e sua personalidade.

REFERÊNCIAS

ALVES, I.; LOURENÇO, S. M. Subjective performance evaluation and managerial work outcomes. *Accounting and Business Research*. DOI: 10.1080/00014788.2021.1959292.

ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. Teoria da identidade social e organização. *Academy of Management Review*, v. 14, n. 1, p. 20–39, 1989.

AUTREY, R. L.; BAUER, J.; JACKSON, D.; KLEVSKY, J. Deploying “connectors”: A control to manage employee turnover intentions? *Accounting, Organizations and Society*. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2019.101059>. Acesso em: 17 jan. 2025.

BECKER, J. L. Estatística básica. Grupo A, 2015. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582603130>. Acesso em: 17 jan. 2025.

COSTIGAN, R. D.; INSINGA, R. C.; BERMAN, J. J.; KRANAS, G.; KURESHOV, V. A. Revisitando a relação da confiança do supervisor e da confiança do CEO com as intenções de rotatividade: um estudo comparativo de três países. *Journal of World Business*, v. 46, n. 1, p. 74–83, 2011.

DESS, G. G.; SHAW, J. D. Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of Management Review*, v. 26, n. 3, p. 446–456, 2001.

ELLEMERS, N.; KORTEKAAS, P.; OUWERKERK, J. W. Autocategorização, compromisso com o grupo e auto-estima do grupo como aspectos relacionados mas distintos da identidade social. *European Journal of Social Psychology*, v. 29, n. 2-3, p. 371–389, 1999.



RELISE

71

FAIA, V. S. O efeito moderador do sistema de controle de vendas na adoção da ambidestria serviços-vendas. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-graduação em Administração, Maringá, PR, Brasil, 2014.

FISHER, J. G.; MAINES, L. A.; PEFFER, S. A.; SPRINKLE, G. B. Uma investigação experimental da discricionariedade do empregador na avaliação de desempenho e remuneração dos funcionários. *The Accounting Review*, v. 80, n. 2, p. 563–583, 2005.

GALLUCCI, M.; JENTSCHKE, S. SEMlj: jamovi SEM Analysis. [jamovi module]. Disponível em: <https://semlj.github.io/>. Acesso em: 17 jan. 2025.

GELENCSÉR, M.; SZABÓ-SZENTGRÓTI, G.; KÖEMÚVES, Z. S.; HOLLÓSY-VADÁSZ, G. The Holistic Model of Labour Retention: The Impact of Workplace Wellbeing Factors on Employee Retention. *Administrative Sciences*, v. 13, artigo 5, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/admsci13050121>. Acesso em: 17 jan. 2025.

GIBBS, M.; MERCHANT, K.; VAN DER STEDE, W.; VARGUS, M. Determinantes e efeitos da subjetividade em incentivos. *The Accounting Review*, v. 79, n. 2, p. 409–446, 2004.

HAESEBROUCK, K.; VAN DEN ABBEELE, A.; WILLIAMSON, M. G. Building trust through knowledge sharing: Implications for incentive system design. *Accounting, Organizations and Society*. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101241>. Acesso em: 17 jan. 2025.

JENSEN, M. C.; MECKLING, W. H. Specific and General Knowledge and Organizational Structure. *Journal of Applied Corporate Finance*, v. 8, n. 2, p. 251–274, 1995. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=6658>. Acesso em: 17 jan. 2025.

JONES, T. M. Teoria instrumental dos stakeholders: uma síntese de ética e economia. *Academy of Management Review*, v. 20, n. 2, p. 404–437, 1995.

KELTNER, D.; KOGAN, A.; PIFF, P. K.; SATURN, S. R. The sociocultural appraisals, values, and emotions (SAVE) framework of prosociality: Core processes from gene to meme. *Annual Review of Psychology*, v. 65, p. 425–446, 2014.



RELISE

LAU, C. M.; BUCKLAND, C. Orçamento – o papel da confiança e da participação: uma nota de pesquisa. *Abacus*, v. 37, n. 3, p. 369–388, 2001.

LAU, C. M.; WONG, K. M.; EGGLETON, I. R. C. Equidade dos procedimentos de avaliação de desempenho e satisfação no trabalho: o papel dos efeitos baseados e não baseados em resultados. *Accounting and Business Research*, v. 38, n. 2, p. 121–136, 2008.

LUZ, D. O. da; BOENTE, A. N. P. Estudo dos fatores influenciadores de rotatividade de funcionários: teoria dos conjuntos Fuzzy. *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 15, n. 8, p. e4053, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.7769/gesec.v15i8.4053>. Acesso em: 17 jan. 2025.

MAYER, R. C.; DAVIS, J. H. O efeito do sistema de avaliação de desempenho na confiança dos gestores: um quase-experimento de campo. *Journal of Applied Psychology*, v. 84, n. 1, p. 123–136, 1999.

MATIAS-PEREIRA, J. *Manual de Metodologia da Pesquisa Científica*. 4. ed. Grupo GEN, 2016.

MCEVOY, G. M.; CASCIO, W. F. Do good or bad performers leave? A meta-analysis of the relationship between performance and turnover. *Academy of Management Journal*, v. 30, n. 4, p. 744–762, 1987.

MILGROM, P.; ROBERTS, J. *Economics, Organization & Management*. Prentice Hall, 1992.

MINTZBERG, H.; et al. *The strategy process*. New Jersey: Prentice Hall, 1988.

PARKER, S. K. Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, v. 65, p. 661–680, 2014.

PENNER, L. A.; DOVIDIO, J. F.; PILIAVIN, J. A.; SCHROEDER, D. A. Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, v. 56, p. 365–390, 2005.

PENTLAND, A. To signal is human. *American Scientist*, v. 98, n. 3, p. 204–210, 2010.

PRENDERGAST, C.; TOPEL, R. Discriminação e viés na avaliação de desempenho. *European Economic Review*, v. 37, n. 2-3, p. 355–365, 1993.



RELISE

73

R CORE TEAM. R: A Language and environment for statistical computing. Version 4.1. Disponível em: <https://cran.r-project.org>. Acesso em: 17 jan. 2025.

RADTKE, R. R.; SPEKLE, R. F.; WIDENER, S. K. Flourish or flounder: Do trust-centric management controls encourage knowledge sharing and team performance? *Accounting, Organizations and Society*. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2022.101429>. Acesso em: 17 jan. 2025.

REVELLE, W. psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. Disponível em: <https://cran.r-project.org/package=psych>. Acesso em: 17 jan. 2025.

ROCHA, W. *Gestão estratégica*. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 1999.

SANTOS, M. I. da C.; SANTOS, R. F. dos. Análise da rotatividade de pessoal como um tipo de custo oculto em uma empresa do setor de vidros. *Revista Ambiente Contábil, Universidade Federal do Rio Grande do Norte*, v. 14, n. 2, p. 338–356, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2022v14n2ID24088>. Acesso em: 17 jan. 2025.

SHAW, J. D.; GUPTA, N.; DELERY, J. E. Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance. *Academy of Management Journal*, v. 48, n. 1, p. 50–68, 2005.

SHERIDAN, J. E. Organizational culture and employee retention. *Academy of Management Journal*, v. 35, n. 5, p. 1036–1056, 1992.

SHOLIHIN, M.; PIKE, R. Equidade na avaliação de desempenho e suas consequências comportamentais. *Accounting and Business Research*, v. 39, n. 4, p. 397–413, 2009.

THE JAMOVI PROJECT. jamovi. Version 2.3. Disponível em: <https://www.jamovi.org>. Acesso em: 17 jan. 2025.

VAN DICK, R.; GROJEAN, M. W.; CHRIST, O.; WIESEKE, J. Identidade e a milha extra: relações entre identificação organizacional e comportamento de cidadania organizacional. *British Journal of Management*, v. 17, n. 4, p. 283–301, 2006.



VAN RINSUM, M.; VERBEETEN, F. H. M. O impacto da subjetividade nas práticas de avaliação de desempenho na motivação dos gestores do setor público. *Accounting and Business Research*, v. 42, n. 4, p. 377–396, 2012.

WALLIMAN, N. Métodos de Pesquisa. Saraiva, 2015. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788502629857>. Acesso em: 17 jan. 2025.

WALUMBWA, F. O.; AVOLIO, B. J.; ZHU, W. Como a liderança transformacional tece sua influência no desempenho individual do trabalho: o papel das crenças de identificação e eficácia. *Psicologia Pessoal*, v. 61, n. 4, p. 793–825, 2008.

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO APLICADO

	Olá! Este questionário faz parte de uma pesquisa realizada pelas mestrandas Eloisa Aparecida Cecília dos Santos e Rafaela Amâncio Armacollo e orientadas pelo prof. Valter Faia do Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Maringá.					
Este estudo busca verificar a interação entre grupos dentro de uma organização e os controles gerenciais. A participação nesta pesquisa é voluntária . Você pode optar por não participar ou desistir de continuar a qualquer momento. As respostas são confidenciais e apenas para uso acadêmico . Nenhuma resposta será analisada individualmente, mas sim os resultados consolidados. A participação na pesquisa é rápida e levará no máximo 15 minutos. Caso surjam dúvidas, entre em contato por e-mail: pg404398@uem.br / pg404402@uem.br . Muito obrigada pela sua colaboração, ela é muito importante para esta pesquisa						
ATIVIDADES DE INTERATIVIDADE: As frases abaixo dizem respeito às atividades e interatividade entre os funcionários dentro de uma organização. Como funcionário de sua empresa, avalie se você discorda ou concorda com as frases abaixo. Depois marque um "X" no grau de sua concordância ou discordância. A escala varia de discordo totalmente (1), discordo parcialmente (2), nem concordo e nem discordo (3), concordo parcialmente (4) e concordo totalmente (5). Não há resposta certa ou errada, o que se busca é a sua opinião.						
Avalie as afirmações abaixo a respeito de SUA INTERATIVIDADE dentro da empresa.		Discordo Totalmente			Concordo Totalmente	
		1	2	3	4	5
1	Eu gasto muito tempo e esforço auxiliando outras pessoas.					
2	Sou capaz de fazer com que a maioria das pessoas se sinta confortável e à vontade perto de mim.					
3	Sempre pareço saber instintivamente as coisas certas a dizer ou fazer para influenciar os outros.					
4	Muitas vezes sou o elo entre indivíduos em diferentes grupos dentro de minha empresa.					
5	Muitas vezes me pego apresentando as pessoas umas às outras em meu ambiente de trabalho.					
6	Tento reunir pessoas de meu trabalho que conheço quando acho que elas se considerariam interessantes.					
7	Frequentemente descubro que sou a conexão entre pessoas que de outra forma não se conheceriam dentro de uma organização					
8	As pessoas que conheço em meu ambiente de trabalho geralmente se conhecem por minha causa.					



RELISE

Avalie as afirmações abaixo a respeito da INTERATIVIDADE DE SEUS COLEGAS dentro da empresa.		Discordo Totalmente		Concordo Totalmente		
		1	2	3	4	5
1	Existe uma ou mais pessoas que trabalham comigo e gastam muito tempo e esforço auxiliando outras pessoas.					
2	Existe uma ou mais pessoas que trabalham comigo que são capazes de fazer com que a maioria das pessoas se sinta confortável e à vontade perto de dela(s).					
3	Existe uma ou mais pessoas que trabalham comigo que parecem saber instintivamente as coisas certas a dizer ou fazer para influenciar os outros.					
4	Existe uma ou mais pessoas que trabalham comigo que são o elo entre indivíduos em diferentes grupos dentro de minha empresa.					
5	Existe uma ou mais pessoas que trabalham comigo que apresentam as pessoas umas às outras em meu ambiente de trabalho.					
6	Existe uma ou mais pessoas que trabalham comigo que tentam reunir pessoas de meu trabalho quando acham que elas se considerariam interessantes.					
7	Existe uma ou mais pessoas que trabalham comigo que frequentemente são a conexão entre pessoas que de outra forma não se conheceriam dentro da organização.					
8	Existe uma ou mais pessoas que trabalham comigo que, em meu ambiente de trabalho, geralmente se conhecem por causa dela(s).					
Avalie as afirmações abaixo sobre o seu GRAU DE SATISFAÇÃO dentro da empresa.		Discordo Totalmente		Concordo Totalmente		
		1	2	3	4	5
1	Tenho muito orgulho de poder dizer às pessoas que sou membro desta equipe de trabalho.					
2	Sinto-me parte da organização.					
3	Eu não recomendaria um amigo próximo para se juntar à nossa equipe.					
4	Meus colegas de trabalho me auxiliam quanto às orientações a respeito de como devem conduzir suas ações para o alcance dos objetivos e metas.					
5	É importante que eu perceba que as pessoas do meu trabalho são sinceras e me auxiliem em minhas atividades quando necessário.					
6	Eu não me sinto à vontade em solicitar auxílio de meus colegas de trabalho para desenvolver minhas atividades.					
7	Eu sinto que não posso confiar nos meus colegas de trabalho.					



RELISE

8	Eu sinto que a maioria das pessoas do meu ambiente de trabalho não compartilham os seus conhecimentos e informações.					
Avalie as afirmações abaixo a respeito de sua PERSPECTIVA PROFISSIONAL dentro da empresa.		Discordo Totalmente			Concordo Totalmente	
		1	2	3	4	5
1	Muitas vezes penso em sair da empresa.					
2	Provavelmente procurarei um novo emprego no próximo ano.					
3	Pretendo continuar nesta empresa por muito tempo.					
Avalie as afirmações abaixo a respeito de sua IDENTIFICAÇÃO em relação à empresa.		Discordo Totalmente			↔	Concordo Totalmente
		1	2	3	4	5
1	Consigo identificar oportunidades de crescimento dentro desta empresa.					
2	Me sinto acolhido e motivado quando recebo auxílio de meus colegas de trabalho, fazendo com que queira continuar na empresa.					
3	Quando não posso contar com o auxílio de meus colegas de trabalho, penso em sair da empresa.					
4	Mesmo que eu goste de desempenhar minhas funções, penso em sair da empresa pela falta de cooperação entre os colegas de trabalho.					
5	A baixa interatividade entre meus colegas de trabalho faz com que eu pense em sair da empresa.					
CARACTERIZAÇÃO: A pesquisa agora está no fim. As perguntas agora são apenas para traçar um perfil dos participantes da pesquisa.						
Há quantos anos você trabalha em sua atual empresa? (anos completos)				Com quantas pessoas você trabalha diretamente?		
Qual setor/área de atuação?						
Qual o seu sexo?		() Feminino () Masculino () Prefiro não dizer		Qual a sua idade?		
Qual seu grau de escolaridade completo?		() Ensino Fundamental () Ensino Médio		() Ensino Superior () Especialização		() Outro, qual?
Se desejar receber o resultado desta pesquisa, informe seu e-mail para que seja possível o envio dos resultados.						