



Programa aprovado pelo Conselho Superior de Ensino e Pesquisa da UFPA – Resolução 2545/98. Reconhecido nos termos das Portarias N°. 84 de 22.12.94 da Presidente da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES e No. 694 de 13.06.95 do Ministério da Educação e do Desporto. Doutorado autorizado em 1999.

Educação à Distância: Efeitos do *feedback* atrasado e imediato no desempenho de alunos em um Ambiente Virtual de Aprendizagem

Vivian Torres Cabeça

Belém – Pará
Outubro - 2022



Educação à Distância: Efeitos do *feedback* atrasado e imediato no desempenho de alunos em um Ambiente Virtual de Aprendizagem

Vivian Torres Cabeça

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Teoria e Pesquisa do Comportamento como requisito para a obtenção do Título de Mestra.

Orientador(a): Profº Dr. Thiago Dias Costa

Belém – Pará
Outubro - 2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
UFPA/Núcleo de Teoria e Pesquisa do Comportamento/Biblioteca

C114e Cabeça, Vivian Torres.

Educação a Distância: efeitos do *feedback* atrasado e imediato no desempenho de alunos em um ambiente virtual de aprendizagem / Vivian Torres Cabeça. — 2022.

74 f.: il.

Orientador: Thiago Dias Costa

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Núcleo de Teoria e Pesquisa do Comportamento, Programa de Pós- Graduação em Teoria e Pesquisa do Comportamento, Belém, 2022.

1. Psicologia: pesquisa experimental. 2. Psicologia: análise do comportamento. 3. Educação a Distância- EAD. 4. Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA (Feedback). I. Título.

CDD - 23. ed. — 371.35

Catalogação na fonte: Maria Célia Santana da Silva – CRB-2/780

Vivian Torres Cabeça, Programa de Pós-Graduação em Teoria e Pesquisa do Comportamento, Universidade Federal do Pará, Belém-PA, Brasil

Contato: Vivian Torres Cabeça

Mail: viviancabeca@gmail.com



Programa aprovado pelo Conselho Superior de Ensino e Pesquisa da UFPA – Resolução 2545/98. Reconhecido nos termos das Portarias Nº. 84 de 22.12.94 da Presidente da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES e No. 694 de 13.06.95 do Ministério da Educação e do Desporto. Doutorado autorizado em 1999.

Dissertação de Mestrado

“Educação à Distância: efeitos do feedback atrasado e imediato no desempenho de alunos em um ambiente virtual de aprendizagem.”

Aluna: Vivian Torres Cabeça.

Data da Defesa: 17 de outubro de 2022.

Resultado: Aprovado.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Thiago Dias Costa (Orientador – UFPA).

Profa. Dra. Aline Beckmann de Castro Menezes (Membro 1 – UFPA).

Profa. Dra. Camila Carvalho Ramos (Membro 2 – UFPA).

Termo de Autorização e Declaração de Distribuição não exclusiva para Publicação Digital no Repositório Institucional da UFPa.

IDENTIFICAÇÃO DO AUTOR E DA OBRA

Autor: Vivian Torres Cabeça

E-mail: viviancabeca@gmail.com fone: (91) 981768654

Vínculo com a UFPa: Discente de Pós graduação Unidade: Núcleo de Teoria e Pesquisa do Comportamento

Tipo do documento: () Tese (X) Dissertação () Livro () Capítulo de Livro () Artigo de Periódico () Trabalho de Evento () Outro. Especifique: _____

Título do Trabalho: Educação à Distância: Efeitos do feedback atrasado e imediato no desempenho de alunos em um Ambiente Virtual de Aprendizagem

Se Tese ou Dissertação: Data da Defesa: 17/10/2022 Área do Conhecimento: Psicologia Experimental

Agência de Fomento: Produção independente

Programa de Pós-Graduação em: Programa de Pós-Graduação em Teoria e Pesquisa do Comportamento

*Para cada autor, uma autorização preenchida e assinada.

TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, autorizo a UFPa a disponibilizar de acordo com a licença pública *Creative Commons* Licença 3.0 *Unported*, e de acordo com a Lei nº 9610/98, o texto integral da obra citada, conforme permissões abaixo por mim assinaladas, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a partir desta data.

Permitir o uso comercial da obra?

(X) Sim

() Não

Permitir modificações em sua obra?

(X) Sim, contanto que compartilhem pela mesma licença

() Não

O documento está sujeito ao registro de patente?

() Sim

(X) Não

A obra continua protegida conforme a Lei Direito Autoral.

VIVIAN TORRES CABEÇA

Belém(PA), 18/10/2022

Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos do Autor

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO EXCLUSIVA

O referido autor:

a) Declara que o documento entregue é seu trabalho original, e que detém o direito de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.

b) Se o documento entregue contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder à Universidade Federal do Pará os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros, está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo entregue.

Cabeça, V. T. (2022). Educação à distância: Efeitos do feedback atrasado e imediato no desempenho de alunos em um Ambiente Virtual de Aprendizagem. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Teoria e Pesquisa do Comportamento. Belém-PA, 74 p.

Resumo

A Educação à Distância (EAD) tem adquirido especial relevância no contexto de aprendizagem atual. O *feedback*, informação sobre o desempenho do aprendiz, é uma das partes necessárias do processo de aprendizagem. A efetividade dos diferentes tipos de *feedback* é um tema bastante estudado, mas os resultados de pesquisa se mostram inconclusivos sobre qual tipo de *feedback* é o melhor. Uma das questões em disputa é se o *feedback* atrasado é mais efetivo do que o imediato, ou vice-versa. As pesquisas sobre o assunto, geralmente, envolvem pesquisas com curta duração de tempo (no máximo duas semanas). Dessa forma, a presente pesquisa buscou investigar os efeitos do *feedback* imediato e atrasado, num Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), durante um semestre letivo, com alunos do curso de Psicologia. Utilizando um desenho experimental de medidas repetidas, a presente pesquisa buscou investigar os efeitos do *feedback* adiado e imediato, disponibilizados em questionários *online* na plataforma Moodle, no desempenho de alunos cursando uma disciplina obrigatória do curso de Psicologia. Foram analisados o desempenho dos alunos em questionários *online*, o número de tentativas de resolução dos questionários e o desempenho em questionários aplicados em classe. A análise do desempenho nos questionários *online* e do número de tentativas de resolução não indicaram diferenças significativas entre o *feedback* adiado e o imediato. O desempenho nos questionários em classe, no entanto, apontou uma diferença significativa entre as duas situações de *feedback*. O desempenho dos alunos foi superior quando eles haviam recebido *feedback* imediato. Esses resultados, no entanto, devem ser avaliados com cautela, uma vez que ressalvas quanto ao número de participantes, efeitos de ordem, nível de aprendizagem, conhecimento prévio dos participantes e efeitos de história, precisam ser levadas em consideração. Apesar desses resultados, pesquisas futuras devem continuar buscando investigar os efeitos dos diferentes tempos de *feedback* em períodos mais prolongados, buscando estratégias para reparar as limitações desta pesquisa.

Palavras-chave: *feedback*; *feedback* imediato; *feedback* atrasado; EAD; Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

Cabeça, V. T. (2022). Distance education: effects of delayed and immediate feedback in the performance of students in a Virtual Learning Environment. Master's Thesis. Behavioral Theory and Research Graduate Program. Belém-PA, 74 p.

Abstract

Distance Education has acquired special relevance in the current context of learning. Feedback, information about the learner's performance, is one of the necessary parts of the learning process. The effectiveness of different types of feedback is a widely studied topic, but research results are inconclusive about which type of feedback is the best. One of the issues in dispute is whether delayed feedback is more effective than immediate feedback, or vice versa. Research on the subject usually involves research with a short duration (maximum two weeks). Thus, this research sought to investigate the effects of immediate and delayed feedback, in a Virtual Learning Environment, during an academic semester, with Psychology undergraduate students. Using a repeated measures experimental design, this research sought to investigate the effects of delayed and immediate feedback, made available in online questionnaires on the Moodle platform, on the performance of students taking a mandatory discipline in an undergraduate Psychology course. The performance of students in online questionnaires, the number of attempts to solve the questionnaires and the performance in questionnaires applied in class were analyzed. The analysis of the performance in the online questionnaires and the number of resolution attempts did not indicate significative differences between the delayed and immediate feedback. The performance in the class questionnaires, however, pointed out a significant difference between the two feedback situations. The students' performance was superior when they had received immediate feedback. This result, however, must be evaluated with caution, since reservations about the number of participants, order effects, level of learning, previous knowledge of participants and history effects, need to be considered. Despite these results, future research should continue to investigate the effects of different times of feedback over longer periods, looking for strategies to repair the limitations of this research.

Keywords: feedback; immediate feedback; delayed feedback; Distance Education; Virtual Learning Environment

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	10
2	METODOLOGIA	18
2.1	Participantes	18
2.2	Equipamentos e materiais	18
2.3	Ambiente	19
2.4	Procedimento	19
2.4.1	ambiente virtual de aprendizagem: Moodle	19
2.4.2	Questionários em sala	21
3	RESULTADOS	22
3.1	Nota na segunda tentativa	22
3.2	Número de tentativas	24
3.3	Questionários em sala	26
4	DISCUSSÃO	28
	REFERÊNCIAS	32
	APÊNDICE A	35
	APÊNDICE B	63
	APÊNDICE C	74

Lista de Figuras e Tabelas

Figuras

Figura 1- Número de tentativas dos alunos, por questionário online **Erro!**

Indicador não definido.

Tabelas

Tabela 1- Tipo de feedback por questionário 20

Tabela 2- Tipo(s) de feedback(s) por questionário em classe 22

Tabela 3- Nota dos participantes na segunda tentativa 23

Tabela 4- Nota dos participantes na segunda tentativa 26

1 APRESENTAÇÃO

Em seu relatório *The Future of Jobs* (O Futuro do Trabalho), publicado em 2018, o *World Economic Forum* – WEF (Fórum Econômico Mundial) explica que novas tecnologias, como automação e algoritmos, criariam trabalhos de alta qualidade e fariam surgir uma série de tarefas completamente novas, proporcionando aos trabalhadores uma nova gama de meios de subsistência.

No mesmo relatório, o WEF alerta que, para prevenir que trabalhadores fiquem sem emprego e que empregadores fiquem sem mão-de-obra, é necessário que empresas invistam na reciclagem e requalificação dos seus colaboradores, e que trabalhadores sejam proativos em buscar formação contínua (World Economic Forum, 2018).

Na atualização desse relatório, em 2020, o WEF reporta algumas consequências do que previu em 2018. Segundo o relatório de 2020, aprendizagem e treinamento online estão em crescimento. A diferença é que, trabalhadores que estão empregados buscam cursos focados em desenvolvimento pessoal, enquanto trabalhadores desempregados buscam aprender habilidades digitais, como ciência da computação e análise de dados (World Economic Forum, 2020).

A revista *Training Magazine* publicou em 2020 o seu *Industry Report* (Relatório da Indústria), onde analisa dados de pesquisa sobre tendências de treinamento em organizações dos Estados Unidos. Nesse relatório, a revista aponta que as mais frequentes soluções de treinamento que as empresas pretendem adquirir são sistemas de gerenciamento de aprendizagem e ferramentas e sistemas de aprendizagem online (Training Magazine, 2020).

No Brasil, a versão 2019-2020 do relatório “Panorama do Treinamento no Brasil: Indicadores e Tendências em Gestão de T&D”, produzido pela parceria entre a Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD) e a escola de

negócios Integração, ao mesmo tempo que indica que o investimento em treinamentos presenciais vem crescendo, aponta que quanto maior a empresa mais ela investe em recursos de treinamento em Educação à Distância (EAD) (Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento & Integração, 2020).

Educação à distância (EaD) é um meio educacional onde instrutor e aprendiz estão separados no espaço e/ou no tempo, e algum tipo de tecnologia é utilizada para abreviar a distância que separa instrutor, aprendiz e a organização oferecendo aquela situação de aprendizagem. Algumas formas de disponibilizar esses cursos são por correspondência, vídeos gravados, audioconferência, ou por ensino *online*. No Brasil, ambientes que permitem o ensino online são chamados de Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA), que, por definição, são um conjunto de ferramentas e recursos tecnológicos que permitem a interação entre os atores do processo educativo.(Neal & Miller, 2004; Pereira et al., 2007; Shearer, 2003).

Muitas vezes, a forma como a aprendizagem é programada em contexto de EaD se enquadra no que Skinner (1968/2016) chamou de instrução programada. Segundo ele, instrução programada é o arranjo sistemático de contingências de reforçamento, que levam o aprendiz a atingir objetivos de aprendizagem (Skinner, 1968/2016). Mais especificamente, instrução programada inclui os três componentes básicos de uma contingência de reforçamento: (a) estímulo antecedente que enseja a ocorrência de uma resposta, (b) uma oportunidade para que o aprendiz emita uma resposta diante do estímulo e (c) um resultado, que consiste em informação sobre a resposta emitida. O terceiro componente desse processo, informação sobre a resposta emitida, é denominado *feedback* (Jaehnig & Miller, 2007).

Quando se fala de instrução, fala-se do controle sobre eventos externos à situação de aprendizagem. Eventos externos incluem o arranjo e a temporalidade com

que os estímulos são apresentados ao aprendiz no momento da aprendizagem. Um dos eventos externos à aprendizagem é a disponibilização de *feedback*. Isto é, informar o aprendiz sobre a precisão do seu desempenho (Gagné, 1970).

Inicialmente, programas de instrução programada envolviam pequenos passos de aprendizagem e uma resposta elaborada do aprendiz. No entanto, essas características mudaram com o tempo. Mais recentemente, utilizam-se passos maiores de aprendizagem e questões de múltipla escolha. Programas instrucionais disponibilizados por computador, que são comumente utilizados em ambientes de treinamento de escolas e empresas, incluem os componentes básicos da instrução programada (Jaehnig & Miller, 2007).

Disponibilização de *feedback* no ensino por computador apresenta algumas vantagens relevantes. Uma delas é que, após termos programado os *feedbacks*, o computador pode reproduzi-los incansavelmente. Outra vantagem é que esse *feedback* será disponibilizado de forma correta, não enviesada e sem julgamentos, independente de características do aprendiz (Mason & Bruning, 2001). Existem diversos tipos de *feedback*, que variam de acordo com as seguintes dimensões: o conteúdo, o tempo e a quantidade de informação disponibilizada (Mory, 2004).

A dimensão conteúdo refere-se a que tipo de informação é disponibilizada no *feedback*. Por exemplo, o *feedback* pode informar ao aprendiz se sua resposta está correta ou incorreta; ou, apenas informá-lo qual a resposta correta, tanto em caso de erro quanto em caso de acerto (Mory, 2004).

A dimensão quantidade de informação é sobre quanta informação é disponibilizada. Um *feedback* pode, como explicado no parágrafo anterior, apenas informar se uma resposta está certa ou errada. Outra opção é oferecer informação mais

elaborada sobre a resposta, indicando o porquê de uma resposta estar correta ou incorreta (Mory, 2004).

Quanto às dimensões conteúdo e quantidade de informação, quando um *feedback* indica se a resposta do aprendiz é certa ou errada (dimensão conteúdo), e oferece mais informações sobre a resposta (dimensão quantidade de informação), diz-se que ele é um *feedback* elaborado (Shute, 2008). Apesar de os resultados de pesquisas serem inconclusivos quanto a se o *feedback* elaborado é mais efetivo que outros tipos de *feedback*, indicando que alguns fatores podem ser responsáveis por mediar seus efeitos, a maior parte dessas pesquisas indicam que ele é o mais efetivo dentre os outros tipos que variam na dimensão conteúdo e quantidade de informação (Jaehnig & Miller, 2007; Mason & Bruning, 2001).

Já a dimensão tempo, se refere ao momento em que o *feedback* é disponibilizado, que pode ser de forma imediata ou atrasada. A imediatividade ou o atraso na apresentação dos *feedbacks* geralmente são definidos um em relação ao outro. Um *feedback* imediato pode ser considerado aquele dado logo após o aprendiz responder a um item ou questão, ou logo após o aprendiz responder um questionário ou teste inteiro. O atrasado, comumente, é definido em comparação ao que se definiu como imediato e pode ser disponibilizado horas, minutos, semanas após a conclusão de alguma tarefa ou teste (Shute, 2008).

De acordo com Mory (2004) a perspectiva Skinneriana que quanto mais imediato o *feedback* melhor para a aprendizagem, não se sustenta em trabalhos experimentais. De acordo com o autor, pesquisas mostraram que atrasar o *feedback* um dia ou mais, ensejava um significativo aumento na retenção do aluno. No entanto, esse efeito era mais predominante quando testes de múltipla escolha eram utilizados. Ao

mesmo tempo, alguns pesquisadores não encontravam diferenças entre as duas situações (Mory, 2004).

Contrariamente à ideia da superioridade do *feedback* atrasado em relação ao imediato, Kulik e Kulik (1988), em uma meta-análise que investigou a relação entre tempo de *feedback* e aprendizagem verbal, apontam que estudos aplicados e experimentais apresentam diferentes resultados quanto ao efeito do tempo do *feedback*. Em estudos aplicados, o *feedback* imediato se mostra superior. Em estudos experimentais, o atrasado se sobrepõe ao imediato. Os autores ainda apontam que, à época, poucos estudos incluídos na meta-análise exploravam o efeito do tempo de *feedback* em instrução programada ou por computador. Mesmo assim, os poucos estudos existentes apontaram para um efeito pequeno a moderado para o *feedback* imediato. Os autores concluem que *feedback* atrasado parece favorecer aprendizagem apenas em situação experimental, e que atrasar *feedback* em situações não experimentais prejudicará a aprendizagem.

Em uma meta-análise sobre os efeitos do *feedback* em instrução por computador, Azevedo e Bernard (1995) afirmam que quando o *feedback* administrado era o atrasado, observou-se uma diminuição da retenção a longo prazo. Para os autores, está claro, pelos resultados, que *feedback* imediato proporciona mais vantagem instrucional.

Mason e Bruning (2001) reconhecem que as pesquisas que buscam determinar qual o melhor tipo de *feedback* para ensino pelo computador, apresentam resultados inconclusivos. No entanto, essas pesquisas foram capazes de revelar alguns pontos-chaves que podem determinar a efetividade do *feedback*. Esses pontos são: o quão elaborado é o *feedback*; quanto conhecimento prévio o aprendiz tem sobre o conteúdo de aprendizagem; o nível da aprendizagem exigido pelo teste ou questionário

(aprendizagem de baixo e alto nível); a atitude dos alunos em relação ao *feedback*; o controle do aluno sobre a disponibilização do *feedback*; a confiança do aluno na própria resposta; e o tempo do *feedback*. Desses pontos, o conhecimento prévio do aprendiz e o nível de aprendizagem exigido nas situações de teste são de particular importância quando se fala de tempo de *feedback*. Para aprendizes com pouco conhecimento prévio, *feedback* imediato parece ser mais eficaz. Enquanto os aprendizes com muito conhecimento prévio parecem se beneficiar mais de *feedback* atrasado (Mason & Bruning, 2001).

Quanto ao nível de aprendizagem, a de baixo nível é aquela que exige lembrar, reconhecer e entender o conteúdo. Requerem que o aprendiz identifique e discrimine membros específicos de uma classe conceitual que aprendeu anteriormente. A aprendizagem de alto nível, por sua vez, é aquela que exige que o aprendiz aplique o conhecimento adquirido a novos contextos. Exige que o aprendiz gere soluções para problemas, use regras que aprendeu e classifique coisas conforme o que aprendeu (Van der Kleij et al., 2011; Lowe & Holton, 2005). Mason e Bruning (2001) explicam que, *feedback* imediato parece ser mais eficaz para aprendizagem de baixo nível, e *feedback* atrasado mais indicado para aprendizagem de alto nível.

Buzhardt e Semb (2002) investigaram a efetividade de três diferentes tipos de *feedback* no contexto de um curso estruturado no formato do Sistema de Instrução Personalizado (SIP) desenvolvido por Fred S. Keller. Os *feedbacks* eram: *feedback* item por item com opção de pular questões e respondê-las depois, *feedback* item por item sem opção de pular questões e *feedback* no final de um questionário ou teste. Apesar de não utilizarem terminologia temporal, o que os autores chamam de item por item é o mesmo que a literatura sobre *feedback* denomina como imediato, e o *feedback* no final

do teste é o mesmo que se denomina como atrasado. Os resultados apontaram que não houve diferença no desempenho dos alunos entre os diferentes tipos de *feedback*.

Buscando investigar a efetividade de diferentes tipos de *feedback*, que variaram em conteúdo e tempo de disponibilização, como função do conhecimento prévio de aprendizes, Smits et al. (2008) não confirmaram a hipótese de pesquisa de que aprendizes com pouco conhecimento prévio se beneficiariam mais de *feedback* elaborado imediato. Ao mesmo tempo, a hipótese de que alunos com maior conhecimento prévio seriam beneficiados por *feedback* global (informação ampla sobre a resposta do participante) atrasado foi parcialmente confirmada.

Na revisão de literatura de Van der Kleij et al. (2011), na qual os autores analisaram a literatura sobre *feedback* em pesquisas que utilizaram testes online como método de aprendizagem, os autores afirmam que as pesquisas não são uniformes quanto a qual *feedback* é melhor, se o atrasado ou o imediato. Entretanto, eles ressaltam que fica claro que os dois tipos de *feedback* têm efeitos dependentes do nível de aprendizagem exigido, se alto nível ou baixo nível. O mesmo resultado é obtido na meta-análise de Van der Kleij (2015).

Precursor das pesquisas sobre *feedback*, no contexto da teoria sobre instrução programada, Skinner via o *feedback* como reforço e motivador. Isto é, servindo tanto para modelar a resposta do aprendiz até a emissão da resposta correta, quanto para manter o(a) estudante interessado(a) (Skinner, 1968/2016; Mory, 2004). Entretanto, mais recentemente, analistas do comportamento, como Peterson (1982 citado por Mangiapanello & Hemmes, 2015) e Catania (1998 citado por Mangiapanello & Hemmes, 2015), apontaram que simplesmente assumir *feedback* como reforço pode ser equivocado. Nesse contexto, outros autores sugeriram que *feedback* pode funcionar,

além de como reforço e punição, também como estímulo discriminativo, como regra, como reforçador condicionado etc. (Mangiapanello & Hemmes, 2015).

No presente trabalho, assume-se a concepção de *feedback* como descrita por Mangiapanello e Hemmes (2015), que o descrevem como a apresentação de um estímulo no ambiente externo, cujas características dependem da resposta/comportamento que o antecedeu. Isto é, o conteúdo do *feedback* irá variar em função da resposta dada antes da sua apresentação. Esse conteúdo pode descrever características relevantes da resposta que acabou de ser emitida ou de um objetivo de aprendizagem pré-determinado na situação de aprendizagem. Ele pode ainda apontar a relação entre as duas coisas.

As investigações a respeito de *feedback* atrasado ou imediato são inconclusivas sobre qual tem efeitos superiores para aprendizagem. Ao mesmo tempo, são unânimes em apontar que existem variáveis que modulam os efeitos desses dois tipos de *feedback*, com especial atenção sendo dada ao nível de aprendizagem exigido dos aprendizes (baixo ou alto nível) e o conhecimento prévio deles. Além disso, Jaehnig e Miller (2007) apontam que, em sua maioria, as pesquisas sobre *feedback* avaliam o desempenho do aprendiz em espaço curto de tempo e propõem que pesquisas em espaços de tempo maiores, como um semestre acadêmico, sejam realizadas. Na meta-análise de Bangert-Drowns et al. (1991), por exemplo, que abarcou 40 estudos, os autores explicam que a maioria deles ocorreu em um curto espaço de tempo, a maioria durando menos de duas semanas.

Ao mesmo tempo, tendências educacionais globais, que são diretamente influenciadas pela pandemia de COVID-19, tornam relevante a questão do *feedback*. Isso porque, duas delas dizem respeito ao ensino online. Primeiro, o mundo educacional pré-pandemia não retornará mais, e o ensino online será parte das experiências de

aprendizagem de alunos de todas as idades. Segundo, já que o ensino online se estabeleceu como tendência, os aprendizes querem que ele seja melhor (Pearson, 2020).

Dessa forma, a presente pesquisa investigou qual tipo de *feedback*, atrasado ou imediato, se mostra mais efetivo para o desempenho de alunos cursando uma disciplina do curso de Formação do Psicólogo, durante um semestre acadêmico, num Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). Quanto às dimensões do *feedback* conteúdo e quantidade de informação, o presente trabalho adota o *feedback* elaborado, que informa ao aprendiz se sua resposta está correta ou incorreta com explicações detalhadas (Mory, 2004).

2 METODOLOGIA

2.1 Participantes

Participaram da pesquisa 34 alunos do curso de Psicologia da Universidade Federal do Pará - UFPA, que cursavam a disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho – POT e que aceitaram participar da pesquisa assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Alguns dos participantes assinaram o TCLE em sala de aula, outros indicaram sua concordância em um formulário do Google.

Apesar de 34 alunos terem participado da pesquisa, nem todas as análises de dados realizadas envolveram esse total de participantes. Isso porque, em alguns casos, não foi possível obter dados de análise de todos esses 34 alunos.

2.2 Equipamentos e Materiais

Para ter acesso aos questionários online, foram utilizados computadores e/ou celulares smartphones com acesso à internet. Para responder aos questionários em

classe, foram utilizados papel, caneta ou lápis. Os questionários online e os questionários em classe podem ser vistos no Apêndice A e B, respectivamente.

2.3 Ambiente

A coleta de dados ocorreu em sala de aula e no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) denominado *Moodle* – um ambiente de aprendizagem *online*. Os alunos foram previamente cadastrados no sistema e acessaram a plataforma utilizando login e senha. Ao acessar a plataforma, o participante tinha acesso ao texto base e/ou materiais complementares da unidade a ser estudada, assim como ao questionário referente ao assunto estudado na unidade. Esse questionário ficava disponível para ser respondido por uma semana, e podia ser respondido pelo aluno no momento que ele julgasse mais oportuno dentro do período estipulado.

2.4 Procedimento

2.4.1 Ambiente Virtual de Aprendizagem: Moodle

A plataforma *Moodle* foi organizada dividindo-se a bibliografia a ser estudada na disciplina em quatro unidades de estudo. Cada unidade dizia respeito a um capítulo do livro *Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil* (Zanelli et al., 2014). Para cada unidade foi programado pelo menos um e no máximo dois questionários com questões de múltipla escolha. A quantidade de questionários foi definida de acordo com o tamanho do conteúdo a ser abordado no capítulo.

Os alunos só eram expostos aos *feedbacks* durante sua primeira tentativa de responder aos questionários. Por isso, qualquer efeito do *feedback* só poderia ser notado após os participantes responderem o questionário pela primeira vez. Dessa forma, para analisar os efeitos dos tempos de *feedback*, as notas dos alunos na segunda tentativa de

responder aos questionários (caso o aluno tivesse feito uma segunda tentativa), foram posteriormente analisadas. Quanto às dimensões do *feedback* “conteúdo” e “quantidade de informação”, o presente trabalho adota o *feedback* elaborado, que informa ao aprendiz se sua resposta está correta ou incorreta com explicações detalhadas (Mory, 2004).

Utilizando um desenho de pesquisa de reversões múltiplas, cada questionário oferecia um tipo de *feedback*: imediato ou atrasado. A Tabela 1 apresenta o tipo de *feedback* programado para cada questionário das unidades.

Tabela 1- Tipo de feedback por questionário.

Unidade	Ordem de Realização	Questionário	Tipo de <i>feedback</i>
O que é o trabalho?	1º	Trabalho	Adiado
	2º	Marxismo e secularização do trabalho	Imediato
Conceito e Perspectivas de Estudo das Organizações	3º	Organizações e suas definições	Adiado
Dimensões básicas de análise das organizações	4º	Dimensões básicas de análise das organizações	Imediato
	5º	Dimensões básicas de análise das organizações 2	Adiado
Motivação	6º	Motivação	Imediato

Nos questionários, cada alternativa possuía um *feedback* próprio e diferente das outras alternativas, ou seja, um *feedback* específico. Quando o *feedback* programado era o adiado, o aluno poderia visualizar o *feedback* apenas após responder todas as questões do questionário. Quando o *feedback* era imediato, o aluno selecionava uma alternativa e logo em seguida podia clicar no botão “Verificar” para que pudesse visualizar o

feedback da resposta. Após clicar em “Verificar” e visualizar seu *feedback*, ele tinha que seguir para a próxima questão e repetir o mesmo procedimento.

Os alunos podiam responder aos questionários quantas vezes achassem necessário, até que atingissem uma nota que considerassem satisfatória. Todos os alunos tinham de cinco a sete dias para responder a cada questionário. A quantidade de tentativas que os alunos usaram para responder aos questionários foi posteriormente analisada. O número de tentativas de responder aos questionários e a nota dos alunos na segunda tentativa, foram analisados como um desenho de pesquisa de medidas repetidas.

2.4.2 Questionários em sala

Para também avaliar os efeitos do *feedback* no ambiente *online*, foram aplicados questionários em sala de aula. Esses questionários foram aplicados sempre que uma unidade de estudo era finalizada (Tabela 1), isto é, após os participantes terem respondido o último questionário no *Moodle* referente a uma determinada unidade. Em sala, antes do início da aula, todos os alunos presentes respondiam a um questionário físico, com questões de múltipla escolha, abordando o mesmo conteúdo do questionário previamente respondido no *Moodle*.

Caso o aluno chegasse na sala quando a aula já havia começado, ele não podia mais responder ao questionário. Todos os alunos que estivessem em sala assistiam a aula que se seguia à aplicação do questionário, independentemente de terem respondido ao questionário ou não. Na aplicação desses questionários, não havia disponibilização de *feedback*, e as questões que o compunham eram inéditas, diferentes das questões que os alunos haviam respondido no ambiente online Moodle. A Tabela 2 indica qual

unidade precedeu cada questionário aplicado em sala, e qual(is) tipo(s) de feedback o aluno recebeu no questionário online.

Tabela 2 - Tipo(s) de feedback(s) por questionário em classe.

Questionário em classe	Unidade	Tipo(s) de <i>feedback</i> (s) recebido(s) no <i>Moodle</i>
Questionário 1	O que é o trabalho?	Adiado Imediato
Questionário 2	Conceito e Perspectivas de Estudo das Organizações	Adiado
Questionário 3	Dimensões básicas de análise das organizações	Imediato Adiado
Questionário 4	Motivação	Imediato

Como informado na Seção anterior, algumas unidades no *Moodle*, por serem baseadas em um conteúdo curto, tiveram apenas um questionário, portanto apenas um tipo *feedback* foi disponibilizado na Unidade inteira. As unidades baseadas em um conteúdo mais longo, tiveram dois questionários programados. Portanto, disponibilizaram dois tipos de *feedback*. Dessa forma, cada um dos cinco questionários em classe foi precedido por um ou dois questionários *Moodle*.

3 RESULTADOS

Para avaliar o efeito do tipo de *feedback* no desempenho dos alunos, foram avaliadas suas notas na segunda tentativa em resolver os questionários no *Moodle*, o número de tentativas que os alunos usaram para resolução dos questionários e o desempenho dos alunos em questionários em sala.

3.1 Nota na segunda tentativa

Apesar de seis questionários terem sido programados, a quantidade de participantes que não utilizou uma segunda tentativa de resposta variou bastante: foram

nove no 1º questionário, seis no 2º, 12 no 3º, 14 no 4º, 12 no 5º e 13 no 6º. Em um desenho de pesquisa de medidas repetidas, como este, cada participante precisa passar pelas repetidas mensurações programadas. Nesse caso, cada participante precisaria passar por todos os seis questionários programados. No entanto, poucos alunos utilizaram uma segunda tentativa em todas as mensurações (os seis questionários), o que inviabilizou uma análise das notas que levasse em consideração todos os questionários, pois essa análise teria poucos participantes. Dessa forma, optou-se por analisar apenas os dados de 11 participantes que fizeram uma segunda tentativa no 1º, 2º, 3º e 4º questionários. As notas dos participantes em cada um desses questionários, pode ser observada na Tabela 3.

Tabela 3 - Nota dos participantes na segunda tentativa.

Participante	Questionário	1º	2º	3º	4º
	<i>Feedback</i>	Adiado	Imediato	Adiado	Imediato
1		7,22	9,82	8,06	5
2		9,44	7,5	10	10
3		10	10	7,78	9
4		10	7,5	9,44	6
5		9,44	7,5	10	10
6		8,89	8,75	8,06	10
7		8,33	10	9,44	9
8		7,78	8,75	10	9
9		7,78	10	10	10
10		5	8,75	8,06	10
11		8,89	10	9,44	7

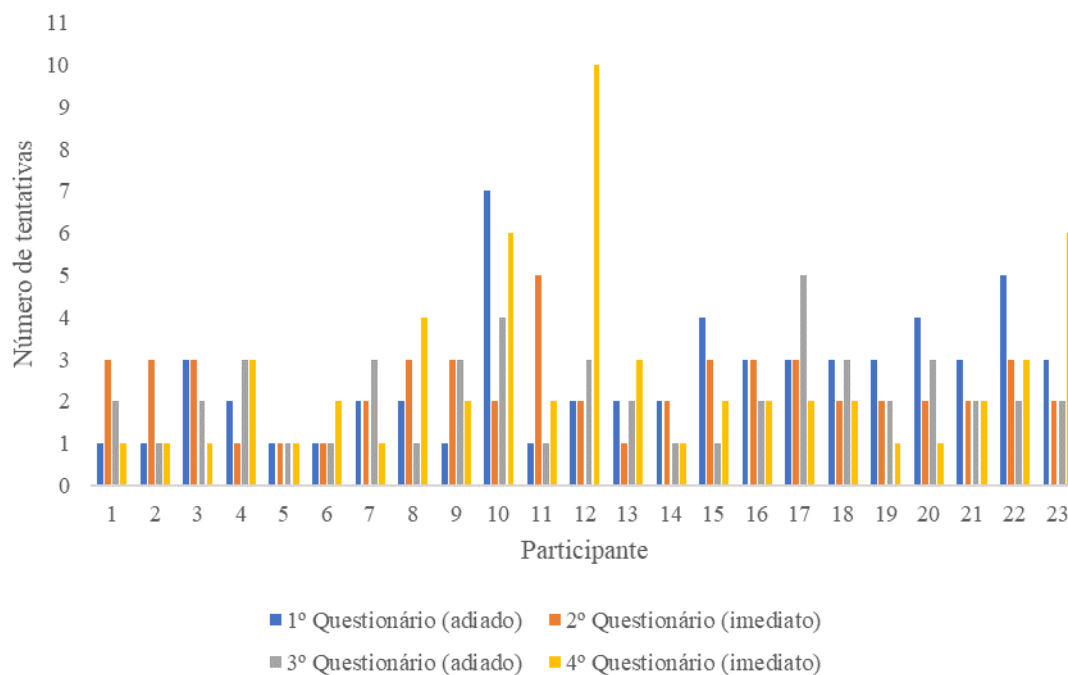
Um teste *t* para medidas dependentes não indicou uma diferença significativa, $t(10) = 0.05$, $p = .96$, $d = .02$, entre a nota dos alunos nos questionários de *feedback* imediato ($M = 8.8$, $SD = 1.2$) e nos questionários de *feedback* adiado ($M = 8.7$, $SD =$

1.4). Nesse caso, o índice t mínimo para que a diferença entre situações experimentais fosse considerada significativa seria 2.22. Enquanto isso, o valor p indica que existe 96% de a hipótese nula ser verdadeira, isto é, de que não há diferença entre as situações de *feedback*. O índice d , que aponta o tamanho do efeito do resultado atingido, isto é, aponta o tamanho da diferença entre as situações experimentais, mostra um baixo tamanho do efeito (Aron et al., 2013). Uma análise *post-hoc* do poder da pesquisa, que indica qual a probabilidade de a pesquisa apresentar um resultado estatisticamente significativo se a hipótese de pesquisa for verdadeira (Aron et al., 2013), realizada utilizando o programa *G*Power* (Faul et al., 2007), indicou um poder .09, isto é, um baixo poder (Aron et al., 2013).

3.2 Número de tentativas

Os participantes puderam responder aos questionários quantas vezes desejassem, até que considerassem satisfatória. Dessa forma, o tipo de *feedback* do questionário pode afetar na quantidade de tentativas que os participantes precisaram até alcançarem a maior nota possível. Foi possível analisar o número de tentativas de 23 participantes. A Figura 1 apresenta um gráfico com o número de tentativas dos participantes em cada questionário *online*, indicando qual tipo de *feedback* o questionário disponibilizou. A Tabela 1C, no Apêndice C, apresenta uma tabela com os dados da Figura 1.

Figura 1- Número de tentativas dos alunos, por questionário online.



Na Figura 1, pode-se observar a quantidade de tentativas de 23 participantes que responderam o 1º, 2º, 3º e 4º questionários. Os resultados da aplicação de um *Wilcoxon Signed Rank Test* apontaram que o número de tentativas que os participantes utilizaram nos questionários de *feedback* adiado ($M = 4.7$, $SD = 2.1$) e imediato ($M = 4.9$, $SD = 2.2$) não foi significativamente diferente, $Z = -0.22$, $p = .98$, $r = -.0$. A estatística Z mínima a ser obtida para que a diferença fosse considerada significativa seria 98 (Zaiontz, n.d.). Ao mesmo tempo, o valor p indica que há 98% de a hipótese nula estar correta. A estatística r , que indica o tamanho do efeito do resultado obtido, mostra que não há qualquer diferença entre as duas situações de *feedback*. O cálculo *post hoc* do poder, calculado no programa *G*Power* 3.1 (Faul et al., 2007), indicou um poder de .05, considerado pequeno (Aron et al., 2013).

3.3 Questionário em sala

Como explicado na seção 2.5.2, os participantes respondiam um questionário em sala sempre que respondiam ao último questionário *Moodle* de uma unidade, e os alunos que chegavam atrasados não respondiam o questionário. Por isso, diferentes quantidades de alunos responderam aos quatro questionários em sala. A Tabela 4 apresenta as notas dos participantes nos questionários resolvidos em classe, que estão descritos na Tabela 2, na sessão 2.5.2. Abaixo da identificação de cada questionário em classe, está identificado o(s) tipo(s) de *feedback* online que os precederam.

Tabela 4 - Nota dos participantes nos questionários em sala.

Participant e	Questionário	1	2	3	4
	<i>Feedback no Moodle</i>	Adiado e imediato	Adiado	Imediato e atrasado	Imediato
1		10	5,55	5	5,01
2		5	7,77	7,28	10,02
3		-	6,66	-	8,35
4		-	3,33	-	10,02
5		5	-	6,37	-
6		7,5	6,66	9,1	8,35
7		5	-	9,1	-
8		10	-	8,19	-
9		-	4,44	-	8,35
10		7,5	7,77	8,19	10,02
11		10	-	8,19	-
12		7,5	5,55	8,19	10,02
13		-	8,88	-	8,35
14		7,5	8,88	10,01	10,02
15		-	10	-	8,35
16		10	7,77	9,1	8,35
17		10	6,66	10,01	8,35

18	10	-	9,1	-
19	-	7,77	-	8,35
20	7,5		10,01	
21	-	8,88	-	10,02
22	-	6,66	-	10,02

Nota. Quando o participante não respondeu um questionário e, portanto, não obteve nota, as células foram preenchidas por um traço (-).

Apenas os participantes que resolveram os questionários em sala e que responderam aos questionários no *Moodle*, ou seja, que receberam os *feedbacks* programados, têm suas notas apresentadas na Tabela 5.

Na Tabela 2, pôde ser observado que os questionários um e três foram antecidos por dois questionários no *Moodle*, conseqüentemente precedidos por dois tipos de *feedback*. Já os questionários dois e quatro foram precedidos por um questionário *Moodle* e, portanto, por um tipo de *feedback*. Considerando a quantidade de *feedback* que precedeu os questionários, em análises estatísticas foi comparado o questionário um com o três, e o questionário dois com o quatro.

As notas dos participantes nos questionários um ($M = 8.0$, $SD = 2.0$) e três ($M = 8.4$, $SD = 1.4$), não se mostraram significativamente diferentes, $t(13) = -0.61$, $p = .55$, $d = -.16$, e o poder da análise foi de .08. O índice t obtido indica que as notas nos questionários não são significativamente diferentes pois o índice necessário para se considerar uma diferença significativa seria 2.16. Além disso, o nível de significância da pesquisa indica que existe 55% de probabilidade da hipótese nula ser certa. O tamanho do efeito obtido, -0.16 , é considerado baixo. E, ainda, o cálculo *post hoc* do poder da pesquisa, calculado utilizando o programa *G*Power* (Faul et al., 2007), indicou um índice baixo (.08) (Aron et al., 2013).

No entanto, as notas no Questionário dois ($M = 7.0$, $SD = 1.7$) e quatro ($M = 8.8$, $SD = 1.3$) apresentaram diferença significativa, $t(15) = -3.44$, $p = .004$, $d = -.86$. Como observa-se na Tabela 4, as notas no Questionário 4 se mostram, no geral, maiores que as notas no Questionário 2. O índice t obtido mostra que, essa diferença entre as situações de *feedback*, é significativa, uma vez que o índice t obtido (-3.44) ultrapassou o valor mínimo necessário para considerar o resultado significativo, que é 2.13. O valor p indica que existe menos de 1% ($p = .004$) de chance de a diferença percebida ser efeito de outra variável e não da manipulação experimental. O tamanho do efeito ($-.86$) atingiu um nível considerado alto. Ao mesmo tempo, o poder da pesquisa, calculado *post hoc* utilizando o programa *G*Power* (Faul et al., 2007) foi de .89, também considerado alto (Aron et al., 2013).

4 DISCUSSÃO

O presente estudo buscou investigar os diferentes efeitos de dois tipos de *feedback* de tempo - atrasado e imediato - no desempenho de alunos em um Ambiente Virtual de Aprendizagem. Para isso, 34 alunos, cursando uma disciplina curricular do curso de Psicologia, responderam a questionários online, disponibilizados na plataforma *Moodle*, e questionários em sala de aula. As notas alcançadas na segunda tentativa de resposta aos questionários online, a quantidade de tentativas utilizadas pelos alunos em cada questionário online e as notas obtidas nos questionários em classe foram analisadas.

A análise da nota dos alunos na segunda tentativa de responder aos questionários online, após eles terem sido expostos aos *feedbacks* durante a primeira tentativa, e a análise do número de tentativas utilizadas pelos alunos, não indicou diferença significativa entre as duas situações de *feedback*. O número pequeno de participantes

em ambas as condições experimentais pode ser um dos principais motivos dos resultados obtidos. Um outro motivo é o não contrabalanceamento de condições experimentais para controle de efeitos de ordem. Isso porque a ordem em que as condições de pesquisa ocorreram, pode ser responsável por causar alterações na variável de pesquisa (desempenho dos alunos). O poder e o nível de significância obtidos nas duas análises (notas na segunda tentativa: .09, $p = .96$; número de tentativas: .05, $p = .98$), corroboram essa hipótese. Além disso, outras variáveis mediadoras podem ter influenciado esses resultados.

Uma dessas variáveis é o nível de aprendizagem exigido pelas questões dos questionários *online*. Como indicam as pesquisas (Van der Kleij et al., 2011; Van der Kleij et al., 2015; Mason & Bruning, 2001) os dois diferentes tempos de *feedback* parecem ter efeitos específicos de acordo com o nível de aprendizagem exigido em uma questão ou exercício. Nos questionários no *Moodle*, o nível de aprendizagem exigido pelas questões de um mesmo questionário, geralmente variaram. Como cada questionário disponibilizava o mesmo tipo de *feedback* para todas as suas questões, algumas questões receberam *feedbacks* inadequados para os seus níveis. Com diferentes níveis de aprendizagem sendo exigidos dentro de um mesmo questionário, que só tinha um tipo de *feedback* programado, é possível que isso tenha impedido que os efeitos dos *feedbacks* fossem perceptíveis na nota dos alunos na segunda tentativa de responder os questionários, no número de tentativas de respondê-los e nas notas nos questionários em classe.

Da mesma forma, a extensão do conhecimento prévio dos alunos, é algo a ser analisado. O nível de conhecimento prévio dos alunos sobre os assuntos dos questionários não foi acessado, uma vez que diversos temas foram estudados durante o semestre. É provável que os participantes possuísem níveis diferentes de proficiência

nos diversos temas estudados, o que, de acordo com pesquisas (Van der Kleij et al., 2011; Van der Kleij et al., 2015; Mason & Bruning, 2001), é um fator moderador dos efeitos do *feedback* atrasado e imediato.

As notas dos participantes no primeiro e no terceiro questionários em classe (comparados pois foram precedidos por dois tipos de *feedback* no *Moodle*) indicaram, também, resultados não significativamente diferentes ($Z = -0.22$, $p = .98$). As mesmas ressalvas quanto aos resultados das notas na segunda tentativa e do número de tentativas, se aplicam.

Um resultado significativamente diferente, no entanto, foi obtido em relação ao segundo e o quarto questionários (cada um precedido por um tipo de *feedback*, adiado e imediato, respectivamente; $t(15) = -3.44$, $p = .004$), indicando a superioridade do *feedback* imediato em relação ao adiado. O grande tamanho de efeito (-0.86) e alto poder obtido na pesquisa ($.89$), sugerem que esse resultado é relevante.

Este resultado parece confirmar a proposição de Kulik e Kulik (1988), de que o *feedback* imediato se mostra mais efetivo em situações de pesquisa aplicada. Mesmo assim, é preciso ressaltar que esse resultado deve ser analisado com reserva, uma vez que as ressalvas quanto ao número de participantes e o contrabalanceamento de situações experimentais, também se aplicam nesse caso. Além disso, como o desempenho no último questionário foi o que se mostrou superior, efeitos da história podem estar em jogo.

Dessa maneira, a presente pesquisa buscou investigar os efeitos de diferentes tipos de tempos de *feedback* no decorrer de um semestre acadêmico, uma vez que autores apontam que a maioria das pesquisas sobre o assunto ocorrem dentro de um curto espaço de tempo (Bangert-Drowns et al., 1911; Jaehnig & Miller, 2007). Tal situação impõe algumas limitações em relação aos resultados obtidos.

Não foi possível ter controle sobre o quanto os participantes leram e/ou releram o material instrucional disponibilizado antes de eles terem a oportunidade de responder aos questionários online e em classe. Como cada aula ocorria em um dia específico da semana, a administração de questionários estava sob controle das aulas que ocorriam durante a semana. Dessa maneira, dentro do espaço de tempo entre aulas, alguns alunos podem ter lido cada material mais de uma vez, e alguns podem não ter lido, o que impactaria na quantidade de conhecimento apreendido e, consequentemente, no desempenho. Além disso, como já mencionado, o número de participantes e a falta de contrabalanceamento são importantes de destacar.

Tendo em vista a relevância que o ensino à distância vem adquirindo nas organizações, a importância que essa modalidade de ensino adquiriu no contexto da pandemia de COVID-19 e os resultados inconclusivos obtidos na presente pesquisa, trabalhos posteriores devem continuar buscando investigar os efeitos dos diferentes tempos de *feedback*. Apesar do desafio de se realizar uma pesquisa aplicada em períodos prolongados, como se pode notar pelos obstáculos da presente pesquisa, a pertinência do tema indica que novas investigações devam ser realizadas.

Referências

- Aron, A., Coups, E. J., & Aron, E. N. (2013). *Statistics for Psychology* (6º ed.). Pearson.
- Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento – ABTD & Integração – Escola de Negócios. (2020). *Panorama do Treinamento no Brasil: Indicadores e tendências em gestão de pessoas e T&D*.
- Azevedo, R., & Bernard, R. M. (1995). A Meta-Analysis of the Effects of Feedback in Computer-Based Instruction. *Journal of Educational Computing Research*, 13(2), 11-127.
- Bangert-Drowns, R. L., Kulik, C. L., Kulik, J. A., & Morgan, M. (1991). The Instructional Effect of Feedback in Test-Like Events. *Review of Educational Research*, 61(2), 213-238.
- Buzhardt, J., & Semb, G. B. (2002). Item-by-item versus end-of-test feedback in a computer-based PSI course. *Journal of Behavioral Education*, 11(2), 89-104.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A-G., & Buchner, A. (2007). G*Power: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.
- Gagné, R. M. (1970). *The conditions of learning* (2ª ed.). Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Jaehnig, W., & Miller, M. L. (2007). Feedback types in programmed instruction: A systematic review. *The Psychological Record*, 57(2), 219-232.
- Kulik, J. A., & Kulik, C.-L. C. (1988). Timing of Feedback and Verbal Learning. *Review of Educational Research*, 58(1), 79-97.
- Lowe, J. S., & Holton, E. F. (2005). A Theory of Effective Computer-Based Instruction for Adults. *Human Resource Development Review*, 4(2), 159-188.

- Mangiapanello, K. A., & Hemmes, N. S. (2015). An Analysis of Feedback from a Behavior Analytic Perspective. *Behavior Analyst*, 38(1), 51-75.
- Mason, B. J., & Bruning, R. H. (2001). Providing feedback in computer-based instruction: What the research tells us. *CLASS Research Report No. 9. Center for Instructional Innovation, University of Nebraska-Lincoln*.
- Mory, E. H. (2004). Feedback research revisited. Em D. H. Jonassen (Ed.), *Handbook of research on educational communications and technology* (pp. 745–783). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Neal, L. N., & Miller, D. (2004). E-Learning 2.0. Em R. Proctor, & K. P. Vu (Eds.), *Handbook of human factors in web design* (pp. 545-562). CRC Press.
- Pearson. (2020). *The Global Learner Survey*. Pearson.
- Pereira, A. T., Schmitt, V., & Dias, M. R. (2007). Ambientes Virtuais de Aprendizagem. Em A. T. Pereira (Ed.), *AVA - Ambiente Virtual de Aprendizagem em diferentes contextos* (pp. 2-22). Ciência Moderna.
- Shute, V. J. (2008). Focus on formative feedback. *Review of Educational Research*, 78(1), 153-189.
- Skinner, B. F. (1968/2016). *The technology of teaching*. B. F. Skinner Foundation.
- Smits, M. H., Boon, J., Sluijsmans, D. M., & van Gog, T. (2008). Content and timing of feedback in a web-based learning environment: Effects on learning as a function of prior knowledge. *Interactive Learning Environments*, 16(2), 183-193.
- Training Magazine (Novembro/Dezembro de 2020). Industry Report. *Training Magazine*, 57(5), 22-37.
- Van Der Kleij, F. M., Eggen, T. J., Timmers, C. F., & Veldkamp, B. P. (2012). Effects of feedback in a computer-based assessment for learning. *Computers and Education*, 58(1), 1-37.

- Van der Kleij, F. M., Feskens, R. C., & Eggen, T. J. (2015). Feedback in a Computer-Based Learning Environment on Students' Learning Outcomes: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*, 85(4), 475-511.
- van der Kleij, F. M., Timmers, C. F., & Eggen, T. J. (2011). The effectiveness of methods for providing written feedback through a computer-based assessment for learning: A systematic review. *Cadmo*, 19(1), 21-38.
- World Economic Forum. (2018). *The future of jobs report*. World Economic Forum.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum.
- Zaiontz, C. (n.d.). *Wilcoxon Signed-Ranks Table*. Real statistics using Excel.
<https://www.real-statistics.com/statistics-tables/wilcoxon-signed-ranks-table/>
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. (Eds.). (2014). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (2ª ed.). Artmed.

APÊNDICE A

Questionários online

Questionário 1

Questão 1

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

De acordo com Marx, o trabalho, que deveria ser humanizador, dentro do sistema capitalista é alienante, explorador, humilhante, monótono, discriminante, embrutecedor e submisso. Relacione cada uma destas características a sua definição.

O trabalhador desconhece o processo produtivo e o valor que seu trabalho agrega ao produto;

Escolher...

Determinados trabalhos dão mais status do que outros

Escolher...

Necessária a produção da mais-valia

Escolher...

Afeta negativamente a autoestima do trabalhador

Escolher...

Inibe o desenvolvimento das potencialidades por meio de um conteúdo pobre, repetitivo e mecânico

Escolher...

Organização do trabalho e conteúdo da tarefa empobrecido e repetitivo

Escolher...

O trabalhador aceita fazer qualquer coisa em decorrência do exército de reserva

Escolher...

Questão 2

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Henry Ford fez importantes contribuições ao desenvolvimento do capitalismo. Entre elas, podemos citar a produção na cadeia de montagem e inovações na política salarial do empregados. No entanto, o modelo de Ford preservou importante característica do modelo de Taylor. Qual característica é essa?

Escolha uma opção:

- ☐ a. Utilização de mecânicos qualificados
- ☐ b. Esvaziamento do conteúdo do trabalho
- ☐ c. Pagamento do empregado atrelado a seus hábitos de vida

Questão 3

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2018 **Banca:** SELECON **Órgão:** Prefeitura de Cuiabá - MT **Prova:** SELECON - 2018 - Prefeitura de Cuiabá - MT - Técnico Nível Superior - Administrador

Na abordagem clássica da administração dois teóricos se destacaram. Um deles, sintético, partiu da ênfase na estrutura, criando a teoria clássica. O outro, analítico, dando ênfase às tarefas, criou a administração científica. Trata-se, respectivamente, de:

Escolha uma opção:

- ☐ a. Fayol e Taylor
 - ☐ b. Gilbreth e Ford
 - ☐ c. Ford e Gilbreth
 - ☐ d. Taylor e Fayol
-

Questão 4

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2016 **Banca:** IFB **Órgão:** IFB **Prova:** IFB - 2016 - IFB - Assistente Social

De acordo com Iamamoto (2003), o período conhecido como “30 anos gloriosos do capitalismo” – fim da segunda guerra até início dos anos 1970 – marcou uma ampla expansão da economia capitalista, sob a liderança do capital industrial, apoiada em uma organização da produção de bases tayloristas e fordistas como estratégias de organização e gestão do processo de trabalho. Julgue as afirmativas abaixo acerca da estratégia taylorista/fordista de organização do processo produtivo:

- I) Produção em série e em massa para o consumo massivo.
- II) Flexibilidade do mercado de trabalho, acompanhada da desregulamentação dos direitos do trabalho e de estratégias de informalização da contratação de trabalhadores.
- III) Rígida divisão de tarefas entre executores e planejadores.
- IV) Trabalho parcelar fragmentado.

Das alternativas acima estão CORRETAS:

Escolha uma opção:

- ☐ a. Somente I, III e IV
 - ☐ b. Somente III e IV
 - ☐ c. Somente I e II
 - ☐ d. Somente II e III
 - ☐ e. Somente I, II e IV
-

Questão 5

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2013 **Banca:** FUNCAB **Órgão:** IF-RR **Prova:** FUNCAB - 2013 - IF-RR - Professor - Pedagogia

Tomando para a escola os pensamentos de Karl Marx, o que torna o aluno um ser alienado em seu processo de aprendizagem, tanto quanto o trabalhador na sua relação de trabalho, é a:

Escolha uma opção:

- ☐ a.
reflexão sobre o seu papel na sociedade.
 - ☐ b.
formação progressista.
 - ☐ c.
conscientização de sua classe social.
 - ☐ d.
Separação entre o pensar e o agir.
 - ☐ e.
apropriação de conhecimento.
-

Questão 6

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2018 **Banca:** CONSULPLAN **Órgão:** SEDUC-PA **Prova:** CONSULPLAN - 2018 - SEDUC-PA - Professor Classe I - Sociologia

"A noção de alienação é fundamental no pensamento marxista, pois apresenta o estado psicossocial primordial ao qual o indivíduo é submetido no modo de produção capitalista. Além disso, *Marx* não vê no trabalho uma expressão qualquer da vida. Para *Marx*, o trabalho tem uma localização especial, até mesmo privilegiada, por ser a exteriorização do ser. Por ser a objetificação da essência humana, por ser o processo de colocar para fora a mais pura humanidade, o esforço material da transformação do mundo e satisfação das necessidades."

No que diz respeito à alienação, *Karl Marx* considera que:

Escolha uma opção:

- ☐ a.
Uma das formas de reconhecer a alienação é quando, no fim do processo de trabalho, o produto feito se transforma em algo estranho, independente do ser que o produziu.
 - ☐ b.
É a constatação básica de que o trabalhador está alienado em relação ao produto de seu trabalho que gera a revolta de classe, cerne da revolução em massa.
 - ☐ c.
Construir as próprias ferramentas é exercer uma dominação impossível a qualquer outro animal, o que já elimina para o homem a possibilidade de total alienação.
 - ☐ d.
É o estranhamento em não se reconhecer num produto a essência da pobreza e da alienação gerada pela substituição progressiva e inexorável do homem pela máquina.
-

Questão 7

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Segundo Henry Ford:

"Contratamos operários porque precisamos de seus braços e pernas, pena que eles têm que trazer a cabeça junto".

A famosa frase de Ford exemplifica uma característica do modelo capitalista apregoado por Taylor, também conhecida por Administração científica. Selecione, entre as alternativas abaixo, aquela que descreve a alternativa que melhor descreve essa característica:

Escolha uma opção:

- ☐ a. Decomposição das tarefas em suas operações mínimas e a cronometragem dos movimentos do trabalhador na execução das operações
 - ☐ b. Na execução, o trabalhador deve ser poupado de pensar para que possa repetir os movimentos interruptamente, ganhando rapidez e exatidão;
 - ☐ c. O processo de exploração do empregado deve garantir a ampliação da mais-valia relativa.
 - ☐ d. A substituição dos métodos tradicionais pelos científicos com a adoção do método dos tempos e movimentos para eliminar movimentos desnecessários
 - ☐ e. A prosperidade do empregador não pode existir sem a prosperidade do empregado;
-

Questão 8

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2019 **Banca:** CESPE **Órgão:** PGE-PE **Prova:** CESPE - 2019 - PGE-PE - Analista Administrativo de Procuradoria - Recursos Humanos

A questão dos recursos humanos nas organizações passou por diversas abordagens ao longo do tempo e, conseqüentemente, por diferentes escolas de administração. A esse respeito, julgue o item que se segue.

A Escola da Administração Científica deu ênfase, entre outros aspectos, à análise do trabalho e aos estudos de tempos e movimentos como forma de racionalizar a execução das tarefas pelos operários; além disso, contemplou algumas ações típicas de administração de recursos humanos, como o desenho de cargos, os incentivos salariais e os prêmios por produção.

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
 - ☐ Falso
-

Questionário 2

Questão 1

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

De acordo com Marx, o trabalho, que deveria ser humanizador, dentro do sistema capitalista é alienante, explorador, humilhante, monótono, discriminante, embrutecedor e submisso. Relacione cada uma destas características a sua definição.

O trabalhador desconhece o processo produtivo e o valor que seu trabalho agrega ao produto;

Escolher...

Afeta negativamente a autoestima do trabalhador

Escolher...

Inibe o desenvolvimento das potencialidades por meio de um conteúdo pobre, repetitivo e mecânico

Escolher...

Organização do trabalho e conteúdo da tarefa empobrecido e repetitivo

Escolher...

O trabalhador aceita fazer qualquer coisa em decorrência do exército de reserva

Escolher...

Necessária a produção da mais-valia

Escolher...

Determinados trabalhos dão mais status do que outros

Escolher...

Questão 2

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Henry Ford fez importantes contribuições ao desenvolvimento do capitalismo. Entre elas, podemos citar a produção na cadeia de montagem e inovações na política salarial do empregados. No entanto, o modelo de Ford preservou importante característica do modelo de Taylor. Qual característica é essa?

Escolha uma opção:

- ☐ a. Utilização de mecânicos qualificados
- ☐ b. Pagamento do empregado atrelado a seus hábitos de vida
- ☐ c. Esvaziamento do conteúdo do trabalho

Questão 3

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2018 **Banca:** SELECON **Órgão:** Prefeitura de Cuiabá - MT **Prova:** SELECON - 2018 - Prefeitura de Cuiabá - MT - Técnico Nível Superior - Administrador

Na abordagem clássica da administração dois teóricos se destacaram. Um deles, sintético, partiu da ênfase na estrutura, criando a teoria clássica. O outro, analítico, dando ênfase às tarefas, criou a administração científica. Trata-se, respectivamente, de:

Escolha uma opção:

- ☐ a. Fayol e Taylor
 - ☐ b. Ford e Gilbreth
 - ☐ c. Taylor e Fayol
 - ☐ d. Gilbreth e Ford
-

Questão 4

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2016 **Banca:** IFB **Órgão:** IFB **Prova:** IFB - 2016 - IFB - Assistente Social

De acordo com Iamamoto (2003), o período conhecido como “30 anos gloriosos do capitalismo” – fim da segunda guerra até início dos anos 1970 – marcou uma ampla expansão da economia capitalista, sob a liderança do capital industrial, apoiada em uma organização da produção de bases tayloristas e fordistas como estratégias de organização e gestão do processo de trabalho. Julgue as afirmativas abaixo acerca da estratégia taylorista/fordista de organização do processo produtivo:

- I) Produção em série e em massa para o consumo massivo.
- II) Flexibilidade do mercado de trabalho, acompanhada da desregulamentação dos direitos do trabalho e de estratégias de informalização da contratação de trabalhadores.
- III) Rígida divisão de tarefas entre executores e planejadores.
- IV) Trabalho parcelar fragmentado.

Das alternativas acima estão CORRETAS:

Escolha uma opção:

- ☐ a. Somente II e III
 - ☐ b. Somente I e II
 - ☐ c. Somente I, II e IV
 - ☐ d. Somente III e IV
 - ☐ e. Somente I, III e IV
-

Questão 5

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2013 **Banca:** FUNCAB **Órgão:** IF-RR **Prova:** FUNCAB - 2013 - IF-RR - Professor - Pedagogia

Tomando para a escola os pensamentos de Karl Marx, o que torna o aluno um ser alienado em seu processo de aprendizagem, tanto quanto o trabalhador na sua relação de trabalho, é a:

Escolha uma opção:

- ☐ a. reflexão sobre o seu papel na sociedade.
 - ☐ b. formação progressista.
 - ☐ c. apropriação de conhecimento.
 - ☐ d. conscientização de sua classe social.
 - ☐ e. Separação entre o pensar e o agir.
-

Questão 6

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2018 **Banca:** CONSULPLAN **Órgão:** SEDUC-PA **Prova:** CONSULPLAN - 2018 - SEDUC-PA - Professor Classe I - Sociologia

"A noção de alienação é fundamental no pensamento marxista, pois apresenta o estado psicossocial primordial ao qual o indivíduo é submetido no modo de produção capitalista. Além disso, *Marx* não vê no trabalho uma expressão qualquer da vida. Para *Marx*, o trabalho tem uma localização especial, até mesmo privilegiada, por ser a exteriorização do ser. Por ser a objetificação da essência humana, por ser o processo de colocar para fora a mais pura humanidade, o esforço material da transformação do mundo e satisfação das necessidades."

No que diz respeito à alienação, *Karl Marx* considera que:

Escolha uma opção:

- ☐ a. Uma das formas de reconhecer a alienação é quando, no fim do processo de trabalho, o produto feito se transforma em algo estranho, independente do ser que o produziu.
 - ☐ b. É a constatação básica de que o trabalhador está alienado em relação ao produto de seu trabalho que gera a revolta de classe, cerne da revolução em massa.
 - ☐ c. É o estranhamento em não se reconhecer num produto a essência da pobreza e da alienação gerada pela substituição progressiva e inexorável do homem pela máquina.
 - ☐ d. Construir as próprias ferramentas é exercer uma dominação impossível a qualquer outro animal, o que já elimina para o homem a possibilidade de total alienação.
-

Questão 7

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Segundo Henry Ford:

"Contratamos operários porque precisamos de seus braços e pernas, pena que eles têm que trazer a cabeça junto".

A famosa frase de Ford exemplifica uma característica do modelo capitalista apregoado por Taylor, também conhecida por Administração científica. Selecione, entre as alternativas abaixo, aquela que descreve a alternativa que melhor descreve essa característica:

Escolha uma opção:

- ☐ a. Na execução, o trabalhador deve ser poupado de pensar para que possa repetir os movimentos interruptamente, ganhando rapidez e exatidão;
 - ☐ b. O processo de exploração do empregado deve garantir a ampliação da mais-valia relativa.
 - ☐ c. A prosperidade do empregador não pode existir sem a prosperidade do empregado;
 - ☐ d. Decomposição das tarefas em suas operações mínimas e a cronometragem dos movimentos do trabalhador na execução das operações
 - ☐ e. A substituição dos métodos tradicionais pelos científicos com a adoção do método dos tempos e movimentos para eliminar movimentos desnecessários
-

Questão 8

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2019 **Banca:** CESPE **Órgão:** PGE-PE **Prova:** CESPE - 2019 - PGE-PE - Analista Administrativo de Procuradoria - Recursos Humanos

A questão dos recursos humanos nas organizações passou por diversas abordagens ao longo do tempo e, conseqüentemente, por diferentes escolas de administração. A esse respeito, julgue o item que se segue.

A Escola da Administração Científica deu ênfase, entre outros aspectos, à análise do trabalho e aos estudos de tempos e movimentos como forma de racionalizar a execução das tarefas pelos operários; além disso, contemplou algumas ações típicas de administração de recursos humanos, como o desenho de cargos, os incentivos salariais e os prêmios por produção.

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
 - ☐ Falso
-

Questionário 3

Questão 1

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Selecione, nas opções abaixo, as alternativas que contenham descrições de organização como um sistema racional.

Escolha uma ou mais:

- ☐ a. "... há frequentemente disparidade entre os objetivos estabelecidos e os objetivos 'reais' perseguidos pelas organizações - entre os objetivos professados ou oficiais que são anunciados e os objetivos reais e operacionais que podem ser observados que governam as atividades dos participantes."
 - ☐ b. "A interdependência entre a organização e seu ambiente recebe atenção primária [...] salienta os laços recíprocos que ligam e relacionam a organização com aqueles elementos e fluxos que a rodeiam e penetram."
 - ☐ c. Enfatiza-se "que existe mais na estrutura organizacional do que as regras prescritas, a descrição de cargo e as regularidades associadas no comportamento dos participantes. Indivíduos nunca são só meramente 'mãos contratadas' mas trazem junto suas cabeças e seus corações ... eles trazem consigo diferentes valores, interesses, sentimentos e habilidades" e seu comportamento nem sempre é controlado por regras e objetivos.
 - ☐ d. "Não é acidente que as características-chaves enfatizadas pelos teóricos do sistema [...] são as próprias características identificadas como distinguindo as organizações de outros tipos de coletividade."
 - ☐ e. "O ambiente é percebido como sendo a fonte final de materiais, energia e informação, tudo sendo vital para a continuidade do sistema. De fato, o ambiente é visto como fonte de ordem."
 - ☐ f. "... o comportamento das organizações e seus participantes são vistos como ações desempenhadas por agentes intencionais e coordenados."
-

Questão 2

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Parte do comportamento das pessoas deve-se a fatores estritamente organizacionais, revelando o poder que a organização tem de moldar as ações individuais. As organizações subsistem no tempo para além das pessoas que a integram. Isso caracteriza uma visão de organização como processo.

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
 - ☐ Falso
-

Questão 3

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

As organizações são fruto de processos de interação entre os indivíduos. Os fenômenos organizacionais dependem dos indivíduos da organização. Um exemplo disso é que ações ditas organizacionais podem ser, na verdade, individuais. Isso representa uma visão de organização como processo.

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
- ☐ Falso
-

Questão 4

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

A Teoria da Estruturação de Anthony Giddens supera a polaridade entre estrutura vs processo por meio da noção de **estruturação**. Selecione as opções que representam as ideias de Giddens.

Escolha uma ou mais:

- ☐ a. A organização são processos de ação e decisão que vão sendo estruturados ao longo do tempo.
- ☐ b. A concepção de "dualidade da estrutura" expressa a ideia de que as organizações são estruturas que limitam as ações dos indivíduos, mas ao mesmo tempo são produto das ações desses mesmos indivíduos.
- ☐ c. Existem regras e normas que pautam e condicionam as ações dos indivíduos, mas elas podem ser modificadas por esses indivíduos.
- ☐ d. As organizações moldam o comportamento de seus integrantes, pois, quando dentro de uma organização, seus comportamentos se devem a fatores estritamente organizacionais.
-

Questão 5

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

De acordo com Dimas e Lourenço (2012, p. 203), "... o conflito é um fenômeno inevitável na vida organizacional: emerge nas relações entre indivíduos de um mesmo grupo, entre grupos, entre os diferentes níveis organizacionais, entre organizações ..."

Os estudos organizacionais sobre conflitos na organização não sofreu qualquer modificação desde que surgiu, e até atualmente os teóricos que abordam o assunto acreditam que os conflitos nas organizações têm consequências negativas e que apenas em um contexto de harmonia e ausência de divergência é que se pode alcançar os objetivos organizacionais.

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
- ☐ Falso
-

Questão 6

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Para Barnard (1971), uma organização surge "... quando (1) há pessoas aptas a se comunicarem entre si; (2) que estão desejando contribuir com sua ação e (3) para a realização de um propósito comum ..." (p. 101). A concepção de Barnard é uma bom exemplo de uma concepção de organização como

Escolha uma opção:

- ☐ a. sistema competitivo, de conflito e tensão.
 - ☐ b. sistema de cooperação e consenso.
-

Questionário 4

Questão 1

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Quanto maior amplitude de controle, menor será a necessidade de níveis hierárquicos

Escolha uma opção:

- ☒ Verdadeiro
- ☐ Falso

A resposta correta é 'Verdadeiro'.

Questão 2

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Redes e práticas informais que unem as pessoas, o sistema de valores e a cultura organizacional são exemplos, de acordo com Howard (2000), de

Escolha uma opção:

- ☐ a. Relações de hierarquia
- ☐ b. Hardware
- ☐ c. Previsibilidade
- ☐ d. Software
- ☐ e. Organograma

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Software.

Questão 3

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

De acordo com o texto base, Howard (2000) afirma que uma arquitetura organizacional é composta por três elementos. Selecione, entre as alternativas abaixo, aquela que descreve estes elementos.

I. Hardware

II. Pessoal

III. Software

IV. Hierarquia

V. Organograma

VI. Relações de interdependência

A alternativa que melhor descreve os elementos que compõem uma arquitetura organizacional é:

Escolha uma opção:

- ☐ a. I, II e III
- ☐ b. II, III e IV
- ☐ c. III, IV e V
- ☐ d. I, II e VI
- ☐ e. I, V e VI

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: I, II e III.

Questão 4

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Amplitude de controle maiores exigem funcionários mais comprometidos e capacitados

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
- ☐ Falso

A resposta correta é 'Verdadeiro'.

Questão 5

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Amplitudes de controle maiores são mais baratas

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
- ☐ Falso

A resposta correta é 'Verdadeiro'.

Questão 6

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Quando as normas são internalizadas, o funcionário não precisa mais de supervisão direta, fiscalização ou manuais. Isso é um exemplo de:

Escolha uma opção:

- ☐ a. Padronização das normas
- ☐ b. Departamentalização
- ☐ c. Supervisão direta
- ☐ d. Enriquecimento de cargos
- ☐ e. Ajuste mútuo

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Padronização das normas.

Questão 7

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Selecione a alternativa que melhor exemplifica o conceito de especialização

Escolha uma opção:

- ☐ a. Comitês
- ☐ b. Equipes multifuncionais
- ☐ c. Padronização de procedimentos
- ☐ d. Departamentos
- ☐ e. Sistemas de informações gerenciais

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Departamentos.

Questão 8

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Selecione entre as alternativas aquela que melhor descreve a estrutura que aproveita, ao mesmo tempo, a departamentalização funcional e a divisional

Escolha uma opção:

- ☐ a. Estrutura matricial
- ☐ b. Estrutura virtual
- ☐ c. Estrutura dinâmica
- ☐ d. Estrutura em rede
- ☐ e. Estrutura pré-burocrática

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Estrutura matricial.

Questão 9

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Este tipo de organização emerge quando o mecanismo básico de coordenação são os processos de padronização. Selecione a alternativa que melhor descreve este tipo de organização

Escolha uma opção:

- ☐ a. Burocráticas
- ☐ b. Em rede
- ☐ c. Pré-burocráticas
- ☐ d. Virtual
- ☐ e. Pós-burocráticas

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Burocráticas.

Questão 10

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

De acordo com o texto base da disciplina, a estrutura organizacional representa uma cadeia relativamente estável de ligação entre as pessoas e o trabalho que constituem esta organização. Selecione, entre as alternativas abaixo, aquela que melhor exemplifica esta estrutura.

Escolha uma opção:

- ☐ a. Previsibilidade
- ☐ b. Organograma
- ☐ c. Mão de obra
- ☐ d. Hierarquia
- ☐ e. Relações de interdependência

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Organograma.

Questionário 5

Questão 1

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Identifique a quais dimensões de análise das organizações os trechos se referem.

Ter um objetivo correto

Escolher...

Estratégia como produto ou como processo

Escolher...

Empowerment

Escolher...

Nível corporativo, dos negócios, funcional e operativo

Escolher...

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Ter um objetivo correto → Dimensão Instrumental, Estratégia como produto ou como processo → Dimensão conceitual, Empowerment → Dimensão processo de formulação, Nível corporativo, dos negócios, funcional e operativo → Dimensão nível e tipologia.

Questão 2

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Alguns autores entendem que há duas formas possíveis de se estruturar uma organização. A forma mecânica, apropriada para ambientes estáveis, e a forma orgânica, apropriada para ambientes em constante mutação.

Assinale a alternativa que contém corretamente uma das características de uma estrutura orgânica.

Escolha uma opção:

- ☐ a. Muitos níveis hierárquicos e elevado nível de padronização
- ☐ b. Menos padronização e relações horizontais
- ☐ c. As operações e o comportamento no trabalho são dirigidos por meio de instruções e decisões tomadas no topo.
- ☐ d. Papéis organizacionais definidos por superiores
- ☐ e. As tarefas são formalizadas em direitos, obrigações e métodos que são transpostos para os papéis funcionais.

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Menos padronização e relações horizontais.

Questão 3

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Existem tecnologias de produção e tecnologias de serviço. Uma característica das tecnologias de serviço é que elas produzem produtos intangíveis porque existe concomitância entre a prestação do serviço e o seu consumo. Ou seja, o produto é consumido enquanto está sendo oferecido.

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
- ☐ Falso

A resposta correta é 'Verdadeiro'.

Questão 4

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

O avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) provocam mudanças importantes nos processos organizacionais. Algumas dessas consequências são:

Escolha uma ou mais:

- ☐ a. Fluxo de comunicação ampliada
- ☐ b. Afetam o ambiente nos quais as organizações funcionam
- ☐ c. Trabalho precisa ocorrer em um local fixo
- ☐ d. Estruturas organizacionais se tornam mais burocráticas
- ☐ e. Redução do tempo e distância entre produtores e consumidores
- ☐ f. Emergência das organizações virtuais

Sua resposta está incorreta.

As respostas corretas são: Emergência das organizações virtuais, Fluxo de comunicação ampliada, Afetam o ambiente nos quais as organizações funcionam, Redução do tempo e distância entre produtores e consumidores

Questão 5

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2010 Banca: CESPE Órgão: MPS Prova: CESPE - 2010 - MPS - Administrador

Estrutura organizacional é o instrumento administrativo resultante de identificação, análise, ordenação e agrupamento das atividades e dos recursos das empresas, incluindo o estabelecimento dos níveis de alçada e dos processos decisórios, visando ao alcance dos objetivos estabelecidos pelos planejamentos das empresas.

Djalma de Pinho Rebouças. Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial. São Paulo: Atlas, 2006, p. 69 (com adaptações).

Tendo como referência inicial o texto acima, julgue o item subsequente, acerca do arranjo organizacional e seus tipos de estrutura.

A estrutura de uma organização divide-se em formal e informal. A estrutura informal é composta pela rede de relações sociais e pessoais. A formal é deliberadamente planejada e, em alguns aspectos, apresentada pelo organograma.

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
- ☐ Falso

A resposta correta é 'Verdadeiro'.

Questão 6

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2017 Banca: UFMT Órgão: UFSBA Prova: UFMT - 2017 - UFSBA - Secretário Executivo

Ao salientar que não se alcança a eficácia organizacional segundo um único e exclusivo modelo organizacional, a abordagem contingencial apresenta ênfase no ambiente e na tecnologia. Marque a alternativa que NÃO apresenta um elemento do Ambiente de Tarefa, segundo essa abordagem.

Escolha uma opção:

- ☐ a. Fornecedores
- ☐ b. Condições Políticas
- ☐ c. Entidades Reguladoras
- ☐ d. Concorrentes

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Condições Políticas.

Questão 7

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Selecione, na coluna a direita, o oposto correto dos conceitos de ambiente de ambiente organizacional apresentados na coluna esquerda.

Ambiente

macro:

Fatores

social,

cultural,

econômico,

político,

tecnológico

que

caracterizam

o contexto

maior em

que se

insere a

organização.

Escolher...

Ambiente

geral:

Conceito

amplo e que

inclui todos

os

elementos

do contexto

social em

que a

organização

se insere.

Escolher...

Ambiente

técnico:

Espaço de

competição

econômico

onde

ocorrem as

trocas de

bens e

serviços.

Escolher...

Ambiente

real: São

entidades,

objetos e

eventos que

ocorrem

fora da

organização

e dos quais

existem

indicadores

objetivos.

Escolher...

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Ambiente **macro**: Fatores social, cultural, econômico, político, tecnológico que caracterizam o contexto maior em que se insere a organização. → Ambiente competitivo: Entidades concorrentes atuais e potenciais, fornecedores e clientes que funcionam como ameaças ou vantagens competitivas., Ambiente **geral**: Conceito amplo e que inclui todos os elementos do contexto social em que a organização se insere. → Ambiente específico: Elementos desse macrocontexto social afetam diretamente a organização., Ambiente **técnico**: Espaço de competição econômico onde ocorrem as trocas de bens e serviços. → Ambiente institucional: Espaço de construção e difusão de regras e procedimentos que condicionam e legitimam a organização., Ambiente **real**: São entidades, objetos e eventos que oc

orrem fora da organização e dos quais existem indicadores objetivos. → Ambiente percebido: Trata-se da interpretação ou do significado atribuído a objetos, entidades e eventos por parte da organização..

Questão 8

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Julgue a assertiva a seguir:

O contexto ambiental das organizações tem se mostrado menos previsíveis, mudando com rapidez e demandando formas criativas de desenho organizacional. Nesse sentido, a Teoria Contingencial postula que o desempenho de unidades organizacionais não tem relação entre o quanto a estrutura organizacional é congruente com o ambiente.

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
- ☐ Falso

A resposta correta é 'Falso'.

Questão 9

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2009 Banca: NCE-UFRJ Órgão: UFRJ Prova: NCE-UFRJ - 2009 - UFRJ - Administrador

O Ambiente organizacional pode ser definido como:

Escolha uma opção:

- ☐ a. toda e qualquer coisa que não faça parte da organização
- ☐ b. o modo como se dá liderança e transmissão de ordens
- ☐ c. o espaço físico da organização, sua decoração e seu conforto ambiental
- ☐ d. o conjunto de relações interpessoais existentes dentro da organização

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: toda e qualquer coisa que não faça parte da organização.

Questão 10

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2011 Banca: CEPERJ Órgão: SEDUC-RJ Prova: CEPERJ - 2011 - SEDUC-RJ - Professor - Administração (com adaptações)

O ambiente empresarial pode ser composto pelo ambiente imediato (ou ambiente competitivo) e pelo macroambiente. A alternativa que apresenta apenas elementos do ambiente competitivo é:

Escolha uma opção:

- ☐ a. legislação e economia
- ☐ b. tecnologia e sociedade
- ☐ c. sindicatos e sociedade como um todo
- ☐ d. clientes e concorrência
- ☐ e. associações de classe e demografia

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: clientes e concorrência.

Questão 11

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2018 Banca: FGV Órgão: AL-RO Prova: FGV - 2018 - AL-RO - Analista Legislativo - Psicologia

A responsabilidade socioambiental objetiva a análise dos impactos das decisões organizacionais por meio de comportamentos éticos que contribuam na construção de sociedades sustentáveis. Nesse contexto, os *stakeholders* assumem relevância primordial.

Sobre os *stakeholders*, assinale a afirmativa correta

Escolha uma opção:

- ☐ a. São administradores responsabilizados pela fauna e flora marítimas que foram prejudicadas pela ação poluidora de uma empresa determinada.
- ☐ b. São agentes responsáveis pela preservação da fauna e flora silvestres que estão sendo afetadas pela ação predatória de uma empresa específica.
- ☐ c. São gestores da preservação da fauna e da flora que estão sendo afetadas pela política ambiental de uma determinada empresa.
- ☐ d. São gestores políticos que definirão acerca do licenciamento e funcionamento de certa empresa.
- ☐ e. São pessoas ou organizações que podem ser afetadas pelos processos e projetos de uma determinada empresa.

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: São pessoas ou organizações que podem ser afetadas pelos processos e projetos de uma determinada empresa..

Questionário 6

Questão 1

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2015 **Banca:** UFMT **Órgão:** DETRAN-MT **Prova:** UFMT - 2015 - DETRAN-MT - Psicólogo

A origem etimológica da palavra motivação parece ter oferecido a justificativa para a ampliação do seu sentido. Derivada do Latim *motivus*, que significa mover, a palavra motivação assumiu o significado de "tudo aquilo que pode fazer mover", "tudo aquilo que causa ou determina alguma coisa" ou até mesmo "o fim ou razão de uma ação". Desse modo, faz sentido dizer que a teoria da motivação

Escolha uma opção:

- ☐ a. é uma teoria da ação
- ☐ b. não estuda uma ação dirigida a objetivos.
- ☐ c. está associada ao conceito de inteligência.
- ☐ d. é facilmente estabelecida na prática.

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: é uma teoria da ação.

Questão 2

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Selecione a alternativa que contém a ordem correta dos termos que completam os espaços em branco da sentença: "A motivação como _____ pode ser definida como uma ação dirigida a _____, sendo autorregulada, biológica ou cognitivamente, _____ no tempo e ativada por um conjunto de _____, emoções, valores, metas e expectativas".

Escolha uma opção:

- ☐ a. teoria da ação; desejos; persistente; necessidades
- ☐ b. processo psicológico básico; emoções; pontual; necessidades
- ☐ c. processo psicológico básico; objetivos; persistente; necessidades

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: processo psicológico básico; objetivos; persistente; necessidades.

Questão 3

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

De acordo com o texto base, as combinações das quatro ênfases possíveis de se dar na teoria da motivação estão na base da construção dessas teorias. Selecione a alternativa que descreve quais são essas ênfases

Escolha uma opção:

- ☐ a. estado inicial da pessoa, direção, intensidade, persistência.
- ☐ b. ativação, direção, intensidade e persistência
- ☐ c. ativação, estado inicial da pessoa, variação da força, persistência
- ☐ d. ativação, direção, intensidade, pessoa ou ambiente

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: ativação, direção, intensidade e persistência.

Questão 4

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Selecione corretamente a **pergunta** de acordo com a **ênfase** a qual a pergunta está relacionada.

Persistência	Escolher...
Ativação	Escolher...
Intensidade	Escolher...
Direção	Escolher...

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Persistência → O que mantém a ação?, Ativação → Como é ativada?, Intensidade → Onde está a força?, Direção → Há escolha do alvo?.

Questão 5

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Selecione corretamente a **resposta** de acordo com a **pergunta** a qual a resposta está relacionada.

O que mantém a ação?	Escolher...
Onde está a força?	Escolher...
Há escolha do alvo?	Escolher...
Como é ativada?	Escolher...

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: O que mantém a ação? → Pessoa ou ambiente, Onde está a força? → Necessidade; Desejo/afeto; Objetivo/meta, Há escolha do alvo? → Consciente ou inconsciente, Como é ativada? → Intrínseca ou extrínseca.

Questão 6

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Um dos modelos de classificação das teorias da motivação é o modelo de classificação bidimensional, proposto por Thierry, que inclui, além da distinção entre teorias de conteúdo *versus* processo, a distinção entre teorias que fazem referência ao reforçamento *versus* as que fazem referência a cognição. Nesse contexto, julgue a sentença abaixo:

As teorias que fazem referência a cognição são aquelas que dirigem sua atenção para o que acontece depois da ação (fator externo).

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
- ☐ Falso

A resposta correta é 'Falso'.

Questão 7

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Um dos modelos de classificação das teorias da motivação é o modelo unidimensional de Kanfer (1992). Sobre este modelo, julgue a sentença abaixo:

Para Kanfer, o fator central que diferencia as teorias da motivação é o uso de conceitos mais próximos ou distantes da ação. Dessa forma, para autora, uma teoria da motivação é mais importante conforme oferece perspectivas de intervenção para modificação da ação individual.

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
- ☐ Falso

A resposta correta é 'Verdadeiro'.

Questão 8

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2014 **Banca:** UFBA **Órgão:** UFBA **Prova:** UFBA - 2014 - UFBA - Psicólogo

De uma forma geral, podem-se classificar as teorias da motivação em dois grandes conjuntos: o primeiro engloba as teorias focadas no conteúdo e o segundo envolve as teorias centradas no processo.

As teorias de motivação classificadas como sendo de conteúdo preocupam-se em compreender os desejos, as intenções e as metas que orientam o que as pessoas farão no futuro.

Com base na informação, julgue o item.

Escolha uma opção:

- ☐ Verdadeiro
☐ Falso

A resposta correta é 'Falso'.

Questão 9

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2010 **Banca:** CESGRANRIO **Órgão:** Petrobras **Prova:** CESGRANRIO - 2010 - Petrobras - Psicólogo

A teoria que explica a motivação, pelas diferenças pessoais quanto às necessidades de realização, poder e afiliação, é conhecida como a teoria

Escolha uma opção:

- ☐ a. da avaliação cognitiva.
☐ b. das necessidades de McClelland.
☐ c. do estabelecimentos de metas
☐ d. da hierarquia das necessidades de Maslow.
☐ e. ERC.

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: das necessidades de McClelland..

Questão 10

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2010 **Banca:** FUNCAB **Órgão:** IDAF-ES **Prova:** FUNCAB - 2010 - IDAF-ES - Psicólogo

De acordo com Maslow, as necessidades de segurança estão, em relação à pirâmide de hierarquia, localizadas:

Escolha uma opção:

- ☐ a. no topo da pirâmide.
- ☐ b. na base.
- ☐ c. logo após as necessidades fisiológicas.
- ☐ d. logo após as necessidades biológicas e as afetivas.
- ☐ e. após as necessidades de estima.

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: logo após as necessidades fisiológicas..

Questão 11

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2017 **Banca:** IESES **Órgão:** Prefeitura de São José do Cerrito - SC **Prova:** IESES - 2017 - Prefeitura de São José do Cerrito - SC - Psicólogo

Uma das teorias mais estudada sobre Motivação é a proposta por Maslow, cujo fundamento está nas necessidades humanas, com base nesta teoria, assinale a alternativa que apresenta apenas necessidades fisiológicas

Escolha uma opção:

- ☐ a. Trabalho seguro, chefia amigável e intervalos para descanso.
- ☐ b. Remuneração e benefícios, horário de trabalho e intervalos para descanso.
- ☐ c. Chefia amigável, permanência no emprego e crescimento pessoal.
- ☐ d. Remuneração e benefícios, permanência no emprego e amizade com os colegas.

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Remuneração e benefícios, horário de trabalho e intervalos para descanso..

Questão 12

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2018 **Banca:** UNIFESP **Órgão:** UNIFESP **Prova:** UNIFESP - 2018 - UNIFESP - Assistente Administração

A motivação é um fator determinante para o desempenho no âmbito organizacional. Dada sua relevância, diferentes teorias emergiram para explicar o fenômeno motivacional, entre elas a Teoria da Expectativa (ou expectância), predicada por Victor Vroom, cujos principais elementos são:

Escolha uma opção:

- ☐ a. Valência, instrumentalidade e expectativa.
- ☐ b. Teoria X e Y.
- ☐ c. Necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização.
- ☐ d. Fatores higiênicos e motivadores.
- ☐ e. Necessidades realização, afiliação e poder.

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Valência, instrumentalidade e expectativa..

Questão 13

Não respondido Vale 1,00 ponto(s).

Ano: 2018 **Banca:** INSTITUTO AOCP **Órgão:** TRT - 1ª REGIÃO (RJ) **Prova:** INSTITUTO AOCP - 2018 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Psicologia

A teoria da expectativa (ou expectância) para a motivação constitui uma das mais reconhecidas formulações sobre a motivação humana. Em essência, a teoria da expectativa sugere que a intensidade do esforço para a ação de uma pessoa está diretamente relacionada à sua expectativa em relação ao resultado decorrente dessa ação e da atratividade desse resultado por ela percebida. Essa teoria foi desenvolvida por

Escolha uma opção:

- ☐ a. David McClelland.
- ☐ b. Frederik Herzberg.
- ☐ c. Abraham Maslow.
- ☐ d. Douglas McGregor.
- ☐ e. Victor Vroom.

Sua resposta está incorreta.

A resposta correta é: Victor Vroom..

APÊNDICE B

Questionários em classe

Questionário 1

Disciplina: Psicologia Organizacional e do Trabalho

Data: 29/09/2019

Discente:

1)- Ano: 2015 Banca: FGV Órgão: TJ-PI Prova: FGV - 2015 - TJ-PI - Analista Judiciário - Nutricionista

A teoria clássica da administração, em que a filosofia da gestão é baseada nos *tempos e movimentos*, prevendo o rendimento máximo do trabalhador, é um princípio norteador observado no:

- A **taylorismo;**
- B fordismo;
- C humanismo;
- D taylorismo e fordismo;
- E fordismo e humanismo.

2)- Ano: 2012 Banca: FAPERP Órgão: TJ-PB Prova: FAPERP - 2012 - TJ-PB - Analista Judiciário - Assistência Social

O fordismo, além de incorporar muitos aspectos do taylorismo, introduziu inovações técnicas visando:

A dificultar a ação da concorrência de outras fábricas de automóveis por meio da distribuição do capital; propiciar a participação dos trabalhadores nas decisões empresariais.

B facilitar o aumento do ritmo da produção pelo sistema de linha de montagem, exercer maior controle da vida dos trabalhadores e obter maiores ganhos de produtividade;

C recusar os métodos empíricos baseados na prática e na tradição, abandonar as teorias conhecidas como administração científica e o movimento conhecido como toyotismo.

D ampliar os ganhos do capital e simultaneamente expandir as condições de liberdade e criatividade na execução do trabalho e nas reivindicações sindicalistas.

3)- Ano: 2014 Banca: UFBA Órgão: UFSBA Prova: UFBA - 2014 - UFSBA - Técnico em Assuntos Educacionais

Marque C, se a proposição é verdadeira; E, se a proposição é falsa.

Características da produção industrial na primeira metade do séc.XX

Características I

- Gerenciamento científico;
- Divisão dos processos industriais em tarefas simples que pudessem ser cronometradas e organizadas;
- Conclusão rápida e precisa do trabalho envolvendo monitoramento da gerência.

Características II

- Sistema de produção em massa atrelada ao desenvolvimento dos mercados em massa;
- Construção de linha de montagem com esteira rolante.

A descrição das características **I** está de acordo com os princípios do **Taylorismo**.

• Certo

• Errado

4) - No tópico “Concepção do trabalho: da Degradação a sua glorificação”, Borges e Yamamoto (2014), falam sobre 3 formas distintas de conceber o trabalho. Dentre elas, segundo os autores, a concepção de Marx sobre o trabalho diz que ao invés de humanizador, quando o trabalho é mercadoria ele é alienante, explorador, humilhante, monótono, discriminante, embrutecedor e submisso.

Indique dentro dos parênteses ao lado das características de trabalho segundo Marx, qual trecho melhor representa a característica.

(II) EXPLORADOR

(III) MONÓTONO

(I) EMBRUTECEDOR

I - "Também o método do trabalho parcial se aperfeiçoa depois de estar autonomizado como função exclusiva de uma pessoa. Como a experiência o demonstra, a contínua repetição da mesma ação limitada e a concentração da atenção nessa ação ensinam a atingir o efeito útil visado com o mínimo de dispêndio de força."

II – "O segundo período do processo de trabalho, em que o trabalhador trabalha além dos limites do trabalho necessário, custa-lhe, de certo, trabalho, dispêndio de força de trabalho, porém não cria valor algum para o próprio trabalhador. Ele gera mais-valor, que, para o capitalista, tem todo o charme de uma criação a partir do nada."

III - "O crescente emprego de máquinas e a divisão do trabalho despojaram a atividade do operário de seu caráter autônomo, tirando-lhe todo o atrativo. o operário torna-se um simples apêndice da máquina e dele só se requer o manejo mais simples, mais monótono, mais fácil de aprender."

Questionário 2

Disciplina: Psicologia Organizacional E do Trabalho - POT

Data: 27/09/2019

Discente:

- 1) No quadro abaixo indique na coluna em branco, ao lado da coluna com definições de organização, com qual tipo de sistema (racional, natural e aberto) a definição tem mais afinidade

Definição de organização	Tipo de sistema
“Duas ou mais pessoas trabalhando juntas e de modo estruturado para alcançar um objetivo específico ou um conjunto de objetivos” (STONER; FREEMAN, 1985, p. 4).	RACIONAL
As organizações são identificadas como possuindo quatro elementos principais: “pessoas, divisão do trabalho, limites de atuação e objetivos” (SILVA, 2013, p. 43).	RACIONAL
As organizações, de qualquer tipo, grandes ou pequenas, públicas ou privadas, possuem algumas características em comum: são “entidades sociais”; são “orientadas por metas”; são “projetadas como sistemas de atividade deliberadamente estruturadas e coordenadas”; são “ligadas ao ambiente externo” (DAFT, 2014, p. 12).	ABERTO
Organização é muito mais do que somente organogramas e um conjunto de cargos gerenciais e pode ser pensada como “uma casa a ser habitada por seres humanos” ou um “complexo sistema de comunicações e inter-relações existentes num agrupamento humano”. A organização pode ser considerada, portanto, como um “sistema de papéis” que proporciona aos membros deste sistema tomar decisões (SIMON, 1965, p. 17).	NATURAL
Uma organização é “um sistema de atividades pessoais ou forças conscientemente coordenadas” (BARNARD, 1938, apud CARAVANTES, 1998, p. 26).	RACIONAL
“Uma organização é um grupo humano, composto	RACIONAL

por especialistas que trabalham em conjunto em uma atividade comum” (DRUCKER, 1994, apud CARAVANTES, 1998, p. 27).	
Sandroni (1994, p. 248) define uma organização como um “Conjunto de relações de ordem estrutural (direção, planejamento, operação e controle) [...] Consiste num sistema por meio do qual os desempenhos pessoais são operacionalizados e coordenados.”	RACIONAL
Organizações são “constructos sociais” em que são importantes as instalações físicas, as relações interpessoais, a natureza humana e as relações externas. O autor ressalta a importância da cultura (valores, crenças e regras de conduta) na organização, o que a caracteriza como “organismo vivo”, “contextualizado”, “sistêmico”, “complexo” e como “seres que aprendem” (PAGLIUSO; CARDOSO; SPIEGEL, 2010, p. 27).	ABERTO

2) As assertivas abaixo

- “atribuem ao homem um papel mais criativo, autônomo, enxergando-o como criador de seu próprio ambiente”;
- “o homem e suas experiências são condicionados pelo ambiente externo ... comportamentos das pessoas deve-se a fatores estritamente organizacionais”;
- as organizações são estruturas pré-determinadas antes da entrada dos sujeitos que as compõe, e moldam as ações dos indivíduos que pertencem a ela;
- “Mudança é a única característica permanente das organizações; as mesmas podem ser vistas como fluxo de mudanças, significando que, embora ganhem estabilidade ao longo do tempo, permanecem mudando”;
- “Organizações são vistas como sistemas do governo. As atividades organizacionais são moldados pelo conjunto de interesses, conflitos e jogos de poder. [...] Os eixos principais para se analisar uma organização são as relações entre interesses, conflito e poder”;
- “O sistema, pois, a que damos o nome de organização, é um sistema composto das atividades dos seres humanos. O que faz dessas atividades um sistema é o fato de os esforços de diferentes pessoas serem coordenados [...]”.

podem ser classificadas, respectivamente, como uma visão de organização como

- (a) Processo, entidade, entidade, processo, conflito, cooperação
 (b) Entidade, entidade, processo, processo, cooperação, conflito
 (c) Cooperação, conflito, entidade, processo, entidade, processo
 (d) Processo, processo, entidade, processo, conflito, cooperação

Questionário 3

Disciplina: Psicologia Organizacional E do Trabalho - POT

Data: 18/10/2019

Discente:

- 1) O organograma é um bom representante daquelas relações entre as pessoas que estão além dos papéis descritos formalmente a cada um.

- a) Verdadeiro
b) Falso

- 2) Para Howard (2000) uma arquitetura organizacional é composta por 3 componentes-chave. Marque um X (xis) ao lado dos componentes descritos por Howard.

☒ "pessoal"

☐ Informal

☐ Divisão

☐ Formalização

☒ Software

☒ Hardware

- 3) O processo de criação de departamentos funcionais, onde atividades são agrupadas a partir das funções que cumprem no alcance das metas organizacionais, é um exemplo de mecanismo básico de:

- a) Integração
b) Diferenciação
c) Software
d) Hardware
e) Centralização

- 4) De acordo com o texto base, há vários tipos de padronização, um deles é a padronização de normas. A padronização de normas é um exemplo de mecanismo de:

- a) Integração
 - b) Diferenciação
 - c) Software
 - d) Hardware
 - e) Centralização
- 5) Uma organização onde os gestores possuem grande amplitude de controle, precisa de maior quantidade de níveis hierárquicos.
- a) Verdadeiro
 - b) Falso
- 6) Organizações burocráticas se apoiam na formalização do comportamento para alcançar a coordenação dos seus processos.
- a) Verdadeiro
 - b) Falso
- 7) Um ambiente onde o conhecimento necessário a realização de uma tarefa é mais distribuído e existe menor rigidez na definição de papéis na organização é característico de organizações mecanicistas.
- a) Verdadeiro
 - b) Falso
- 8) Sobre estrutura **formal** e **informal** da organização, complete as lacunas da sentença abaixo empregando corretamente os termos **formal** e **informal**:
- “Verifica-se, muitas vezes, a expectativa dos gestores de obter um controle sobre as redes ____ **informal** ____ que são vistas como empecilho ao desempenho, especialmente como mecanismos de resistência a normas e ordens vindas da estrutura ____ **formal** ____”.*
- 9) Quanto ao ambiente no qual a organização se insere, existe aquele que se caracteriza por ser aquele com o qual a organização interage diretamente e que impactam diretamente na capacidade que a organização tem a alcançar seus objetivos. Ele inclui, por exemplo, matéria-prima e recursos humanos. Esse ambiente é o:
- a) Ambiente específico
 - b) Macroambiente
 - c) Ambiente geral
 - d) Ambiente objetivo
 - e) Ambiente percebido

- 10) *Stakeholders* são acionistas de organização que tem como principal interesse a maximização dos lucros.
- a) Verdadeiro
 - b) Falso
- 11) A teoria contingencial postula que o desempenho de unidades organizacionais é função:
- a) Da opinião dos *stakeholders*
 - b) Da congruência entre ambiente e estrutura organizacional
 - c) Do clima da região onde a organização se encontra
 - d) Do avanço das TICs

Questionário 4

Disciplina: Psicologia Organizacional E do Trabalho - POT

Data: 31/10/2019

Discente:

12) A motivação pode ser definida como um processo psicológico básico que é dirigida a objetivos e ativada por um conjunto impulsos

a) Verdadeiro

b) Falso

13) Ano: 2008 Banca: CESPE Órgão: ME Prova: CESPE - 2008 - ME - Psicólogo Organizacional

As teorias motivacionais de conteúdo explicam a motivação humana a partir da satisfação das necessidades.

a) Certo

b) Errado

14) Uma das classificações feitas pela literatura para distinguir as diversas teorias sobre a motivação no ambiente organizacional, corresponde a diferenciação entre aquelas teorias que fazem referência a reforço e as que fazem referência a cognição. Sobre as teorias que fazem referência a cognição, é correto dizer que elas

a) precipuamente o grau de correlação entre as recompensas oferecidas e a motivação para a sua consecução.

b) fazem referência a fatores internos ao indivíduo, que influenciam seu comportamento e geram motivação.

c) apenas os elementos objetivos que compõem a motivação, como salários e benefícios.

d) os componentes da motivação comuns aos diferentes grupos sociais, e não os fatores individuais.

- e) quais fatores motivam as pessoas, dentro do indivíduo ou do ambiente que o envolve.

15) Ano: 2009 Banca: NUCEPE Órgão: MPE-PI Prova: NUCEPE - 2009 - MPE-PI - Analista - Psicologia

Segundo Abraham Maslow, as motivações no ambiente de trabalho obedecem a uma hierarquia que prioriza os fatores motivacionais, estabelecendo uma ordem sequencial de necessidades dos indivíduos. Analise as necessidades relacionadas a seguir:

- 1) Necessidades de estima.
- 2) Necessidades fisiológicas.
- 3) Necessidades sociais.
- 4) Necessidades de autorrealização.
- 5) Necessidades de segurança e proteção.

A ordem hierárquica sequencial (indo da base da pirâmide, para o topo) de necessidades é:

- a) 1, 2, 4, 3, 5
- b) 3, 2, 5, 1, 4
- c) 5, 2, 3, 4, 1.
- d) 2, 3, 5, 4, 1
- e) 2, 5, 3, 1, 4

16) Ano: 2016 Banca: FCC Órgão: AL-MS Prova: FCC - 2016 - AL-MS - Analista em Recursos Humanos

Entre as várias teorias desenvolvidas e apontadas na literatura acerca da motivação, pode-se citar a Teoria da Expectativa (ou expectância), desenvolvida pelo psicólogo Victor Vroom. Os três principais fatores apontados na referida Teoria são: valência, instrumentalidade e expectativa, sendo que o primeiro fator corresponde

- a) à relação desempenho-resultado, ou seja, o grau em que o indivíduo acredita que determinado nível de desempenho levará ao resultado almejado.
- b) ao grau de esforço dispendido pelo indivíduo para obtenção de determinado resultado, que varia de acordo com a escala de expectativas individuais.

- c) à tensão existente entre a inércia e o início do processo para obtenção do resultado, e que leva ao início do ciclo motivacional.
- d) ao valor atribuído ao resultado (recompensa), consistindo em uma medida de atração que um resultado exerce sobre o indivíduo.
- e) à quantidade ou grau da recompensa necessária para induzir determinado comportamento em um indivíduo.

17) Ano: 2010 Banca: UPENET/IAUPE Órgão: Grande Recife Prova: UPENET - 2010 - Grande Recife - Psicólogo

A teoria motivacional de McClelland concebe a existência de três necessidades básicas. Dessa forma, assinale a alternativa que apresenta, CORRETAMENTE, esse conjunto de necessidades:

- a) Realização – Poder – Afiliação
- b) Segurança – Expectância – Afiliação.
- c) Realização – Estima – Afiliação.
- d) Realização – Poder – Expectância.
- e) Segurança – Expectância – Poder

APÊNDICE C

Quantidade de tentativas por questionário

Tabela 1C

Participante	Questionário	1º	2º	3º	4º
	Tipo de <i>feedback</i>	Adiado	Imediato	Adiado	Imediato
1		1	3	2	1
2		1	3	1	1
3		3	3	2	1
4		2	1	3	3
5		1	1	1	1
6		1	1	1	2
7		2	2	3	1
8		2	3	1	4
9		1	3	3	2
10		7	2	4	6
11		1	5	1	2
12		2	2	3	10
13		2	1	2	3
14		2	2	1	1
15		4	3	1	2
16		3	3	2	2
17		3	3	5	2
18		3	2	3	2
19		3	2	2	1
20		4	2	3	1
21		3	2	2	2
22		5	3	2	3
23		3	2	2	6
Total		65	63	54	63