

Sessão 1

Psicologia e Trabalho

003

RELAÇÃO ENTRE MODELO DE GESTÃO, SATISFAÇÃO NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL. *Rafaela da Costa Moreira Veto, Mauro de Oliveira Magalhães (orient.)* (Psicologia, Canoas, ULBRA).

Nas últimas décadas, observa-se o desenvolvimento de inovações em processos de gestão organizacional do trabalho. No início dos anos 80, o modelo de gestão por excelência surgiu em contraponto às visões mecanicistas do taylorismo e da tecnoburocracia. A gestão por excelência quer promover a autonomia e o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, associado a um intenso compromisso com as metas da organização. Considerando as diferentes filosofias de gestão, espera-se que a experiência de trabalho seja distinta conforme o modelo adotado pela organização. O presente estudo verificou diferenças em satisfação no trabalho e comprometimento organizacional na dependência do modelo de gestão. Os sujeitos foram 160 trabalhadores de empresas de transporte coletivo. Destes, 80 eram empregados de uma organização sob gestão taylorista, e 80 empregados de um organização sob gestão por excelência. Os sujeitos responderam a escala S20/23 de satisfação no trabalho e uma escala de comprometimento organizacional. As análises de variância mostraram que trabalhadores no modelo taylorista apresentam escores significativamente mais elevados no fator ambiente da escala de satisfação no trabalho, não ocorrendo diferenças com relação aos demais fatores. Também não houveram diferenças quanto ao comprometimento organizacional. Os resultados sugerem que o modelo de gestão por excelência não oferece uma experiência de trabalho significativamente diferente da experiência taylorista.