

**FACULDADES INTEGRADAS DE CIÊNCIAS HUMANAS, SAÚDE E EDUCAÇÃO DE
GUARULHOS**

EDNÉIA BARBOSA LIMA RA: 50170059
THIAGO CARLOS DA SILVA RA: 50170074

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E PERCEPÇÃO DE
SUCESSO NA CARREIRA COMO ANTECEDENTE DE
INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE.**

**Guarulhos
2020**

**FACULDADES INTEGRADAS DE CIÊNCIAS HUMANAS, SAÚDE E EDUCAÇÃO DE
GUARULHOS**

EDNÉIA BARBOSA LIMA RA: 50170059
THIAGO CARLOS DA SILVA RA: 50170074

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E PERCEPÇÃO DE
SUCESSO NA CARREIRA COMO ANTECEDENTE DE
INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado como exigência para a obtenção do
título de **Bacharel em Administração de
Empresas**, a Faculdades integradas de ciências
humanas, saúde e educação de Guarulhos, sob a
orientação do Prof. Sergio Roberto da Silva, MsC

**Guarulhos
2020**

Curso de Bacharel em Administração de Empresas

**FACULDADES INTEGRADAS DE CIÊNCIAS HUMANAS, SAÚDE E EDUCAÇÃO DE
GUARULHOS**

EDNÉIA BARBOSA LIMA RA: 50170059

THIAGO CARLOS DA SILVA RA: 50170074

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E PERCEPÇÃO DE
SUCESSO NA CARREIRA COMO ANTECEDENTE DE
INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE.**

PRESIDENTE DE BANCA:

Prof. Sergio Roberto da Silva, MsC

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. José de Assis

Examinador 1

Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva

Examinador 2

Observação:

Data de Aprovação: ____/____/____

AGRADECIMENTO

Chegar até aqui nos faz refletir sobre o início de um sonho, no qual cada passo foi dado com a ajuda de indivíduos fundamentais nessa trajetória, tornando-se base e estrutura para chegarmos neste momento. Aquelas pessoas que são calma em dias de tempestades e inspiração para continuarmos em busca dos nossos objetivos.

Antes de tudo vamos agradecer a Ele, que nos dá o fôlego de vida, nos capacita a acreditarmos em nós mesmos e nunca nos desampara, ao nosso criador e Pai Celestial Jesus Cristo.

Aos nossos cônjuges por nos entender nos dias de desespero, nos acalmar e incentivar a continuar em busca dos nossos sonhos, além de entender nossas ausências por horas, dias e meses seguidos.

Agradecemos as nossas mães apesar de não compreenderem a nossa dedicação nesse processo, mas vislumbrava que estávamos em busca de algo melhor. Obrigada as nossas mães por nos incentivar, auxiliar nas dificuldades e principalmente nos encorajando dizendo que éramos capazes.

Não podemos deixar de agradecer infinitamente ao nosso digníssimo orientador MSc. Sérgio Roberto da Silva, por nos direcionar, se doar ao nosso objetivo, pelas madrugadas nas trocas de e-mails, “lives”, puxões de orelha, as risadas e os choros. Desta forma, salientando que podemos ser o que quisermos e despertar em nós o desejo de ler, se aperfeiçoar, abrir nossas mentes de tal forma que nunca esqueceremos o apreço que ele tem com sua profissão que está enraizada nele e ele nela, o cuidado que teve todos esses meses conosco. Nosso muito obrigado Mestre.

Aos nossos colegas e amigos que ganhamos ao longo dessa jornada, uns criamos laços de família, que levaremos sempre conosco e pelas trocas de energias nos momentos em que fraquejamos ou precisávamos de um “estou aqui para o que vocês precisarem”, aos “amigos e companheiros” de caminhada o nosso carinho e muito obrigado.

E por fim, a todos aqueles que voluntariamente ou não fizeram parte desse processo de aprendizado, evolução e amadurecimento. Os nossos eternos agradecimentos a todos que acreditaram no nosso potencial e que de uma forma ou outra nos ajudaram nesse sonho.

RESUMO

O objetivo geral deste estudo foi analisar, interpretar e discutir as relações entre as percepções de sucesso na carreira, bem-estar no trabalho e a intenção de rotatividade, como aspecto que contribui para o desenvolvimento da mesma e também para o crescimento do profissional em uma organização. Esta pesquisa teve como objetivos específicos avaliar o grau de bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedente de intenção de rotatividade dos colaboradores de diversas áreas. A metodologia quantitativa, a ferramenta de coleta de dados foi adaptada ao questionário de Agapito, Paula Rodrigues (2012). Para essa pesquisa foram elaboradas cinquenta e uma perguntas na escala Likert, encaminhadas para profissionais de diversas áreas. Foram coletados 200 formulários. A pesquisa abordou, que: gênero, faixa etária, tempo na organização e estado civil, são considerados aspectos que possam interferir na intenção de rotatividade dos sujeitos na organização. A pesquisa contou que há diferença entre sujeitos que se encontram “desempregado” com um grau maior se comparado aos sujeitos que estão “trabalhando”. Também foram encontradas diferenças no “empreendedor” que se encontra com um grau maior de bem estar e percepção de sucesso se comparado ao “Sujeito empregado”. Com o estudo, conclui-se que foi possível identificar fatores que ainda interferem no bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedente de intenção de rotatividade dos colaboradores e pontos que podem ser melhorados.

Palavras Chaves: Bem-estar no trabalho. Percepção de sucesso na carreira. Intenção de rotatividade.

ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze, interpret and discuss the relationships between the perceptions of career success, well-being at work and the intention of turnover, as an aspect that contributes to the development of the same and also to the growth of the professional in an organization . This research aimed to assess the degree of well-being at work and the perception of success in the career as an antecedent of the intention of employee turnover in different areas. The quantitative methodology, the data collection tool was adapted to the questionnaire by Agapito, Paula Rodrigues (2012). For this research, fifty-one questions were elaborated in the Likert scale, sent to professionals from different areas. 200 forms were collected. The research addressed, that: gender, age group, time in the organization and marital status, are considered aspects that can interfere in the intention of the subjects' rotation in the organization. The survey reported that there is a difference between subjects who are "unemployed" with a higher degree compared to subjects who are "working". Differences were also found in the "entrepreneur" who has a greater degree of well-being and perception of success compared to the "Employee subject". With the study, it was concluded that it was possible to identify factors that still interfere with well-being at work and the perception of career success as an antecedent of the intention of employee turnover and points that can be improved.

Key Words: Well-being at work. Perception of career success. Turnover intention.

Sumário

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO	21
1.1 Problema, objetivo e objeto da pesquisa	22
1.2 Hipóteses da pesquisa	22
1.3 Justificativa	23
CAPÍTULO 2-REFERENCIAL TEORICO	24
2.1- Gestão de Pessoas na organização	24
2.2 Bem estar no ambiente de trabalho	26
2.3 Percepção de Sucesso na carreira	30
2.4 Intenção de Rotatividade/Turnover	31
2.5 Sentimentos dentro das organizações.....	34
2.5.1 Orgulho	38
2.5.2 Sentimento de Contentamento	40
CAPÍTULO 3-METODOLOGIA DA PESQUISA	45
3.1 Tipificações da pesquisa científica	45
3.2 Sujeito e população da Pesquisa.....	48
3.3 Instrumento de pesquisa	48
3.3.1 Partes do questionário	48
3.3.2 Análise das questões Parte A - Identificação do sujeito da Pesquisa.....	51
3.3.3 Análise das questões Parte B- Envolvimento com o trabalho.....	57
3.3.4 Análise das questões Parte C- Satisfação no trabalho	59
3.3.5 Análise das questões Parte D- Comprometimento organizacional	67
3.3.6 Análise das questões Parte E - Intenção de rotatividade	70
3.3.7 Análise das questões Parte F - Percepção de sucesso na carreira.....	71
3.4 Modelo da pesquisa.....	78

3.5 Procedimento de Coleta dos dados.....	81
3.6 Procedimento de Análise dos dados	81
3.7 Indicadores de Qualidade do Trabalho.....	84
4. Apresentação e Discussão dos Resultados	85
4.1 Descritivo da população	85
4.2 Descritivos das Assertivas.....	115
4.3 Envolvimento no trabalho	173
4.4 Satisfação no trabalho	190
4.5 Comprometimentos no trabalho-Médio.....	211
4.6 Sucesso na carreira.....	229
4.7 Análises de teste de intenção de sair da organização.....	246
CONSIDERAÇÕES FINAIS	265
REFERÊNCIAS	269
Anexo 1- Questionário a ser utilizado	274
Anexo 2-Termo de Responsabilidade de Plágio.....	278
Anexo 3 – Declaração de Revisão.....	279
Anexo 4 – Identificação do percentual de plágio	280
Anexo 5 – Plano de Ação após a apresentação a banca avaliadora – Resposta	281

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 - Aceitação e rejeição das hipóteses.....	22
Tabela 3- Conceito dos constructos	79
Tabela 4- Conceito do constructos bem estar.....	80
Tabela 5- Os autores do instrumento utilizado.....	80
Tabela 6- Relação entre blocos e objetivos do questionário.....	81
Tabela 7- Apresenta a distribuição de gênero	85
Tabela 8- Idade faixa * Gênero Tabulação cruzada.....	85
Tabela 9- Estado Civil * Gênero Tabulação cruzada	86
Tabela 10- Instrução * Gênero Tabulação cruzada	86
Tabela 11- Você está * Gênero Tabulação cruzada	87
Tabela 12- Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por área de trabalho.....	87
Tabela 13- Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por tempo de empresa.....	88
Tabela 14- Cargo * Gênero Tabulação cruzada	88
Tabela 15- Profissional tempo * Gênero Tabulação cruzada.....	89
Tabela 16- Se não tivesse * Gênero Tabulação cruzada.....	89
Tabela 17- Idade faixa Tabulação cruzada	90
Tabela 18- Idade faixa * Estado Civil Tabulação cruzada.....	90
Tabela 19- Idade faixa * Instrução Tabulação cruzada.....	91
Tabela 20- Idade faixa * Você está Tabulação cruzada.....	91
Tabela 21- Idade faixa * área Tabulação cruzada	92
Tabela 22- Idade faixa * Empresa faixa tempo Tabulação cruzada	92
Tabela 23- Idade faixa * Cargo Tabulação cruzada	93
Tabela 24- Idade faixa * Profissional tempo Tabulação cruzada	93
Tabela 25- Idade faixa * Se não tivesse Tabulação cruzada	94
Tabela 26- Apresenta o estado civil dos sujeitos entrevistados.....	94
Tabela 27- Estado Civil * Você está Tabulação cruzada	95
Tabela 28- Estado Civil * área Tabulação cruzada	95
Tabela 29- Estado Civil* Empresa faixa tempo Tabulação cruzada	96
Tabela 30- Estado Civil * Cargo Tabulação cruzada	96
Tabela 31- Estado Civil * Profissional tempo Tabulação cruzada	97
Tabela 32- Estado Civil * Se não tivesse Tabulação cruzada.....	97
Tabela 33- Apresenta o último grau de instrução e o status do sujeito entrevistados.....	98
Tabela 34- Você está * Instrução Tabulação cruzada	99
Tabela 35- Área * Instrução Tabulação cruzada.....	99
Tabela 36- Empresa faixa tempo * Instrução Tabulação cruzada	100
Tabela 37- Cargo * Instrução Tabulação cruzada.....	100
Tabela 38- Profissional tempo * Instrução Tabulação cruzada.....	101
Tabela 39- Se não tivesse * Instrução Tabulação cruzada.....	102
Tabela 40- Apresenta o vínculo empregatício atual dos entrevistados.	102
Tabela 41- Área * Você está Tabulação cruzada.....	103
Tabela 42- Empresa faixa tempo * Você está Tabulação cruzada	104
Tabela 43- Cargo * Você está Tabulação cruzada	104
Tabela 44- Profissional tempo * Você está Tabulação cruzada.....	105
Tabela 45- Se não tivesse * Você está Tabulação cruzada.....	106
Tabela 46- Qual área que trabalha ou trabalhava.....	106
Tabela 47- Profissional tempo * área Tabulação cruzada	107
Tabela 48- Cargo * área Tabulação cruzada	108
Tabela 49- Profissional tempo * área Tabulação cruzada	108

Tabela 50- Senão tivesse * área Tabulação cruzada	109
Tabela 51- Empresa faixa tempo * Cargo Tabulação cruzada	109
Tabela 52- Empresa faixa tempo * Profissional tempo Tabulação cruzada	110
Tabela 53- Empresa faixa tempo * Se não tivesse Tabulação cruzada	111
Tabela 54- Tempo de trabalho nessa empresa	111
Tabela 55- Cargo que ocupa atualmente ou último cargo	112
Tabela 56- Se não tivesse * Cargo Tabulação cruzada.....	113
Tabela 57-Profissional tempo * Cargo Tabulação cruzada.....	113
Tabela 58- Tempo total de profissão.....	114
Tabela 59- Se o entrevistado não trabalhasse na empresa atual/setor.....	115
Tabela 60- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Orgulhoso dela	116
Tabela 61- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Contente com ela.....	118
Tabela 62- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Entusiasmado com ela	119
Tabela 63- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Interessado por ela	121
Tabela 64- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Animado com ela	122
Tabela 65-Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	123
Tabela 66- Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa.....	124
Tabela 67- Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	126
Tabela 68- Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.....	127
Tabela 69- Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	129
Tabela 70- Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	130
Tabela 71- Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	131
Tabela 72- Com a capacidade do meu trabalho absorver-me	133
Tabela 73- Com as oportunidades de ser promovido nessa empresa	134
Tabela 74- Com o entendimento entre mim e meu chefe	135
Tabela 75- Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.....	137
Tabela 76- Com a maneira como meu chefe me trata.....	138
Tabela 77- Com a variedade de tarefas que realizo	139
Tabela 78- Com a confiança que eu posso ter em meus colegas	141
Tabela 79- Com a capacidade profissional do meu chefe	142
Tabela 80- As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.....	144
Tabela 81- As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia	145
Tabela 82- As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.....	147
Tabela 83- Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.....	148
Tabela 84- Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho	150
Tabela 85- Penso em sair da empresa onde trabalho	151
Tabela 86- Planejo sair da empresa onde trabalho	152
Tabela 87- Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho	154
Tabela 88- Tenho orgulho do que faço profissionalmente	155
Tabela 89- Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.	157
Tabela 90- Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.....	159
Tabela 91- Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional	160
Tabela 92- Tenho uma boa rede de contatos profissionais	162
Tabela 93- Minha carreira é compatível com minhas vocações	163
Tabela 94- Tenho sucesso nas avaliações da minha competência.....	165
Tabela 95- Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade	166
Tabela 96- Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira	168
Tabela 97- Sou reconhecido (a) pelos colegas de trabalho.....	169
Tabela 98- O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.....	171
Tabela 99- Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes.....	172
Tabela 100- ENV_MEDIA Envolvimento-Médio.....	173
Tabela 101- Critério de denominação das médias.....	173

Tabela 102- Exibe as médias segundo o gênero	174
Tabela 103- Envolvimento - Médio por faixa etária	175
Tabela 104- ENV_MEDIA Envolvimento-Médio	176
Tabela 105- Média segundo Último Grau de instrução/Envolvimento	177
Tabela 106- Médias segundo Você está/ Envolvimento	178
Tabela 107- Médias segundo Qual área que trabalha (va)/Envolvimento	180
Tabela 108- Médias segundo Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa/Envolvimento	182
Tabela 109- Exibe Estatísticas descritivas	183
Tabela 110- Médias segundo Qual é o seu Cargo atualmente ou último/Envolvimento	184
Tabela 111- Médias segundo Tempo total profissional/Envolvimento	186
Tabela 112- Médias segundo Estatísticas descritivas	187
Tabela 113- Resultado das correlações	187
Tabela 114- Médias segundo Se você não trabalhasse nessa organização/Envolvimento	188
Tabela 115- Resumo das descobertas sobre o envolvimento no Trabalho 4.3	190
Tabela 116- Média Considerando/satisfação	191
Tabela 117- Critério de denominação das médias/satisfação	191
Tabela 118- Média Considerando a Gênero/satisfação	193
Tabela 119- Média considerando Faixa-idade/satisfação	194
Tabela 120- Média considerando estado civil/satisfação	195
Tabela 121- Média considerando Último Grau de instrução /satisfação	197
Tabela 122- Média considerando você está empregado/desempregado /satisfação	199
Tabela 123- Média Considerando Qual área que trabalha (va)/satisfação	201
Tabela 124- Média Considerando Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa/satisfação	202
Tabela 125- Média Considerando/satisfação	204
Tabela 126- Teste de Ro de Spearman/satisfação	204
Tabela 127- Média considerando qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/satisfação	205
Tabela 128- Média considerando profissional faixa Tempo total profissional/satisfação	207
Tabela 129- Médias segundo Estatísticas descritivas/satisfação	208
Tabela 130- resultado das correlações/satisfação	208
Tabela 131- Média Considerando Se você não trabalhasse nessa organização/satisfação	209
Tabela 132- Resumo das descobertas sobre a Satisfação no Trabalho 4.4	211
Tabela 133- Comprometimento Médio	211
Tabela 134- Critério de denominação das médias/Comprometimento	212
Tabela 135- Média considerando a Gênero/Comprometimento	213
Tabela 136- Média considerando FAIXA-idade/Comprometimento	214
Tabela 137- Média considerando Estado Civil/Comprometimento	216
Tabela 138- Média considerando Último Grau de instrução/Comprometimento	217
Tabela 139- Média considerando você está empregado/desempregado/Comprometimento	218
Tabela 140- Média considerando Qual área que trabalha (va)/Comprometimento	220
Tabela 141- Média considerando Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa/Comprometimento	221
Tabela 142- Estatísticas descritivas/Comprometimento	222
Tabela 143- Correlações /Comprometimento	223
Tabela 144- Média considerando Qual é o seu Cargo atualmente/Comprometimento	223
Tabela 145- Média considerando Tempo total profissional /Comprometimento	224
Tabela 146- Médias segundo estatísticas descritivas/Comprometimento	226
Tabela 147- Resultado das correlações/Comprometimento	227
Tabela 148- Média considerando se você não trabalhasse na organização/Comprometimento	228
Tabela 149- Resumo das descobertas sobre o Comprometimento no trabalho 4.5	229
Tabela 150- Sucesso média	230
Tabela 151- Critério de denominação das médias/Sucesso	230
Tabela 152- Média considerando a Gênero/Sucesso	231
Tabela 153- Média considerando faixa etária/Sucesso	232
Tabela 154- Média considerando Estado Civil/Sucesso	234

Tabela 155- Média considerando Último Grau de instrução/Sucesso	235
Tabela 156- Média considerando Você está/Sucesso	236
Tabela 157- Média considerando Qual área que trabalha (va)/Sucesso	238
Tabela 158- Média considerando Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa/Sucesso	239
Tabela 159- Estatísticas descritivas/Sucesso	240
Tabela 160- Correlações /Sucesso	240
Tabela 161- Média considerando Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/Sucesso	241
Tabela 162- Média considerando Tempo total profissional/Sucesso.....	242
Tabela 163- Médias segundo Estatísticas descritivas/Sucesso	244
Tabela 164- resultado das correlações/Sucesso	244
Tabela 165- Média considerando Se você não trabalhasse na organização/Sucesso	245
Tabela 166- Resumo das descobertas sobre Sucesso na carreira 4.6/Sucesso	246
Tabela 167- Média considerando a Gênero /intenção	247
Tabela 168- Média considerando faixa etária/intenção.....	248
Tabela 169- Média considerando estado civil/intenção	250
Tabela 170- Média considerando Último Grau de instrução/intenção	251
Tabela 171- Média considerando último você está/intenção	252
Tabela 172- Média considerando qual área que trabalha/intenção	254
Tabela 173- Média considerando Tempo de trabalho nessa empresa/intenção	255
Tabela 174- Estatísticas descritivas/intenção	257
Tabela 175- Correlações /intenção	257
Tabela 176- Média considerando qual é o seu Cargo atualmente ou último/intenção	257
Tabela 177- Média considerando Tempo total profissional/intenção	259
Tabela 178- Médias segundo Estatísticas descritivas/intenção.....	261
Tabela 179- Resultado das correlações/intenção	261
Tabela 180- Média considerando se você não trabalhasse nessa organização /intenção.....	262
Tabela 181- Resumo das descobertas sobre a intenção de sair da empresa 4.7/intenção	264

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET)	27
Figura 3- Fatores que contribuem para o sentimento	35
Figura 4- Fatores que contribuem para o sentimento orgulho	39
Figura 5- Fatores que contribuem para o sentimento de Contentamento	40
Figura 6- Os quatros Fatores que contribuem para a intenção de rotatividade	78
Figura 7- Confirma os resultados de Gênero/envolvimento	174
Figura 8- Confirma a idade/envolvimento	175
Figura 9- Confirma o estado civil/envolvimento	176
Figura 10- Resultado Último Grau de instrução/envolvimento	177
Figura 11- Confirma sobre atualmente você está/envolvimento	179
Figura 12- Exibe as diferenças para o constructo realização/envolvimento	179
Figura 13- Confirma Qual área trabalha(va)/envolvimento	180
Figura 14- Exibe as diferenças para o constructo realização/envolvimento	181
Figura 15- Confirma Tempo de trabalho nessa empresa/envolvimento	182
Figura 16- Confirma Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/envolvimento	184
Figura 17- Exibe as diferenças para o constructo/envolvimento	184
Figura 18- Confirma Tempo total profissional/envolvimento	186
Figura 19- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia/envolvimento	188
Figura 20- Exibe as diferenças constructo se você não trabalhasse/envolvimento	188
Figura 21- Confirma os resultados de Gênero/satisfação	193
Figura 22- Confirma a idade/satisfação	194
Figura 23- Confirma o estado civil/satisfação	196
Figura 24- Resultado Último Grau de instrução/satisfação	198
Figura 25- Confirma sobre atualmente você está/satisfação	199
Figura 26- Exibe as diferenças para o constructo você está/satisfação	200
Figura 27- Confirma Qual área trabalha(va)/satisfação	201
Figura 28- Confirma Tempo de trabalho nessa empresa/satisfação	203
Figura 29- Confirma Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/satisfação	205
Figura 30- Exibe as diferenças para o constructo cargo atualmente/satisfação	206
Figura 31- Confirma Tempo total profissional/satisfação	207
Figura 32- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde/satisfação	209
Figura 33- Exibe as diferenças para o constructo se você não trabalhasse/satisfação	210
Figura 34- Confirma os resultados de Gênero/comprometimento	213
Figura 35- Confirma a idade/comprometimento	214
Figura 36- Exibe as diferenças para o constructo idade/comprometimento	215
Figura 37- Confirma o estado civil/comprometimento	216
Figura 38- Resultado Último Grau de instrução/comprometimento	217
Figura 39- Confirma sobre atualmente você está/comprometimento	218
Figura 40- Exibe as diferenças para o constructo você está/comprometimento	219
Figura 41- Confirma Qual área trabalha(va)/comprometimento	220
Figura 42- Confirma Tempo de trabalho nessa empresa/comprometimento	222
Figura 43- Confirma Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/comprometimento	224
Figura 44- Confirma Tempo total profissional/comprometimento	225
Figura 45- Exibe as diferenças para o constructo tempo profissional/comprometimento	225
Figura 46- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia/comprometimento	228
Figura 47- Confirma os resultados de Gênero/Sucesso na carreira	231
Figura 48- Confirma a idade/Sucesso na carreira	232
Figura 49- Exibe as diferenças para o constructo idade/Sucesso na carreira	233
Figura 50- Confirma o estado civil/Sucesso na carreira	234

Figura 51- Resultado Último Grau de instrução/Sucesso na carreira	235
Figura 52- Confirma sobre atualmente você está/Sucesso na carreira	236
Figura 53- Exibe as diferenças para o constructo você está/Sucesso na carreira	237
Figura 54- Confirma Qual área trabalha(va)/Sucesso na carreira	238
Figura 55- Confirma Tempo de trabalho nessa empresa/Sucesso na carreira	239
Figura 56- Confirma Qual é o seu Cargo atualmente ou último /Sucesso na carreira	241
Figura 57- Confirma Tempo total profissional/Sucesso na carreira	242
Figura 58- Exibe as diferenças para o constructo tempo profissional/Sucesso na carreira	243
Figura 59- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia/Sucesso na carreira	245
Figura 60- Confirma os resultados de Gênero/rotatividade	247
Figura 61- Confirma a idade/rotatividade	248
Figura 62- Exibe as diferenças para o constructo idade/rotatividade	249
Figura 63- Confirma o estado civil/rotatividade	250
Figura 64- Resultado Último Grau de instrução/rotatividade	251
Figura 65- Confirma sobre atualmente você está/rotatividade	252
Figura 66- Exibe as diferenças para o constructo você está/rotatividade	253
Figura 67- Confirma Qual área trabalha(va)/rotatividade	254
Figura 68- Confirma Tempo de trabalho nessa empresa/rotatividade	256
Figura 69- Confirma Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/rotatividade	258
Figura 70- Confirma Tempo total profissional/rotatividade	259
Figura 71- Exibe as diferenças para o constructo tempo total profissional/rotatividade	259
Figura 72- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia/rotatividade	262
Figura 73- Exibe as diferenças para o constructo se você não trabalhasse/rotatividade	263

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Relação entre blocos e objetivos do questionário	48
Quadro 2- Relação entre partes da pesquisa e as assertivas.	49
Quadro 3- Gênero.	51
Quadro 4- Sua Idade	51
Quadro 5- Estado Civil	52
Quadro 6- Último Grau de instrução	52
Quadro 7- Status	52
Quadro 8- Formação – curso	53
Quadro 9- Semestre	53
Quadro 10- Na sua casa quem mora com você	53
Quadro 11- Quem depende do seu salário/Remuneração	54
Quadro 12- Você está	54
Quadro 13- Qual área que trabalha	55
Quadro 14- Tempo de trabalho nessa empresa	55
Quadro 15- Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo	56
Quadro 16- Tempo total profissional	56
Quadro 17- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde	56
Quadro 18- Empresa onde trabalho faz-me sentir: Orgulhoso dela	57
Quadro 19- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Contente com ela	57
Quadro 20- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Entusiasmado com ela	58
Quadro 21- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Interessado por ela	58
Quadro 22- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Animado com ela	59
Quadro 23- Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	59
Quadro 24- Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa	60
Quadro 25- Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	60
Quadro 26- Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	61
Quadro 27- Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	61
Quadro 28- Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	62
Quadro 29- Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	62
Quadro 30- Com a capacidade do meu trabalho absorver-me	63
Quadro 31- Com as oportunidades de ser promovido nessa empresa	63
Quadro 32- Com o entendimento entre mim e meu chefe	64
Quadro 33- Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho	64
Quadro 34- Com a maneira como meu chefe me trata	65
Quadro 35- Com a variedade de tarefas que realizo	65
Quadro 36- Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	66
Quadro 37- Com a capacidade profissional do meu chefe	66
Quadro 38- As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho	66
Quadro 39- As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia	67
Quadro 40- As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho	68
Quadro 41- Eu como, vivo e respiro o meu trabalho	69
Quadro 42- Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho	69
Quadro 43- Penso em sair da empresa onde trabalho	70
Quadro 44- Planejo sair da empresa onde trabalho	70
Quadro 45- Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho	71
Quadro 46- Tenho orgulho do que faço profissionalmente	71
Quadro 47- Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais	72
Quadro 48- Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira	73
Quadro 49- Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional	73

Quadro 50- Tenho uma boa rede de contatos profissionais	74
Quadro 51- Minha carreira é compatível com minhas vocações.	74
Quadro 52- Tenho sucesso nas avaliações da minha competência	75
Quadro 53- Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade	75
Quadro 54- Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira	76
Quadro 55- Sou reconhecido (a) pelos colegas de trabalho	76
Quadro 56- O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.	77
Quadro 57- Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes	77
Quadro 58- Pontuação de um Formulário da Pesquisa/EXTREMAMENTE	82
Quadro 59- Pontuação de um Formulário da Pesquisa/Totalmente Satisfeito	82
Quadro 60- Pontuação de um Formulário da Pesquisa/Concordo Totalmente	83
Quadro 61- Pontuação de um Formulário da Pesquisa/ Sempre	83

CAPITULO 1 INTRODUÇÃO

Pessoas sempre foram fundamentais para as organizações, mas a importância estratégica delas está crescendo. Uma nova geração de estratégias competitivas está surgindo, conceitos como vantagem competitiva, cadeia de valor, orientação para o crescimento, entre outros, passaram a ser repensados e alinhados às teorias mais recentes destacando o elemento humano como chave no sucesso empresarial (BUSBIN, JOHNSON, & DECONINCK, 2008).

As investigações sobre conceitos afetivos tais como afetos positivos e negativos, acabam afetando no contexto de trabalho do indivíduo e conseqüentemente afetam a estratégia empresarial. Ou seja, a maneira como o colaborador se sente ao trabalho compromete a estratégia empresarial.

Desta forma o bem-estar no trabalho, que pode ser conceituado segundo Paschoal (2008), como a prevalência de emoções positivas no trabalho na percepção do indivíduo. Uma dessas percepções seria o crescimento na organização e conseqüentemente maior remuneração. Em sua pesquisa Paschoal (2008), expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. A demissão afeta entre outros o conhecimento organizacional (DAVIS; NEWSTROM, 2002).

Segundo Prusak (2002,apud SOUZA) as pessoas vão além da produtividade. Essas pessoas fazem o conhecimento organizacional “aquilo” que as pessoas sabem sobre seus clientes, produtos, processos, erros e sucessos somados as percepções e as intuições construídas por meio a partir da memória de longo termo. Que guarda as experiências vividas e as emoções relacionadas a estas vivências. Todavia existe confusão quanto aos conceitos de dados, informações, conhecimento e inteligência. É justamente o conjunto desses elementos que compõe a maioria dos processos nas organizações. Processos esses que na maioria das vezes, não são documentados e que estão na memória dos colaboradores.

Segundo Siqueira, Gomide (2004) acredita que quando há um bem estar no trabalho os colaboradores se sentem muito felizes, esse grau de satisfação traz uma boa percepção de sucesso em sua carreira profissional, apresentam maiores chances de ficarem nas organizações.

1.1 Problema, objetivo e objeto da pesquisa

Diante desse cenário é proposto a seguinte problemática de pesquisa: Qual a influência das percepções de sucesso de carreira e bem estar no trabalho com a intenção de rotatividade organizacional?

O objetivo geral da pesquisa foi analisar as relações entre as percepções de sucesso na carreira e bem-estar no trabalho com a intenção de rotatividade organizacional.

- Analisar o sentimento que o sujeito da pesquisa possui em relação a organização;
- Mensurar o grau de satisfação do sujeito da organização;
- Identificar possíveis pensamentos em relação a rotatividade;
- Observar o grau de satisfação pessoal.

1.2 Hipóteses da pesquisa

Tabela 1 - Aceitação e rejeição das hipóteses

Num	Afirmativa	Resposta	Num	Negativa	Resposta
H1	Os sujeitos que estão empregados possuem um grau de motivação maior do que os empreendedores que têm seu próprio negócio	Rejeita-se	H2	Os sujeitos que estão empregados possuem um grau de motivação menor em relação aos empreendedores que têm seu próprio negócio	Aceita-se
H3	Os profissionais do gênero masculino possuem um grau de motivação maior do que as do gênero feminino	Rejeita-se	H4	O grau de escolaridade determina seu grau de comprometimento	Rejeita-se
H5	Os sujeitos de Maior Idade possuem um grau de motivação Maior no trabalho, sendo ele de diversas áreas.	Aceita-se	H6	Quanto maior a idade dos sujeitos MENOR a motivação do trabalho em diversas áreas.	Rejeita-se

Fonte: Os autores

1.3 Justificativa

A pesquisa se justifica para a sociedade basear-se, o quanto significa fazer parte de uma organização e levar em consideração quais critérios tanto empregadores quanto empregados podem exercer para criar um ambiente rentável e ao mesmo tempo agradável, já que é onde os mesmos passam a maior parte do seu tempo.

Para a academia a pesquisa se justifica refazendo a pesquisa já realizada anteriormente pela Agapito (2012) e ampliar os resultados com novas populações e informações com o conhecimento já obtido.

Esta pesquisa acadêmica traz uma contribuição (ineditismo), pois não foi encontrado até o momento no território de Guarulhos algo similar que avalia-se a rotatividade e a percepção de sucesso, sendo assim nossa contribuição é oferecer a região um cenário no qual gestores podem controlar a rotatividade em suas organizações. Essa pesquisa é para entender essa rotatividade constante dentro das instituições, mas também para buscar meios que ajudem as mesmas a se prevenirem e entenderem o que causa a rotatividade e como criar estratégias para que seus colaboradores permaneçam nos seus trabalhos.

CAPITULO 2 - REFERENCIAL TEORICO

O objetivo desse capítulo é apresentar os conceitos sobre o tema em questão. Desta forma, utiliza-se de diversos autores para apresentar um panorama atual sobre o assunto. Esse capítulo está estruturado nos seguintes subtópicos:

2.1 Gestão de Pessoas na organização.

2.2 Bem estar no ambiente de trabalho.

2.3 Percepção de Sucesso na carreira.

2.4 Intenção de Rotatividade/Turnover.

2.5 Sentimentos na organização.

2.5.1 Orgulho.

2.5.2 Contentamento.

2.5.3 Comprometimento Organizacional.

2.1 Gestão de Pessoas na organização

O objetivo desse subtópico é analisar a importância da Gestão de Pessoas alinhadas às estratégias organizacionais.

O papel da área de Recursos Humanos passou por mudanças significativas ao longo do tempo e com um novo cenário empresarial. Despontando a partir da década de 90, os sistemas de Recursos Humanos tornaram-se mais relevantes levando a discussões sobre a designação do fator humano e a gestão de pessoas na perspectiva estratégica. Sendo ampliada a partir da década de 2000 com discussões acerca da gestão estratégica de pessoas, retenção de talentos e o comprometimento organizacional. (LEITE; ALBUQUERQUE, 2013).

Segundo (SOUZA, BERTOLINI & RIBEIRO, 2014) a gestão de pessoas tem buscado o desenvolvimento de ações eficazes de ajustar as expectativas da organização com a de seus empregados. Isso permite ao mesmo tempo, melhor rendimento profissional e maior competitividade da organização. Desta forma os colaboradores irão render muito em suas tarefas no dia a dia. As ações de desenvolvimento sempre são de grande valor em uma organização.

Nesse contexto coloca-se o funcionário no papel de agente proativo, dotado de visão própria e inteligência. Nessa visão, as empresas devem proporcionar um ambiente

de engajamento aos seus funcionários, pois são eles que detêm o conhecimento necessário para levá-las a alcançarem seus objetivos. (RIBEIRO, 2006).

O termo Gestão de Pessoa revela dimensões complexas acerca da Administração de Pessoas. (RUAS, 2004) Procura explicar o processo de transição entre a gestão de Recursos Humanos e a Gestão de Pessoas, caracterizado pela conscientização do quão as pessoas são importantes para a organização. Neste sentido a empresa, ao direcionar suas ações com foco no modelo de gestão de pessoas com o alinhamento de suas políticas e práticas de recursos humanos, induzirá seu quadro de funcionários a discutir e focar suas ações no que é fundamental para a qualidade do trabalho e crescimento da organização.

Para Robbins (2009, p.2) o “comportamento organizacional refere-se ao estudo sistemático das ações e atitudes que as pessoas apresentam dentro das organizações”. Dessa maneira, o comportamento tem impacto sobre a produtividade, o absenteísmo, a rotatividade e a cidadania organizacional identificada com o sentido de “vestir a camisa da empresa.” Quando falamos em vestir a camisa da empresa, refere-se aos colaboradores que estão dispostos fazer o seu melhor, à vontade a garra e a determinação. Nesse momento entra a atitude da pessoa em querer realizar com qualidade a tarefa e executar com excelência dentro da organização.

Segundo Souza e Marques (2014), estratégias organizacionais são uma ligação ou elo psicológico entre o empregado e a empresa, influenciando na sua decisão de permanência e colaboração para que a empresa atinja seus resultados, esta ligação, pode ocorrer sob o enfoque afetivo, instrumental ou normativo.

Administrar e gerir pessoas passa, cada vez mais, por uma gestão estratégica, fruto da evolução do conceito de administração de recursos humanos. Na concepção de Albuquerque (2002), existem duas estratégias básicas de recursos humanos – a estratégia de controle e a estratégia de comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais.

Na estratégia de comprometimento, as pessoas são consideradas “parceiros no trabalho, nos quais a organização deve investir para conseguir melhores resultados organizacional” (ALBUQUERQUE, 2002, pp. 39). Esses modelos têm sido analisados pelo autor desde os anos 1990. Já na estratégia de controle é orientada pelo estabelecimento de medidas de acompanhamento, que possam dar garantias de avaliação. Sua função principal é ajudar os gestores das estratégias para que os objetivos anteriormente

definidos sejam cumpridos. De uma forma resumida, controlar a estratégia significa avaliar os resultados, comparar com o que foi planejado e se for necessário, tomar ações corretivas para que se possam atingir os objetivos propostos. Ou seja, identificar se todas as etapas anteriores, agora concretizadas, estão sendo adequadas à empresa.

Para Demo et al. (2011), na visão de Gestão de Pessoas, o colaborador é visto como peça-chave no processo de cumprimento das metas e tomada de decisão para o desempenho e competitividade das organizações. Dessa maneira, as políticas e práticas de Gestão de Pessoas devem favorecer maior bem-estar dos funcionários, permitindo maior realização pessoal e profissional influenciando no desenvolvimento, valorização e retenção de talentos. Nesse sentido, Horta, Demo e Roure (2012), partindo da premissa de que as políticas de Gestão de Pessoas têm a necessidade de contribuir para um maior bem-estar e fortalecimento da confiança das pessoas nas organizações, influenciam na confiança do colaborador e no bem-estar no trabalho. Quando há uma boa gestão de pessoas dentro da organização, o ambiente tende a ser mais prazeroso para os seus colaboradores, propiciando prazer e melhorando a alta estima das pessoas. Os mesmos se sentem num lugar feliz.

2.2 Bem estar no ambiente de trabalho

O objetivo desse subtópico é descrever a importância do bem estar no ambiente de trabalho.

Desde 1984, Diener e Ryff pesquisam aspectos relacionados ao bem-estar dos indivíduos. Outra vertente surgiu em 1998 com Keyes, que buscou analisar o funcionamento das relações do indivíduo no contexto social no qual está inserido. No entanto, os estudos que buscavam a compreensão sobre questões subjetivas, psicológicas e sociais não foram suficientes para a compreensão desses indivíduos no ambiente de trabalho.

O Bem estar no ambiente de trabalho não é um assunto recente, desde o passado procura se entender quais são os motivos que levam um indivíduo a não se sentir bem em seu ambiente de trabalho, e o que pode ser feito para amenizar esse mal estar.

Segundo Siqueira e Gomide (2004), essas três dimensões podem representar tanto os vínculos positivos com o trabalho quanto com a organização, representado por comprometimento organizacional afetivo.

A figura a seguir mostra esses três pontos relevantes sobre o bem estar no ambiente de trabalho.

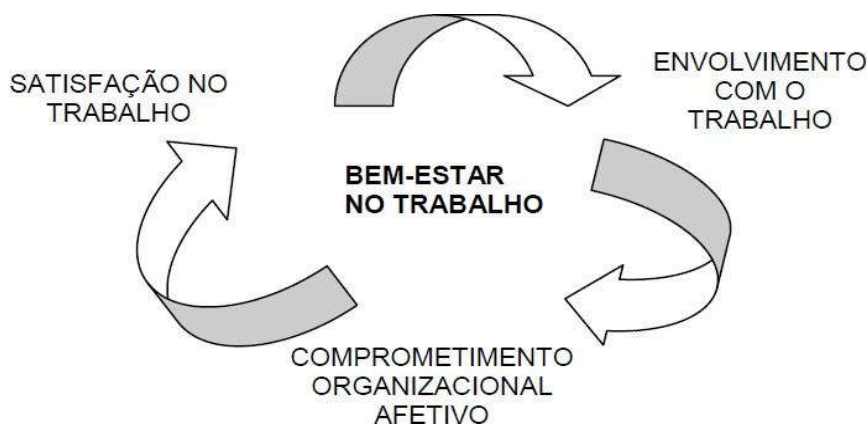


Figura 1- Modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET)

Fonte: AGAPITO (2012 p16)

A dimensão denominada satisfação no trabalho pode ser definida como o grau de contentamento com relacionamentos no trabalho, chefias e colegas, trabalho realizado e sistema de recompensas, envolvendo salários e promoções. O envolvimento com o trabalho é o nível de identificação com o trabalho realizado, o comprometimento organizacional afetivo refere-se aos sentimentos positivos e negativos que o empregado poderia ter em relação à organização empregadora ainda segundo (SIQUEIRA, 2008).

Analisando o contexto anterior nota se que o ambiente no qual o indivíduo está inserido no seu ambiente de trabalho acaba sendo influenciado como contentamento através da equipe na qual este sujeito faz parte, se sabe ou não lidar com a convivência e dinâmica em equipe, ou até mesmo como sua convivência com as pessoas com cargos de chefias.

Estas convivências podem ser positivas ou negativas conforme Siqueira 2008, pois muitas pessoas em seu ambiente de trabalho sentem prazer em estar ali, pois além de sentir prazer em executar suas tarefas, vivem em um ambiente agradável onde a convivência é um ponto positivo para criar todo um ambiente mais aliciador.

Já os pontos negativos podem ser considerados o contrário de tudo que falamos anteriormente, um ambiente onde as pessoas não tem uma boa convivência faz com que elas não tenham deleite em estar.

Muitas vezes um ambiente agradável faz com que o indivíduo consiga desempenhar com excelência suas atividades, pois a sensação de bem estar presente o impulsiona a se dedicar ainda mais nas suas tarefas dentro da organização.

Ainda segundo Ryff e Keyes (1995) apresentaram um modelo multidimensional de bem-estar composto por seis componentes distintos de funcionamento psicológico positivo eles são:

- Avaliação positiva de si mesmo e do período anterior de vida (auto aceitação);
- Um sentido de crescimento contínuo e desenvolvimento como uma pessoa (crescimento pessoal);
- Acreditar que a vida possui objetivo (sentido) e significado (sentido de vida);
- Possuir relações de qualidade com outros (relações positivas com outros);
- Capacidade de manejar efetivamente a vida e o mundo ao redor (domínio do ambiente), e sentido de autodeterminação (autonomia).

Seguindo ainda a linha de raciocínio do texto preliminar o indivíduo precisa se auto analisar, tentar entender a si mesmo, e o momento no qual está passando, pois, esta auto avaliação irá ajudar a entender de onde surgiu o problema que pode estar causando total adversidade no ambiente de trabalho.

Essa avaliação ajuda a estimular seu crescimento profissional e pessoal, já que pode ajudar a perceber pontos positivos e negativos a sua volta e em si mesmo.

Um indivíduo precisa traçar planos e metas ainda segundo Ryff e Keyes (1995), para se auto desenvolver, e com isso executar os mesmos até alcançar seus objetivos e o bem estar em seu ambiente de trabalho, e assim atrair positividade para as pessoas que o cercam em seu ambiente de trabalho, criando um espaço agradável e conveniente para ambos.

Ambientes de trabalho onde os colaboradores têm essa sensação de bem estar torna se mais atrativo e assertivo em suas atividades e decisões. Esse indivíduo precisa ter domínio próprio de si e do ambiente no qual convive, sabendo controlar suas emoções e fraquezas.

Podemos verificar que estar ou não satisfeito no seu ambiente de trabalho pode acabar implicando em divergências diversas, sejam elas na visão pessoal ou profissional,

com isso afetando diariamente a saúde e o bem estar no ambiente do trabalhador. Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar.

Observando esses contextos pode se verificar que a insatisfação no trabalho pode gerar consequências na vida individual, na saúde mental e na saúde física desse indivíduo.

Essa insatisfação acaba influenciando um nível de estresse e na qualidade de vida do trabalhador, sendo que o trabalho, quando possui fatores estressantes e de insatisfação, frequentemente se torna uma verdadeira prisão em decorrência das más condições em que é executado. E quando ele é associado a programas de prevenção e promoção da saúde, pode e deve ser fonte de satisfação e de realização. A avaliação de um sistema de trabalho se dá a partir da capacidade de adaptação do trabalho ao homem e do homem ao trabalho (GUÉRIN et al., 1997; DEJOURS, 2002). Um dos aspectos que interfere na capacidade de adaptação é a satisfação no trabalho, que, segundo Rohmert (apud FISCHER & PARAGUAY, 1989), refere-se à integração, à autonomia, à motivação e à utilização das capacidades físicas e mentais.

A satisfação no trabalho tem sido objeto de muitos estudos no decorrer das últimas décadas. No entanto, ainda existem lacunas a serem respondidas principalmente a respeito de quais seriam os fatores preditores da satisfação por parte do indivíduo em relação ao seu trabalho. A busca em conhecer o que gera sentimentos positivos em trabalhadores no ambiente de trabalho é tema corrente em diversos estudos na área do comportamento organizacional. Para Rego (2001), a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Já Robbins (2002, p.74) define satisfação no trabalho “como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza. Sendo a satisfação no trabalho influenciada pela capacidade de enfrentamento de situações diversas (HARRIS, 1989), ou seja, tornando-se dinâmico o processo de satisfação, envolvem-se situações variadas, características de personalidade, situações de trabalho.

Segundo Siqueira, Gomide Jr. (2004), os fatores pessoais são as características mais importantes na explicação do envolvimento no trabalho, como a autoestima, a necessidade de crescimento, o lócus de controle, a ética protestante, também as características da chefia, na delegação de funções, tratando com consideração e

melhorando o diálogo com seus trabalhadores.

Satisfação no trabalho como um vínculo afetivo positivo com o trabalho, englobando os seguintes aspectos: as satisfações com as chefias, as satisfações com os colegas, as satisfações com o salário, as satisfações relativas às oportunidades de promoção e as satisfações com as tarefas realizadas. (SIQUEIRA E GOMIDE JR. 2004).

Desta forma pode-se afirmar que o envolvimento do profissional com o seu trabalho dá-se, principalmente, por fatores que dizem respeito aos estímulos positivos que a organização promove, estimulando seu crescimento e entrega aos objetivos dela.

2.3 Percepção de Sucesso na carreira

O objetivo desse subtópico é analisar a percepção de sucesso das pessoas em sua carreira.

Para Badargi (2007), o trabalho ocupa lugar essencial no cotidiano da maioria das pessoas. Por questões culturais, históricas, religiosas e econômicas. O trabalho desempenha papel decisivo como unidade produtora e estruturadora das identidades social e pessoal. O estabelecimento do que fazer, de quem ser e a que lugar pertencer no mundo através do trabalho, também pode ser definido como escolha profissional (BOHOSLAVSKY, 1977).

Segundo Hughes (1937) definiu a carreira como a forma de os indivíduos verem sentido em suas passagens pela vida, como também o que isto revela sobre a natureza e constituição do trabalho de uma sociedade. Para Costa (2011), carreira é a sequência de posições ocupadas durante a vida de uma pessoa, em função não só dos trabalhos, mas também das suas percepções individuais, atitudes e comportamentos profissionais. Isso resulta em desenvolvimento de competências para lidar com situações de trabalho de maior complexidade e constante transformação.

Dutra (2004), ao afunilar tais conceitos, apregoa o desenvolvimento profissional como a capacidade para assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade. Entendendo-se complexidade como um conjunto de características objetivas de uma situação, as quais estão em processo contínuo de transformação, como afirma Le Boterf (2003).

Segundo London e Stumpf (1982) apesar de não utilizar a terminologia “sucesso”, afirmam que a progressão na carreira se refere às mudanças no trabalho relativas a

resultados profissionais ou psicologicamente positivos. Além do avanço para maiores níveis salariais e organizacionais, inclui também qualquer mudança no trabalho em um ou mais dos seguintes itens: cargo mais abrangente, maior satisfação com a vida, sentimentos de sucesso psicológico, auto valorização, sentimentos de competência, maestria e realização, alcance de recompensas organizacionais tais como dinheiro, prestígio, poder e status.

Judge, Cable e Boudreau (1995) consideram que o sucesso é um conceito avaliativo, portanto, julgamentos de sucesso na carreira dependem de quem está julgando. Quando julgado por outros, o sucesso é determinado com bases relativamente objetivas e critérios visíveis, o que muitos pesquisadores chamam de sucesso objetivo na carreira, verificável por meio de métricas observáveis comuns e cotidianas não estranhas àqueles que trabalham, tais como salário e número de promoções. Contudo, o sucesso na carreira também pode ser avaliado pelo próprio indivíduo que a encalça. Essa dimensão denominada sucesso subjetivo na carreira, pode ser avaliada por sentimentos de realização e satisfação com a própria carreira nutridos pelo próprio indivíduo. Arthur, Khapova e Wilderom (2005) definem o sucesso na carreira como a realização de resultados desejáveis relativos ao trabalho em algum ponto ao longo das experiências profissionais da pessoa. Esta definição enfoca o alcance de metas pessoais, promovendo que a avaliação do sucesso na carreira também leve em consideração as expectativas da pessoa.

Segundo Dries, Pepermans e Carlier (2008), o sucesso na carreira é mais um construto social que uma realidade objetiva, um conceito dinâmico ao invés de uma verdade estática e desenvolvido ao longo de contextos históricos e culturais ao seu redor.

2.4 Intenção de Rotatividade/Turnover

O objetivo desse subtópico é descrever a Intenção de Rotatividade/Turnover.

Segundo Marras (2000), o desligamento voluntário do trabalhador da empresa é um comportamento individual que se insere nos domínios do fenômeno de rotatividade de pessoal.

Esse fato pode provocar repercussões como custos tangíveis (recrutamento, seleção, benefícios, treinamento, integração e desligamento) ou intangíveis (perda de

mão de obra, quebra no fluxo de trabalho, quebra de vínculos com fornecedores e clientes, dentre outros).

Também chamado de Turnover deve ser entendido como o número de funcionários desligados por iniciativa própria ou da empresa, em determinado período (mensal ou anual) em comparação com o quadro de funcionários efetivos.

Pode-se afirmar que a rotatividade de pessoal não consiste em uma causa, mas sim numa consequência, como expõe Pomi, (2007) em relação à má gestão administrativa que relacionados aos fatores externos e/ou internos, condicionam as atitudes e os comportamentos dos funcionários.

Essa rotatividade acaba sendo um ponto negativo dentro das organizações, que por sua vez tem aumento em suas folhas de pagamentos com rescisões, novas contratações e treinamentos.

O fluxo de entrada e saída de colaboradores por sua vez acaba sobrecarregando os funcionários que permanecem na organização, já que terá que suprir a falta do colega que saiu e ao entrar um novo colaborador o funcionário que permaneceu terá que ensinar as atividades para o novo membro da equipe.

Porém, a rotatividade que preocupa é aquela que ocorre a partir da decisão pessoal do trabalhador de deixar a organização em que trabalha, por ter efeitos adversos sobre a efetividade organizacional (PEREZ 2008), e por dificultar o alcance das metas de produtividade das organizações.

Esse fluxo de rotatividade acaba por desmotivar os funcionários que permanecem na organização, pois os mesmos, ainda segundo Perez (2008) acabam desmotivados em observar que outros colegas saíram da organização por não terem suas metas alcançadas, como promoções ou aumento de salário.

Esses desligamentos voluntários acabam sendo considerados a perda na busca de novos talentos já que o entra e sai dentro das organizações acabam com os processos de avaliação por parte de clientes, investidores, fornecedores e acionistas. Todavia, Robbins (2005, p.22) alerta que “um índice alto de rotatividade resulta em aumento de custos para recrutamento, seleção e treinamento”. Além de ser oneroso para a instituição empresarial, com gastos de admissões e demissões, o elevado índice de turnover, remete que algo não está indo bem e precisa ser melhorado.

Neste estudo não será estudada a rotatividade de pessoal em si, pois o interesse é em saber quais são as razões que levam as pessoas a deixarem as empresas em que

trabalham, uma vez que, a perda de bons empregados afeta diretamente a eficiência das organizações e poderá comprometer as estratégias em busca da competitividade (MINTZBERG; LAMPEL, 1999).

Entretanto “conhecer os motivos que levam as pessoas a deixar as organizações onde trabalham e reduzir as taxas de turnover, se tornam desafios importantes no gerenciamento das organizações que buscam tanto a eficiência como a eficácia organizacional” (FERREIRA, 2001, p.16).

A intenção de rotatividade é um construto que mede qual é a intenção que um profissional tem de sair do seu emprego atual, e os seus resultados ajudam aos gestores no desenvolvimento de ações que fomentam a permanência dos bons profissionais na organização. Desta forma diminuem-se os gastos com um novo processo de recrutamento e seleção, o departamento continua funcionando regularmente e evita-se que esse profissional seja contratado pela concorrência, além de outros benefícios (STEWART *et al*, 2011).

Conforme mostra a figura abaixo os Fatores que contribuem para a intenção de rotatividade.

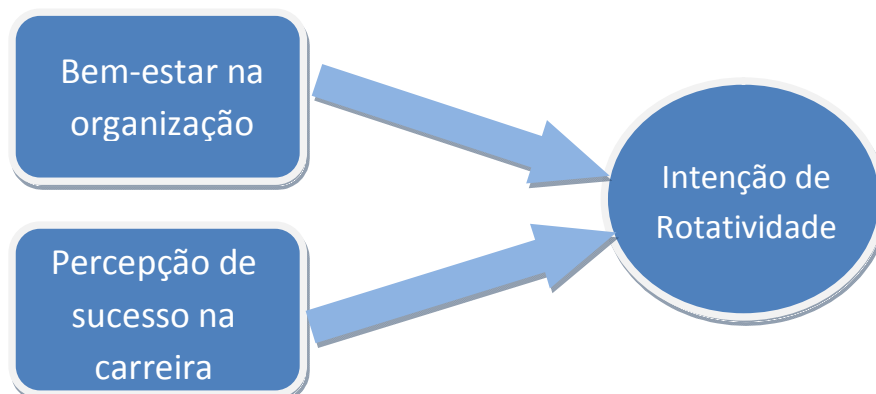


Figura 2- Fatores que contribuem para a intenção de rotatividade

Fonte: Os autores/ 2020

As informações do parágrafo anterior as organizações buscam formas de amenizar essa rotatividade, buscam por melhorias para seus colaboradores, com treinamentos motivacionais, plano de carreira, gratificações ou benefícios no qual o colaborador se sinta prestigiado e valorizado quanto ao trabalho prestado com dedicação e qualidade.

Desta forma, com base em estudos da área, Davis, Newstrom (2002) concluem

que os empregados satisfeitos estão menos propensos a pensar em pedir demissão, apresentando maior probabilidade de ficarem mais tempo na organização.

De acordo com Spector (2012), os motivos que podem desencadear um processo de desligamento do trabalhador tendem a estar associados ao desempenho inadequado, ao assédio de outras empresas sobre os bons empregados, à perseguição de supervisores, às condições de trabalho e da empresa que são pouco atrativas. Estas condições provocam o desinteresse do trabalhador. Outro aspecto que influencia no desligamento é a incompatibilidade do cargo com o perfil do ocupante (que pode estar aquém ou além de suas competências e expectativas).

Sanchez (2008, p. 8), alerta que a rotatividade pode ser influenciada por vários fatores, como: “[...] a cultura das pessoas; gerada pelo ambiente organizacional; a falta da perspectiva pessoal de crescimento.

Enquanto os empregados menos satisfeitos podem apresentar taxas mais altas de rotatividade, na medida em que sintam falta de realização profissional, recebam pouco reconhecimento no cargo, vivenciem constantes conflitos com a chefia ou colegas ou não tenham atingido o patamar desejado nas suas carreiras.

A rotatividade revela problemas e desafios a serem superados pela empresa. A alteração no quadro de funcionários significa investimentos em treinamentos e adaptação dos novos empregados (ZANOTI, 2006).

2.5 Sentimentos dentro das organizações

O objetivo desse subtópico é expressar os sentimentos dentro das organizações.

Segundo o livro “Onze tons de felicidade no trabalho” do autor Thiago Mattio (2020), aborda como avaliar o nível de contentamento dos colaboradores de uma organização.

O autor relata o tema felicidade no trabalho como algo onde o sujeito se sente satisfeito por realizar algum tipo de atividade na empresa e essa satisfação acaba causando no mesmo um sentimento de felicidade.

Isso tudo pode ser traduzido por alguns indícios, você está alegre, disposto, confiante e pleno. Quando acorda se sente motivado a se dirigir ao trabalho e executar suas tarefas com prazer, ao final de cada dia retornar para sua casa com a sensação de dever cumprido e que o dia foi produtivo.

A figura seguir mostra esses três pontos relevantes sobre a felicidade no ambiente de trabalho.



Figura 2- Fatores que contribuem para o sentimento

Fonte: Os autores/2020

No entanto alguns sintomas podem mostrar que você não está feliz no seu ambiente de trabalho, por exemplo: desmotivação para ir trabalhar, tristeza no finalzinho do domingo ao se lembrar que mais uma semana vai iniciar e você precisa ir trabalhar sentimento de que nada está bom, sente o peso do excesso de trabalho, sente a interferência do trabalho na sua vida pessoal, gerando irritação, estresse e falta de sono, aversão aos colegas de trabalho/ e o chefe, até buscando se distanciar ou isolar se deles.

Ainda segundo Thiago Mattio (2020), pode-se sim encontrar a felicidade no trabalho, assim como todos os seres procuram a felicidade no amor, nas amizades e buscar entender o que atrapalha a felicidade no trabalho é o primeiro passo para conquistá-la.

Estamos vivendo em uma época em que muitas pessoas estão insatisfeitas com suas vidas profissionais, perdendo sua saúde física e mental por causa de dinheiro e passam a se questionarem se vale à pena tais esforços em relação aos seus trabalhos.

Outros, no entanto ganham um salário alto mais odeiam o que fazem sem sentir nenhum contentamento e satisfação na execução de suas tarefas, algumas pessoas

chegam ao extremo de suas insatisfações e acabam por adoecerem e chegando até mesmo ao suicídio de tanto que se sentem infelizes no trabalho.

Se parar para analisar a maior parte do tempo os indivíduos passam no ambiente de trabalho, convivendo com seus colegas e chefes, com isso a sobrecarga de trabalho, o excesso de horas acabam desgastando o trabalhador que por sua vez acaba por descontar todo esse sentimento de descontentamento nos seus familiares.

A infelicidade no trabalho pode acabar como no exemplo citado á cima afetando a vida pessoal do trabalhador pela descarga de emoções que o mesmo deixa transparecer ao se encontrar no seu ambiente familiar.

Todos almejam trabalhar em um ambiente limpo, organizado e agradável tanto em recursos como na convivência com todos que ali de alguma forma colaboram para um alcance comum para a organização.

Entretanto quem já trabalhou em uma organização nada hostil sabe o quanto um ambiente desagradável torna o momento de trabalho frustrante e exaustivo, trazendo muitas vezes atritos entre os colaboradores, inimizades dificultando a convivência e realização das atividades e até mesmo a forma como os líderes podem avaliar seus colaboradores e suas promoções.

Falando em promoção lembramos remuneração estratégica que vem sendo utilizado como um diferencial competitivo entre as organizações. Essa forma de remuneração visa beneficiar as pessoas que, dentro de uma empresa, contribuem, de alguma forma, para os resultados da mesma e se destacam como funcionários. Enquanto o sistema de remuneração tradicional recompensa as pessoas somente de acordo com as exigências do cargo, utilizando parâmetros comparativos, a remuneração estratégica complementa o sistema tradicional com outros meios de remuneração.

Marras (2002) define a remuneração estratégica como uma forma de compensar os empregados de uma empresa que se destacaram dos demais em um determinado período. Esse sistema possui como base o desempenho do indivíduo e outros três fatores primordiais: conhecimentos, habilidades e atitudes. Através desses três fatores, o indivíduo é avaliado pela organização, que lhe recompensará quando sua contribuição for positiva através do sistema de remuneração estratégica, proporcionando um ganho maior no seu salário em alguns períodos do ano.

As empresas buscam utilizar a remuneração estratégica como forma de incentivar os resultados da empresa e de seus colaboradores, impulsionando o crescimento para

ambas as partes e satisfação, podendo assim melhorar a qualidade de vida financeira dos mesmos e ainda ter o retorno na otimização do trabalho.

Segundo Spector (2006) diz que a satisfação no trabalho é pessoal e está relacionada diretamente ao sentimento justo em relação a diversas características ambientais, salariais e naturais. Por ser algo tão importante ao bom desempenho pessoal e conseqüentemente, da empresa, a satisfação do indivíduo é alvo de grandes estudos na área da Psicologia Organizacional.

O referido autor diz que, a satisfação no trabalho tem relação com importantes realizações da empresa e do funcionário quanto à saúde, longevidade e comprometimento com a organização. Já a insatisfação no trabalho é um aspecto que inviabiliza o atendimento das necessidades e expectativas que os trabalhadores têm em relação ao seu desempenho pessoal e profissional (ALCOBIA, 2001, CITADO POR FERREIRA, NEVES E CAETANO, 2011).

A falta de satisfação ou a insatisfação no trabalho pode causar doenças, afetando a saúde e o bem-estar do trabalhador. Problemas para dormir, dores estomacais, ansiedade e depressão foram relacionadas à insatisfação no trabalho (THOMAS E GANSTER, 1995 CITADOS POR SPECTOR, 2006). O fato de a insatisfação no trabalho influenciar a saúde e o bem-estar do trabalhador afeta também a qualidade de vida do mesmo.

Para Badargi (2007), o trabalho ocupa lugar essencial no cotidiano da maioria das pessoas. Por questões culturais, históricas, religiosas e econômicas, o trabalho desempenha papel decisivo como unidade produtora e estruturadora das identidades social e pessoal.

Apesar de as organizações serem o ambiente no qual os indivíduos iniciam, tradicionalmente, sua inserção no mundo do trabalho, empregando-se em seus quadros, constata-se que há um movimento alternativo à inserção na “grande empresa”, que se manifesta no volume significativo de criação de novos empreendimentos (VALE 2014).

A pesquisa de 2012 revelou que a proporção dos brasileiros que deseja de ter o próprio negócio (43,5%) é superior aos que desejam fazer carreira em empresas (24,7%).

Em uma lista de 67 países, o Brasil aparece em quarto lugar em termos de número de empreendedores. São 37 milhões de pessoas que já possuem um negócio ou realizaram alguma ação, nos últimos meses, visando ter um negócio próprio.

Em 2012, 30,2% da população adulta, entre 18 e 64 anos estava envolvida na criação ou administração de um negócio. Entre 2002 e 2012, essa taxa apresentou um aumento de 44% (saindo de 20,9% para 30,2%).

Para Schumpeter (1997), o empreendedor é o agente responsável pela exploração de inovações, e pelo emprego delas em novos negócios ou em empreendimentos já existentes. Paschoal e Tamayo (2008), com base na proposta de Waterman (1993) e de forma compatível com a proposta de Warr (2007), conceituam o bem-estar no trabalho como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu atuar, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida.

2.5.1 Orgulho

Segundo Lewis (1993) define orgulho como a consequência de uma avaliação bem sucedida de uma ação específica. O orgulho é também associado com a avaliação positiva, apresentando correlações positivas com autoestima e bem estar do subjetivo (STOEBER, HARRIS, &MOON, 2007).

Já Katzenbah (2004) argumenta que o orgulho poderia servir como uma motivação melhor do que recompensas financeiras, por exemplo, em ambientes organizacionais, pois a pessoa não precisaria esperar pelo sucesso para orgulhar-se daquilo que está fazendo. Sentir essa emoção antecipadamente já funcionaria como motivação e incitaria as pessoas a buscarem novamente tais realizações.

No entanto, o orgulho também pode ser entendido como uma emoção prejudicial àqueles que a manifestam. Em algumas religiões, por exemplo, o orgulho é tido como algo condenável. No catolicismo, o orgulho faz parte dos sete pecados capitais, sendo visto como algo ruim, do qual temos que nos libertar (CÉSAR, 2004), pesquisas recentes identificaram um lado positivo e um lado negativo do orgulho (TRACY &ROBINS, 2007).

Conforme mostra a figura abaixo os Fatores que contribuem o orgulho.



Figura 3- Fatores que contribuem para o sentimento orgulho

Fonte: Os autores/2020

Partindo de uma perspectiva funcional das emoções, Tracy e Robins (2007) sugerem que o orgulho pode ter evoluído para reforçar os comportamentos pró-sociais e para melhorar a condição social daqueles que o sentem. Assim o orgulho autêntico estaria vinculado à promoção de status social por meio de uma relação orientada para motivar comportamentos pró-sociais e o orgulho arrogante estaria relacionado à busca de atalhos para obtenção desse status. Esse tipo de orgulho, o arrogante, se mostra mais vantajoso em situações em que se faz necessário mostrar uma relação de superioridade, a fim de intimidar um adversário.

Segundo Katzenbach (2004) em sua sinopse, ele relata que o dinheiro não é o motivador que a maioria das pessoas pensam que é; O dinheiro tende a ser um dispositivo motivacional de curto prazo e funciona melhor durante as épocas de crescimento, mas o orgulho funciona tanto nos bons como nos maus momentos; Cultivar o orgulho é um investimento que gera altos retornos sobre o desempenho da força de trabalho ao longo do tempo, e o seu custo é muito inferior ao custo de se confiar apenas na compensação financeira e aos riscos de rotatividade que acompanham a cultura em que tudo tem um preço e não valor.

Ainda segundo Tracy & Robins (2007), visam à identificação do orgulho como sendo um construto associado positivamente aos sentimentos de felicidade e prazer em realizar uma ação na qual se acredita ter tido sucesso.

Esses achados reforçam a noção do orgulho como referente à percepção de sucesso na realização de uma tarefa, e com isso uma auto avaliação onde o sujeito tem um sentimento positivo de si mesmo quanto à execução de algo bem feito. Diante dos estudos o lado negativo do orgulho arrogante mostrou conteúdo referente à dificuldade em se relacionar e admitir erros, sentimentos de superioridade, além da desvalorização da contribuição dos outros, bastante semelhante ao conceito proposto por Tracy e Robins (2007). Para os autores o lado negativo quanto ao orgulho se dá ao sentimento de defesa para indivíduos com autoestima baixa, ou seja, uma forma de se sentir superior.

2.5.2 Sentimento de Contentamento

Nos dicionários de língua portuguesa, a palavra alegria tem como sinônimos os termos contentamento, satisfação, júbilo e exultação (HOLANDA, 2018). Em hebraico, a palavra também se refere a manifestações de contentamento e ao sentido de bem-estar. Já no dialeto grego, ela representa um prazer tranquilo, que emerge dos corações (JENA & PRAHDAN, 2017).

Entretanto quando usamos a palavra alegria remetemos ao sentimento de contentamento, aquela sensação positiva sobre algo.

Conforme mostra a figura abaixo os fatores que contribuem o contentamento.

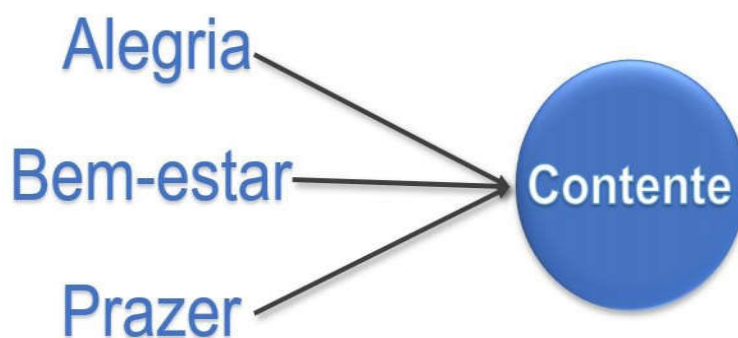


Figura 4- Fatores que contribuem para o sentimento de Contentamento

Fonte: Os autores/2020

Segundo Ferreira (2012), o bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A

manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança e simpatia.

A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de qualidade de Vida no Trabalho. Todos esses sentimentos positivos correspondem ao contentamento que cada indivíduo reflete sobre alguma coisa, ou alguém, uma situação na qual ele sente satisfação.

Ainda segundo Ferreira (2012), o mal-estar no trabalho é um sentimento desagradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do mal-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: aborrecimento, antipatia, aversão, constrangimento, contrariedade, decepção, desânimo, desconforto, descontentamento, desrespeito, embaraço, incômodo, indisposição, menosprezo, ofensa, perturbação, repulsa, tédio.

A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de risco para a saúde nas situações de trabalho e indica a ausência de Qualidade de Vida no Trabalho.

Todos esses sentimentos negativos geram um descontentamento, onde o indivíduo sente que o que foi proposto a ele não foi satisfatoriamente executado ou não saiu como o planejado.

Pressupõe - se que para o sentimento de contentamento acontecer no ambiente de trabalho, o sujeito primeiramente precisa estar satisfeito com suas tarefas e com seus colegas de empresa e toda rotina que envolve seu trabalho.

2.5.3 Comprometimento Organizacional

Para Porter (1974), o comprometimento organizacional afetivo caracteriza-se como uma relação forte entre um indivíduo identificado e envolvido com uma organização em particular, encontrando-se embasado nas seguintes dimensões: crença e aceitação dos valores, normas e objetivos organizacionais, desejo de manter vínculo com a empresa e

disposição de investir esforços em favor da organização. De maneira similar, Bandeira, Marques & Veiga (2000) afirmaram que indivíduos afetivamente vinculados à organização empresarial desenvolvem sentimentos de pertencimento e lealdade e desejam fazer parte de sua energia em prol da organização.

Então pode se entender que nesse sentido, apreende-se que a ligação psicológica, de natureza afetiva, entre a organização e o funcionário ocorre somente com a internalização dos valores e objetivos organizacionais bem como do envolvimento efetivo com as tarefas atribuídas, incluindo, igualmente, experiências emocionais positivas que se traduzem em sentimentos positivos, como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação (SIQUEIRA, 1995).

Um dos traços mais marcantes desse modelo é a geração de diferentes consequências comportamentais (Allen e Meyer, 1996, 2000; Meyer e Herscovitch, 2001). Dado que o comprometimento afetivo resulta da ligação emocional à organização, é provável que os indivíduos afetivamente comprometidos estejam motivados a contribuir mais vigorosamente para a organização, com um menor turnover, absenteísmo mais baixo, desempenho mais elevado e comportamentos superiores de cidadania organizacional. Adicionalmente, o modelo sugere que as pessoas instrumentalmente comprometidas não terão nenhuma tendência para desempenhos que ultrapassem o mínimo esperado. Aliás, se esse for o laço predominante, podem a partir dessa ação resultar comportamentos de trabalho pouco desejáveis. Finalmente, o modelo prediz que os indivíduos normativamente associados à organização tendem a contribuir positivamente para ela. Todavia, os sentimentos de obrigação não suscitam o mesmo entusiasmo e o envolvimento que resultam do laço afetivo.

Segundo Siqueira & Padovam (2008), o comprometimento afetivo traz para o conceito de bem-estar no trabalho uma visão de que as relações estabelecidas entre indivíduo e organização proporcionam uma vivência positiva e prazerosa. Rhoades & Eisenberger (2002) apontaram ainda que o vínculo afetivo do empregado com a organização é determinante para a lealdade e a dedicação dos trabalhadores.

O comprometimento organizacional pode ser definido como o laço psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização e que reduz a probabilidade de ele abandonar (Allen e Meyer, 2000). O interesse no conceito baseia-se na evidência de que dele derivam diversas atitudes e comportamentos relevantes, como assiduidade, intenção

de abandonar a organização, abandono efetivo, pontualidade, atitudes em face da mudança, desempenho individual, comportamentos de cidadania.

O grau de comprometimento organizacional dos funcionários há tempo vem sendo considerado um elemento fundamental para atingir melhores desempenhos nas empresas. Ou seja, na medida em que esse vínculo se coaduna com o objetivo da organização, se fortalece a possibilidade de sucesso (Gomes de Jesus e OkazakiRowe, 2015). Segundo Meyer, Allen e Topolnytsky (1998), quando é reconhecida a importância de se construir uma relação de comprometimento, a organização está em consonância com as mudanças do ambiente que a cerca. Os comprometimentos são importantes para a produtividade e nível do trabalho e atividades, ao promover a otimização das capacidades. Igualmente para a criação de oportunidades e uso das competências individuais e organizacionais, influenciando na velocidade de respostas ao ambiente/mercado e na internalização de novas tecnologias e conhecimentos.

Segundo Menezes (2009:172) conceitua o comprometimento organizacional como “um tipo de vínculo social estabelecido entre o trabalhador e organização, composto de um componente afetivo e de identificação que predispõe um conjunto de intenções comportamentais de pro atividade, participação, empenho extra e defesa da organização”. Mowday, Steers e Porter (1998) destacam que as organizações em que seus colaboradores são comprometidos normalmente obtêm alto rendimento empresarial.

Paschoal & Tamayo (2008) definiram bem-estar no trabalho como a predominância de emoções positivas e a percepção do indivíduo de que o trabalho desempenhado proporciona o desenvolvimento de suas habilidades e o auxilia no alcance de seus objetivos pessoais.

Siqueira (1995) ainda aborda a satisfação como sendo decorrente de experiências e emoções vivenciadas no ambiente de trabalho que afetam a vida social, a saúde mental e os vínculos afetivos do indivíduo. Para a referida autora, o prazer com o trabalho resulta da satisfação com as tarefas, o salário, o sistema de promoções, o relacionamento com os colegas de trabalho e a chefia.

Essa relação prazerosa do indivíduo com o trabalho afeta positivamente o seu desempenho na execução das tarefas e o seu grau de confiança nos superiores e colegas de trabalho (PORTER et al., 1974; WEISS, 2002; SIQUEIRA & GOMIDE JÚNIOR, 2004).

Ainda segundo Harter, Schmidt & Keyes (2003) e Ferreira & Siqueira (2005) acrescentaram que uma maior satisfação com o trabalho torna os indivíduos mais

cooperativos, pontuais, eficientes e propensos a auxiliar seus colegas, além de influenciar a intenção do funcionário em permanecer na empresa.

CAPITULO 3 - METODOLOGIA DA PESQUISA

O objetivo desse capítulo é apresentar a trajetória metodológica do estudo em questão.

Esse capítulo está estruturado nos seguintes subtópicos:

- 3.1 Tipificação da pesquisa
- 3.2 População e Amostra dos sujeitos
- 3.3 Análise do Instrumento de Pesquisa
- 3.4 Descrição da coleta dos dados
- 3.5 Metodologia de apuração dos dados
- 3.6 Indicadores de qualidade do trabalho

3.1 Tipificações da pesquisa científica

Este capítulo aborda as características da pesquisa. A tipificação mostra às particularidades do estudo, os possíveis limites, as observações, os procedimentos para a coleta de dados, todas as informações relevantes e os resultados da conclusão da pesquisa. (TELLES, p. 84, 2001). O quadro 3 explica detalhes de como a pesquisa será feita.

Tabela 2 – Detalhe da pesquisa a ser desenvolvida

A.	Posicionamento Filosófico	Positivismo: Podemos inferir que o positivismo é uma das epistemologias de pesquisa mais presentes no ambiente acadêmico da administração, especialmente quando a discussão se refere a estudos desenvolvidos a partir da metodologia quantitativa. Parece haver, de forma equivocada, a ideia de que essa epistemologia não contempla estudos qualitativos, cujo fundamento é mais exploratório e menos descritivo.
B.	Método de pesquisa	Hipotético dedutivo: Levantamentos sobre o nível de desenvolvimento mental com base nos trabalhos da escola de Genebra apresentam resultados surpreendentes: apontam para a ausência da capacidade hipotético-dedutiva, característica do pensamento formal, mesmo em adultos escolarizados tais como estudantes universitários. Nesse panorama, surgem trabalhos como os de Pozo (1988), Castorina (1985) e carreteiro (1980), que evidenciam a dependência que o pensamento formal tem do conteúdo da tarefa a ser realizada.

C.	Tipo de estudo	Teórico empírico: Estudos empíricos são relatos de pesquisa original. Eles incluem análises secundárias que testam hipóteses apresentando novas análises de dados não considerados ou abordados em relatos anteriores. Eles tipicamente consistem de seções distintas que refletem os estágios no processo de pesquisa e que aparecem na seguinte sequência: introdução: desenvolvimento do problema sob investigação, incluindo seus antecedentes históricos, e declaração do propósito da investigação; método: descrição dos procedimentos usados para conduzir a investigação; resultados: relato dos resultados e análises; e discussão: resumo, interpretação e implicação dos resultados.
D.	Propósito	Pesquisa Aplicada: “Neste caso Abramo (1988, p. 35) assinala que este tipo de pesquisa” é feito para que seus resultados tenham utilização imediata na solução de problemas concretos; é a obtenção do conhecimento para transformação da realidade”. Roesch (1996, p. 78) complementa” a pesquisa aplicada refere-se à discussão de problemas, utilizando o referencial teórico de determinada disciplina, e à apresentação de soluções alternativas”.
E.	Método de intervenção	Pesquisa causal-comparativa ou ex post facto: Investigação de relações causa e efeito por observação de consequências verificadas e busca estruturada de dados para identificação de plausíveis fatores causadores;
F.	Abordagem	Estudo exploratório: Pode ser associado às pesquisas, cuja abordagem pretende desenvolver, aperfeiçoar ou rever conceitos, percepções ou visões, de modo a disponibilizar maiores conhecimentos sobre a situação analisada, facilitando a estruturação, mais precisa de futuros estudos. Segundo Gil (1996, p. 45) as pesquisas exploratórias” têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de instituições” Para Cooper e Schindler (2003, p. 131) informa que um estudo exploratório “é particularmente útil quando os pesquisadores não têm ideia clara dos problemas que vão enfrentar durante o estudo” Esta opinião é compartilhada por Hair, Babin, Money e Samuel(2005, p. 84) Vergara (2006, p. 47) informa que” a investigação exploratória, que não deve ser confundida com leitura exploratória, é realizada em área da qual é pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que todavia poderão surgir durante ou final da pesquisa” que não se deve confundir a Para Melhorar (2006, p. 99) “é usada em casos nos quais é necessário definir o problema com maior precisão, identificar cursos relevantes de ação ou obter dados adicionais antes de poder desenvolver uma abordagem”. Este autor complementar “o objetivo da pesquisa exploratória é explorar ou fazer uma busca em um problema ou em uma situação para prover critérios e maior compreensão” Melhora (2006, p.100) informa que a pesquisa exploratória pode ser usada para qualquer uma das finalidades abaixo: Formular um problema ou defini-lo com maior precisão; Identificar cursos alternativos de ação; Desenvolver hipóteses; Isolar variáveis e relações-chaves para exame posteriores; Obter critérios para desenvolver uma abordagem o problema e Estabelecer prioridades para pesquisa posteriores.

G.	Procedimentos Qualitativos ou quantitativos	Quantitativa: Teles (2001, p. 84) aponta que a pesquisa quantitativamente se fundamenta relacionamentos quantitativos, aspectos que implica em necessária estruturação de dados numéricos, com objetivo de verificação ou investigação de conexões passíveis de expressão matemática entre as variáveis de estudo. No sentido de identificar-se relações de causa e efeito averiguar-se a aceitação de hipótese de existência de correlação entre as variáveis do problema, as pesquisas quantitativas são particularmente recomendadas. Este procedimento de pesquisa, devido a sua natureza inferencial, define a necessidade de amostragens probabilísticas e técnicas estruturadas de coleta de dados.	
H.	Campos de atividade humana	Interdisciplinaridade: deve ser reservado para designar o nível em que a interação entre várias disciplinas ou setores heterogêneos de uma mesma ciência conduz a interações reais, a uma certa reciprocidade no intercâmbio que leva a um enriquecimento mútuo; o conceito envolve não só as interações ou reciprocidade entre projetos especializados de pesquisa, mas a colocação dessas relações dentro de um sistema total, sem quaisquer limites rígidos entre as disciplinas. POHLMANN (2005, p.47), relata: “A interdisciplinaridade é considerada por alguns como um novo paradigma da educação e da pesquisa, e é consenso, entre muitos doutrinadores que se dedicam ao assunto, especialmente no exterior, que a matéria tributária é eminentemente interdisciplinar. Entenda-se essa afirmativa em dois sentidos: primeiro, a de que essa matéria tem uma natureza interdisciplinar intrínseca, pois a compreensão e a solução de certas questões passam pelo conhecimento de conceitos, ferramentas e métodos de duas ou mais disciplinas. Por exemplo, para entender a problemática do impacto dos tributos nas decisões das corporações, é necessário recorrer a conceitos e lições da Economia, da Contabilidade, do Direito e da Administração. O outro sentido é o de que, além de a matéria tributária ter essa natureza intrínseca, é desejável e recomendável, pelas razões referidas, que se adote uma visão interdisciplinar no seu estudo. [grifo do autor] (POHLMANN, 2005, p. 47) “Mas adiante este mesmo autor complementa” a interdisciplinaridade cultiva em cada participante uma familiaridade com os conceitos e métodos de outra ciência” (POHLMANN, 2005, p. 47). No mundo acadêmico interdisciplinaridade: “é um fenômeno cada vez mais presente e valorizado no mundo acadêmico atual, representando uma espécie de retomo às origens do conhecimento científico e filosófico, onde o mundo e os fenômenos eram vistos como um objeto de estudo uno e indissociável. Essa crescente importância está no fato do enriquecimento que a visão de outras disciplinas traz ao objeto de estudo outrora apenas disciplinar. (POHLMANN, 2005, p. 54)	
I.	Natureza dos dados	Primários: diretos da fonte original	
J.	A pesquisa ao longo do tempo	b) cross-sectional - quando a coleta de dados ocorre em um só momento. O objetivo - é descrever e/ou analisar certas variáveis em um dado momento.	
K.	Extensão do campo de estudo	b) pesquisas monográficas e de profundidade: Refere-se a limitação da pesquisa a um tema ou a um problema específico, o exame do maior número possível de variáveis que interfiram no tema ou no problema de pesquisa	
L.	Relação entre pesquisador e a pesquisa	Direta	Não participante: Neste caso o pesquisador se coloca em situação de espaço e tempo que lhe permita assistir às manifestações do fenômeno a ser estudado, podendo utilizar várias formas de registro das suas observações: caderneta de campo, fichas, instrumento de medidas, gravadores, filmadoras, máquinas fotográficas entre outros

		Indireta	<p>Questionários e formulários: São técnicas que implicam interação entre o pesquisador, informante e colocação de estímulos verbais do primeiro, que recebe respostas verbais do segundo; o instrumento contém esses estímulos verbais sob forma de perguntas abertas, perguntas fechadas, quadros tabelas etc. Alguns autores chamam o instrumento de questionário, quando preenchido pelo informante. O formulário quando preenchido pelo pesquisador ou aplicador. É importante notar: nas pesquisas que utilizam essa técnica o informante tanto pode ser encarado como um objeto de estudo em si, como a unidade do universo ou da amostra de pesquisa como pode ser encarado como um observadora-testemunha do assunto na qual o pesquisador está interessado.</p> <p>Grupo, acrescidos das anotações e reflexões do moderador e de outros observadores, caso existam.</p>
--	--	----------	--

Fonte: Os Autores/2020

3.2 Sujeito e população da Pesquisa

Os sujeitos dessa pesquisa são profissionais de diversas áreas que atuam em diversas organizações.

3.3 Instrumento de pesquisa

A pesquisa utiliza o formulário no quadro I.

3.3.1 Partes do questionário

Visando organizar o questionário aplicado (quadro1) foram organizadas por blocos. Cada Bloco tem um objetivo da sua existência. O quadro 1 mostra as partes do instrumento de pesquisa seus objetivos.

Quadro 1- Relação entre blocos e objetivos do questionário

Bloco	Objetivo
Parte A	Identificação do sujeito da Pesquisa
Parte B	Sentimento que a pessoa tem pela empresa
Parte C	A satisfação na empresa
Parte D	Pensamentos de rotatividade
Parte E	Satisfação pessoal

Fonte: Os autores/2020

O quadro 2 mostra o total e cada assertiva de cada bloco utilizado no questionário.

Quadro 2- Relação entre partes da pesquisa e as assertivas.

Parte do questionário	Qtd questões	Perguntas utilizadas nessa parte
Parte A- Identificação do Sujeito	15	<p>1. Gênero: () Masculino () Feminino</p> <p>2. Idade: _____</p> <p>3. Estado Civil: () solteiro () divorciado () Casado ou () Amasiado</p> <p>4. Último Grau de instrução: () Ensino fundamental () Ensino /médio () Ensino Superior () Pós-graduação () Mestrado () Doutorado</p> <p>5. Status () Completo () Cursando () Interrompido</p> <p>6. Formação – curso: _____ 7. Semestre:</p> <p>8. Na sua casa quem mora com você?</p> <p>9. Quem depende do seu salário /remuneração?</p> <p>10. Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando () Sou empreendedor do meu próprio negócio</p> <p>11. Qual área que trabalha (va)? () Administrativo () Contabilidade () Financeiro () Fiscal () Compras () Materiais/Suprimentos () Logística () Vendas () Produção</p> <p>Outros? (Especifique): _____</p> <p>12. Tempo de trabalho nessa empresa: _____ anos</p> <p>13. Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo? () Sócio/Presidente/Diretor () Gerente/Chefia/Coordenação () Assistente/Auxiliar () Analistas/Técnicos Outros Cargos: _____</p> <p>14. Tempo total profissional _____ anos</p> <p>15. Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde? () Em uma outra organização na mesma profissão () Em uma outra organização em qualquer departamento/área () Não trabalharia</p>

		() Teria um outro negócio PRÓPRIO () MONTARIA/CRIARIA meu próprio negócio, Esse negócio seria na área:
Parte B- Sentimento que a pessoa tem pela empresa	5	1-A empresa onde trabalho faz-me sentir: Orgulhoso dela 2-A empresa onde trabalho faz-me sentir: Contente com ela. 3-A empresa onde trabalho faz-me sentir: Entusiasmado com ela 4-A empresa onde trabalho faz-me sentir: Interessado por ela 5-A empresa onde trabalho faz-me sentir: Animado com ela
Parte C- A satisfação na empresa	20	6-No meu trabalho atual sinto-me: Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho 7-Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa 8-No meu trabalho atual sinto-me: Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho 9- No meu trabalho atual sinto-me: Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. 10- No meu trabalho atual sinto-me: Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam 11- No meu trabalho atual sinto-me: Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional. 12- No meu trabalho atual sinto-me: Com a maneira como esta empresa realiza promoções de Seu pessoal. 13- No meu trabalho atual sinto-me: Com a capacidade do meu trabalho absorver-me. 14- No meu trabalho atual sinto-me: Com as oportunidades de ser promovido nessa empresa 15-No meu trabalho atual sinto-me: Com o entendimento entre mim e meu chefe. 16- No meu trabalho atual sinto-me: Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho. 17-No meu trabalho atual sinto-me: Com a maneira como meu chefe me trata. 18-No meu trabalho atual sinto-me: Com a variedade de tarefas que realizo 19-No meu trabalho atual sinto-me: Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho. 20-No meu trabalho atual sinto-me: Com a capacidade profissional do meu chefe 21-As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho. 22-As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia. 23-As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho. 24-Eu como, vivo e respiro o meu trabalho. 25-Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.
Parte D- Pensamento	3	26- Penso em sair da empresa onde trabalho.

de rotatividade		27- Planejo sair da empresa onde trabalho. 28- Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho.
Parte E- Satisfação pessoal	12	29-Tenho orgulho do que faço profissionalmente. 30-Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais. 31-Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira. 32-Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional. 33-Tenho uma boa rede de contatos profissionais. 34-Minha carreira é compatível com minhas vocações. 35-Tenho sucesso nas avaliações da minha competência. 36-Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade. 37-Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira. 38-Sou reconhecido (a) pelos colegas de trabalho. 39-O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus Interesses. 40- Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes.

Fonte: Os autores/2020

Os quadros 03 até 57 descrevem questão a questão.

3.3.2 Análise das questões Parte A - Identificação do sujeito da Pesquisa

O objetivo desse tópico é apresentar os critérios que caracterizam o sujeito.

Quadro 3- Gênero.

Quadro 3 – Gênero			
A	Pergunta	3. Gênero: ()Masculino ()Feminino?	
B	Objetivo desta pergunta	Identificar o gênero da pessoa na pesquisa.	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Masculino	Verifica que o sujeito se identifica com o sexo masculino
		Feminino	Verifica que o sujeito se identifica com o sexo feminino

Fonte: Os autores

Quadro 4- Sua Idade

Quadro 4 – Idade			
A	Pergunta	4. Idade: _____	
B	Objetivo desta pergunta	Identificar a idade do sujeito	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Informou	Informou um número arábico
		Não informou	A pessoa não quer revelar a idade

Fonte: Os autores

Quadro 5- Estado Civil

Quadro 5 – Estado Civil			
A	Pergunta	5. Estado Civil?	
B	Objetivo desta pergunta	Informação referente à situação matrimonial legal	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Solteiro	Verifica que o sujeito não está casado naquele momento
		Divorciado	Verifica que o sujeito já foi casado
		Casado ou Amasiado	Verifica que o sujeito tem um vínculo matrimonial

Fonte: Os autores

Quadro 6- Último Grau de instrução

Quadro 6 – Último Grau de instrução			
A	Pergunta	6. Último Grau de instrução?	
B	Objetivo desta pergunta	Informação do grau de escolaridade do sujeito	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Ensino fundamental	Concluiu o ciclo de estudos básicos
		Ensino /médio	Última etapa da educação básica brasileira
		Ensino Superior	Estudo cursado nas universidades
		Pós-graduação	Modelo de ensino destinado às pessoas que concluíram a graduação.
		Mestrado	É um grau acadêmico com ênfase na formação de pesquisadores e professores universitários
		Doutorado	É um grau de pós-graduação stricto sensu que visa à aproximação dos profissionais com a pesquisa e a área acadêmica.

Fonte: Os autores

Quadro 7- Status

Quadro 7 – Status			
A	Pergunta	7. Status?	
B	Objetivo desta pergunta	Informação se o sujeito completou seus cursos	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Completo	Verifica que o sujeito concluiu seu curso
		Cursando	Verifica que o sujeito está estudando
		Interrompido	Verifica que o sujeito interrompeu seu curso

Fonte: Os autores

Quadro 8- Formação – curso

Quadro 8 – Formação – curso			
A	Pergunta	8. Formação – curso?	
B	Objetivo desta pergunta	Saber em que área o sujeito se formou	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Preenchido	Um curso a ser preenchido
		Não preenchido	A pessoa não quer informar seu curso

Fonte: Os autores

Quadro 9- Semestre

Quadro 9 – Semestre			
A	Pergunta	9. Semestre	
B	Objetivo desta pergunta	Se estudando saber qual o semestre o sujeito está	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Preenchido	Indica o sujeito está no semestre
		Não preenchido	A pessoa não quer informar o semestre

Fonte: Os autores

Quadro 10- Na sua casa quem mora com você

Quadro 10 – Na sua casa quem mora com você			
A	Pergunta	10. Na sua casa quem mora com você?	
B	Objetivo desta pergunta	Sabe a quantidade de pessoas que moram com o sujeito	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Sozinho/Sozinha	Verifica que o sujeito mora sozinho
		Namorado/Namorada	Verifica que o sujeito mora com Namorado/Namorada
		Noivo/Noiva	Verifica que o sujeito mora com Noivo/Noiva
		Amigos	Verifica que o sujeito mora com amigos
		Mãe/Pai	Verifica que o sujeito mora com seus pais
		Sogra/Sogra	Verifica que o sujeito mora com Sogra/Sogra
		Esposa/Esposo	Verifica que o sujeito mora com Esposa/Esposo
		Filho/Filhos	Verifica que o sujeito mora com Filho/Filhos
		Tio/Tia	Verifica que o sujeito mora com Tio/Tia

Fonte: Os autores

Quadro 11- Quem depende do seu salário/Remuneração

Quadro 11 – Quem depende do seu salário/Remuneração			
A	Pergunta	11. Quem depende do seu salário/Remuneração?	
B	Objetivo desta pergunta	Sabe quem é dependente do sujeito	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Sozinho/Sozinha	Verifica que o sujeito não tem nenhum dependente
		Namorado/Namorada	Verifica que namorado/namorada é dependente do sujeito
		Noivo/Noiva	Verifica que Noivo/Noiva é dependente do sujeito
		Amigos	Verifica que amigos são dependentes do sujeito
		Mãe/Pai	Verifica que seus pais são dependentes do sujeito
		Sogra/Sogra	Verifica que Sogra/Sogra são dependentes do sujeito
		Esposa/Esposo	Verifica que Esposa/Esposo é dependente do sujeito
		Filho/Filhos	Verifica que Filho/Filhos são dependentes do sujeito
		Tio/Tia	Verifica que Tio/Tia são dependentes do sujeito

Fonte: Os autores

Quadro 12- Você está

Quadro 12 – Você está			
A	Pergunta	12. Você está?	
B	Objetivo desta pergunta	Identifica se o sujeito está trabalhando	
-C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Empregado	Significa que a pessoa pertence a alguma organização e possui rendimentos desse trabalho
		Desempregado	Significa que a pessoa não pertence a alguma organização e não possui rendimentos desse trabalho
		Estagiando	Significa que o sujeito está em um trabalho temporário
		Sou empreendedor do meu próprio negócio	Significa que o sujeito tem sua própria empresa

Fonte: Os autores

Quadro 13- Qual área que trabalha

Quadro 13 – Qual área que trabalha			
A	Pergunta	13. Qual área que trabalha?	
B	Objetivo desta pergunta	Verificar em qual área/departamento o entrevistado possui experiência	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Administrativo	Verifica que o sujeito trabalha na área administrativa
		Contabilidade	Verifica que o sujeito trabalha na área contábil
		Financeiro	Verifica que o sujeito trabalha na área de finanças
		Fiscal	Verifica que o sujeito trabalha na área fiscal
		Compras	Verifica que o sujeito trabalha na área de compras
		Materiais/Suprimentos	Verifica que o sujeito trabalha na área de Materiais/Suprimentos
		Logística	Verifica que o sujeito trabalha na área da logística
		Vendas	Verifica que o sujeito trabalha na área de vendas
		Produção	Verifica que o sujeito trabalha na área da produção
		Outros?	Verifica que a pessoa trabalha em outro departamento não listado

Fonte: Os autores

Quadro 14- Tempo de trabalho nessa empresa

Quadro 14 - Tempo de trabalho nessa empresa			
A	Pergunta	14. Tempo de trabalho nessa empresa?	
B	Objetivo desta pergunta	Identifica quanto tempo o sujeito trabalha na empresa	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Preenchido	Indica o sujeito está trabalhando
		Não preenchido	A pessoa não quer informar o tempo de trabalho

Fonte: Os autores

Quadro 15- Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo

Quadro 15 – Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo			
A	Pergunta	15. Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?	
B	Objetivo desta pergunta	Identifica qual o cargo do sujeito na empresa	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Sócio/Presidente/Diretor	Significa que o entrevistado possui um cargo de sócio ou presidente ou diretor na empresa
		Gerente/Chefia/Coordenação	Significa que o entrevistado possui um cargo de gerente ou chefia ou coordenação na empresa
		Assistente/Auxiliar	Significa que o entrevistado possui o cargo de assistente ou auxiliar na empresa
		Analistas/Técnicos	Significa que o entrevistado possui o cargo de analista ou de técnico na empresa

Fonte: Os autores

Quadro 16- Tempo total profissional

Quadro 16 – Tempo total profissional			
A	Pergunta	16. Tempo total profissional?	
B	Objetivo desta pergunta	Identifica o tempo de profissão do sujeito	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Anos	O entrevistado responderá quantos anos possui de experiência profissional/trabalho.

Fonte: Os autores

Quadro 17- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde

Quadro 17 – Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde			
A	Pergunta	17. Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?	
B	Objetivo desta pergunta	Identifica se o sujeito tem interesse de mudar de profissão	
C	Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Em outra organização na mesma profissão	O sujeito gosta da profissão em que atua
		Em outra organização em qualquer departamento/área	O sujeito estaria disposto a trabalhar em outros departamentos
		Não trabalharia	Verifica que o sujeito não tem interesse em trabalhar
		Teria outro negócio PRÓPRIO	Verifica que o sujeito tem vontade de te sua própria empresa
		MONTARIA/CRIARIA meu próprio negócio, Esse negócio seria na área:	Verifica que o sujeito gostaria de se autônimo

Fonte: Os autores

3.3.3 Análise das questões Parte B- Envolvimento com o trabalho

O objetivo desse tópico é apresentar os critérios que foram utilizados para avaliar as questões sobre o Sentimento que a pessoa tem pela empresa.

Quadro 18- Empresa onde trabalho faz-me sentir: Orgulhoso dela

Quadro 18- Orgulhoso dela		
Pergunta	18- empresa onde trabalho faz-me sentir: Orgulhoso dela?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de sentimento concordância ou discordância do entrevistado em relação à empresa.	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Nada	Significa que o sujeito não possui nenhum orgulho da empresa aonde trabalha.
	Pouco	Significa que o sujeito possui pouco orgulho da empresa aonde trabalha. Nesse caso aparenta ter mais pontos negativos do que positivo da empresa
	Mais ou menos	Significa que o sujeito não possui pontos de desafeto e orgulho da empresa aonde trabalha.
	Muito	Significa que o sujeito não possui muito orgulho da empresa aonde trabalha, porém não totalmente identificado.
	Extremamente	Significa que o sujeito possui muito orgulho da empresa aonde trabalha. Ou seja, está totalmente identificado
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 19- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Contente com ela

Quadro 19- Contente com ela.		
Pergunta	19-A empresa onde trabalho faz-me sentir: Contente com ela?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de sentimento concordância ou discordância do entrevistado em relação a empresa.	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Nada	Significa que o sujeito não possui nenhum grau de felicidade da empresa aonde trabalha.
	Pouco	Significa que o sujeito possui pouco grau de felicidade da empresa aonde trabalha. Nesse caso aparenta ter mais pontos negativos do que positivo da empresa
	Mais ou menos	Significa que o sujeito não possui pontos de tristeza e felicidade da empresa aonde trabalha.
	Muito	Significa que o sujeito não possui muita felicidade da empresa aonde trabalha, porém não totalmente identificado.
	Extremamente	Significa que o sujeito possui muita felicidade da empresa aonde trabalha. Ou seja, está totalmente identificado
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 20- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Entusiasmado com ela

Quadro 20- Entusiasmado com ela		
Pergunta	20-A empresa onde trabalho faz-me sentir: Entusiasmado com ela?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de sentimento concordância ou discordância do entrevistado em relação a empresa.	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Nada	Significa que o sujeito não possui entusiasmo nenhum pela empresa
	Pouco	Significa que o sujeito possui pouco entusiasmo pelo seu trabalho
	Mais ou menos	Significa que o sujeito não tem tanta afeição na empresa onde trabalha
	Muito	Significa que o sujeito não tem muita afeição na empresa aonde trabalha, porém não totalmente identificado.
	Extremamente	Significa que o sujeito possui muita afeição na empresa aonde trabalha. Ou seja, está totalmente identificado
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 21- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Interessado por ela

Quadro 21 - Interessado por ela		
Pergunta	21-A empresa onde trabalho faz-me sentir: Interessado por ela?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de sentimento concordância ou discordância do entrevistado em relação a empresa.	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Nada	Significa que o sujeito não tem nenhum interesse pela empresa aonde trabalha
	Pouco	Significa que o sujeito possui pouco interesse da empresa aonde trabalha. Nesse caso aparenta ter mais pontos negativos do que positivo da empresa
	Mais ou menos	Significa que o sujeito não tem tanto empenho na empresa aonde trabalha
	Muito	Significa que o sujeito e bem empenhado na empresa aonde trabalha
	Extremamente	Significa que o sujeito possui grande empenho na empresa aonde trabalha. Ou seja, está totalmente empenhado
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 22- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Animado com ela

Quadro 22 –Animado com ela		
Pergunta	22-A empresa onde trabalho faz-me sentir: Animado com ela?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de sentimento concordância ou discordância do entrevistado em relação à empresa.	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Nada	Significa que o sujeito não possui nenhum grau de ânimo na empresa aonde trabalha
	Pouco	Significa que o sujeito possui pouco grau de ânimo na empresa aonde trabalha. Nesse caso os pontos são mais negativos sobre a empresa
	Mais ou menos	Significa que o sujeito não possui ponto de ânimo e desânimo da empresa aonde trabalha.
	Muito	Significa que o sujeito não tem muito animo na empresa aonde trabalha, porém não totalmente identificado
	Extremamente	Significa que o sujeito possui muita animação na empresa aonde trabalha. Ou seja, está totalmente identificado
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

3.3.4 Análise das questões Parte C- Satisfação no trabalho

O objetivo desse tópico é apresentar as questões sobre a satisfação na empresa.

Quadro 23- Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho

Quadro 23 - Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho		
Pergunta	23-No meu trabalho atual sinto-me: Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de satisfação e a insatisfação do entrevistado em relação à empresa.	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito não tem nenhuma colaboração dos seus colegas de trabalho. Ou seja, a quantidade de pontos negativos é em sua maioria
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito não possui nenhum grau de colaboração com seus colegas de trabalho. Nesse caso existem poucos pontos positivos e muitos negativos nessa colaboração
	Insatisfeito	Significa que o sujeito não se sente confortável com seus colegas de trabalho
	Indiferente	Significa que para o sujeito não faz diferença nenhuma tem uma boa ou uma má relação cuidado aqui a pergunta fala em colaboração e não relação!!Com seus colegas de empresa
	Satisfeito	Significa que o sujeito está contente sobre a colaboração dos seus colegas de trabalho
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito está muito satisfeito com o espírito de colaboração entre os colegas.
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito se totalmente satisfeito com o espírito de colaboração entre seus colegas.
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 24- Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa

Quadro 24 -Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa		
Pergunta	24-Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de satisfação e a insatisfação do entrevistado em relação a empresa.	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito nunca foi promovido pela empresa aonde trabalha
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito não teve uma promoção na empresa aonde trabalha
	Insatisfeito	Significa que o sujeito não está contente no cargo que atua no trabalho
	Indiferente	Significa que o sujeito não liga em ser promovido na empresa aonde trabalha
	Satisfeito	Significa que o sujeito está contente no cargo aonde trabalha
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito tem sido promovido na empresa aonde trabalha
Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito sempre é promovido na empresa aonde trabalha. Ou seja, está totalmente feliz	
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 25- Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho

Quadro 25 - Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho		
Pergunta	25-No meu trabalho atual sinto-me: Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de satisfação e a insatisfação do entrevistado em relação à empresa.	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito está se sentindo totalmente sobrecarregado no trabalho e seu salário não corresponde sobre as tarefas realizadas
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito está trabalhando muito e seu salário não corresponde sobre as tarefas realizadas na empresa aonde trabalha
	Insatisfeito	Significa que o sujeito não está de acordo com seu salário
	Indiferente	Significa que o sujeito não está contente e nem descontente sobre seu trabalho
	Satisfeito	Significa que o sujeito está satisfeito com o salário que ganha pelo seu trabalho
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito está bastante satisfeito com salário que é pago pela empresa aonde trabalha
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito é totalmente satisfeito com o salário que recebe pela empresa aonde trabalha
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 26- Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim

Quadro 26 - Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim		
Pergunta	26- No meu trabalho atual sinto-me: Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim?	
Objetivo desta pergunta	Ter amizade no trabalho é importante, pois traz um ambiente, mas prazeroso e a organização e se sentem motivadas a trabalhar.	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito não se sente entrosado com seus colegas de trabalho. É provável que esse sujeito possui a intenção de sair da empresa
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito não se sente feliz/satisfeito com seus colegas de trabalho
	Insatisfeito	Significa que o sujeito não se sente satisfeito ou insatisfeito no ambiente de trabalho
	Indiferente	Significa que para o sujeito ele vai executar suas tarefas independente das amizades e do clima organizacional
	Satisfeito	Significa que o sujeito está satisfeito no seu ambiente de trabalho
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito se sente muito satisfeito no seu ambiente de trabalho
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito está totalmente satisfeito no seu ambiente de trabalho e com seus colegas
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 27- Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam

Quadro 27 - Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam		
Pergunta	27- No meu trabalho atual sinto-me: Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam?	
Objetivo desta pergunta	O sujeito se sente satisfeito conforme as coisas vão dando certo, caso contrário fico desanimado	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito está desmotivado e infeliz no seu ambiente de trabalho
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito está desanimado e prestes a sair da empresa
	Insatisfeito	Significa que o sujeito não está contente com a função que exerce
	Indiferente	Significa que o sujeito não se importa com nada
	Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz com as tarefas executadas
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito está muito feliz com seu trabalho
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito está totalmente feliz com seu trabalho e com a empresa
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 28- Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional

Quadro 28 - Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional		
Pergunta	28- No meu trabalho atual sinto-me: Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional?	
Objetivo desta pergunta	O sujeito sente se valorizado e satisfeito do contrário tem a intenção de rotatividade	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito está totalmente insatisfeito com salário
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito está prestes a procurar uma nova oportunidade e outra organização e salário desejado
	Insatisfeito	Significa que o sujeito não está insatisfeito com o salário
	Indiferente	Significa que o sujeito está acomodado
	Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz com o salário
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz e satisfeito com o salário
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito está muito feliz com o salário e com a organização
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 29- Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal

Quadro 29 - Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal		
Pergunta	29- No meu trabalho atual sinto-me: Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal?	
Objetivo desta pergunta	O sujeito sente que pode crescer conforme exercer suas funções com dedicação contraria disso fica desmotivado	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito está desmotivado, pois não recebeu nenhuma promoção até o momento
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito está triste e desmotivado
	Insatisfeito	Significa que o sujeito está triste e cogitando a possibilidade de procurar um novo emprego que ofereça plano de carreira
	Indiferente	Significa que o sujeito está satisfeito com o plano de carreira da organização
	Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz com o plano de carreira da organização
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz e satisfeito
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz com as promoções recebidas até o momento
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 30- Com a capacidade do meu trabalho absorver-me

Quadro 30 - Com a capacidade o meu trabalho absorver-me		
Pergunta	30- No meu trabalho atual sinto-me: Com a capacidade do meu trabalho absorver-me?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito está feliz no seu ambiente de trabalho ou fadigado das tarefas executadas	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito está desmotivado com seu desempenho
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito está infeliz com sua performance diante das atividades executadas
	Insatisfeito	Significa que o sujeito está desanimado
	Indiferente	Significa que para o sujeito sua performance está boa
	Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz com sua performance
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito está muito feliz com tudo que desenvolve na empresa
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito está totalmente seguro e feliz da forma como trabalha
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 31- Com as oportunidades de ser promovido nessa empresa

Quadro 31 - Com as oportunidades de ser promovido nessa empresa		
Pergunta	31- No meu trabalho atual sinto-me: Com as oportunidades de ser promovido nessa empresa?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito esta feliz com o plano de carreira da empresa para com ele ou se está insatisfeito por não ter um plano de carreira em vista	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito não teve oportunidade de ser promovido
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito está pensando em sair da organização e procurar uma onde possa ser promovido com o tempo
	Insatisfeito	Significa que o sujeito infeliz pois não recebeu nenhuma promoção
	Indiferente	Significa que para o sujeito isso não interfere ter ou não oportunidade
	Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz com s oportunidades que já teve
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz pois acredita já ter recebido oportunidades satisfatórias até o momento
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito está muito feliz pois sempre recebe oportunidades
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 32- Com o entendimento entre mim e meu chefe

Quadro 32 - Com o entendimento entre mim e meu chefe		
Pergunta	32-No meu trabalho atual sinto-me: Com o entendimento entre mim e meu chefe?	
Objetivo desta pergunta	Saber qual a relação patrão e empregado se é boa ou ruim	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito não se entende com seu chefe
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito não consegue se entender com seu chefe e pensa na possibilidade de sair da organização
	Insatisfeito	Significa que o sujeito não está feliz com seu chefe
	Indiferente	Significa que para o sujeito isso não interfere no seu trabalho
	Satisfeito	Significa que o sujeito se dá bem com seu chefe sem maiores problemas
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito se dá muito bem com seu chefe e se sente feliz na organização
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito está totalmente satisfeito
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 33- Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho

Quadro 33 - Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho		
Pergunta	33- No meu trabalho atual sinto-me: Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Se o sujeito acredita que o salário que recebe é justo devido á função que exerce	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito está desmotivado e pensa em procurar um trabalho onde se esforce menos
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito não feliz e já procura um novo trabalho
	Insatisfeito	Significa que o sujeito está desapontado com a empresa
	Indiferente	Significa que o sujeito está satisfeito e insatisfeito parcialmente
	Satisfeito	Significa que o sujeito está de acordo com o esforço usado nas tarefas e o salário que recebe por isto
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz pois sabe que recebe de acordo com seus esforços
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito está muito feliz e sabe que seus trabalhos são reconhecidos
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 34- Com a maneira como meu chefe me trata

Quadro 34 - Com a maneira como meu chefe me trata		
Pergunta	34-No meu trabalho atual sinto-me: Com a maneira como meu chefe me trata?	
Objetivo desta pergunta	Como o chefe trata o sujeito, e a forma como ele o trata deixa feliz ou triste a ponto de pensar em sair da empresa	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito se sente mal tratado pelo seu chefe
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito não gosta do jeito que seu chefe o trata
	Insatisfeito	Significa que o sujeito não gosta das atitudes do seu chefe
	Indiferente	Significa que o sujeito não liga para as atitudes do seu chefe
	Satisfeito	Significa que o sujeito se sente respeitado pelo seu chefe
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito se dá muito bem com o seu chefe e está feliz
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito sabe que seu chefe o respeita e admira seu trabalho
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 35- Com a variedade de tarefas que realizo

Quadro 35 - Com a variedade de tarefas que realizo		
Pergunta	35-No meu trabalho atual sinto-me: Com a variedade de tarefas que realizo?	
Objetivo desta pergunta	Se o sujeito se sente sobrecarregado e com isso desmotivado ou se sente bem com as tarefas que executa	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito acredita executar muitas tarefas ao mesmo tempo
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito não está feliz pois se sente sobrecarregado
	Insatisfeito	Significa que o sujeito não gosta das tarefas que executa
	Indiferente	Significa que para o sujeito está bom o que precisa fazer
	Satisfeito	Significa que o sujeito está de acordo com a variedades de suas tarefas
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito se sente feliz em executar várias tarefas
	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz, pois se sente muito útil executando várias tarefas
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 36- Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho

Quadro 36 - Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho		
Pergunta	36-No meu trabalho atual sinto-me: Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Se o sujeito se sente bem ou desmotivado com os colegas que trabalham com ele	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito sente que não pode confiar nos seus colegas
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito não se sente bem com os colegas de trabalho e isso o incomoda
	Insatisfeito	Significa que o sujeito não está feliz com seus colegas de trabalho
	Indiferente	Significa que para o sujeito não interfere em nada essa situação de estar bem ou não com os colegas de qualquer forma irá fazer seu serviço
	Satisfeito	Significa que o sujeito sente confiança em seus colegas de trabalho e isso o faz bem
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito se sente seguro com seus colegas de trabalho
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito sente se a vontade com seus colegas de trabalho e isso o faz sentir se bem
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 37- Com a capacidade profissional do meu chefe

Quadro 37 - Com a capacidade profissional do meu chefe		
Pergunta	37-No meu trabalho atual sinto-me: Com a capacidade profissional do meu chefe?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito sente que seu chefe sabe lidar com conflitos na empresa, se sente seguro ou inseguro quanta a postura do mesmo	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Totalmente Insatisfeito	Significa que o sujeito acredita que o chefe não tem capacidade para exercer o cargo de chefia
	Muito Insatisfeito	Significa que o sujeito não se sente feliz em receber ordens de alguém que não está capacitado para o cargo de chefe
	Insatisfeito	Significa que o sujeito não está feliz com o chefe
	Indiferente	Significa que o sujeito não liga para a capacidade do chefe
	Satisfeito	Significa que o sujeito está feliz com a capacidade que o chefe demonstra
	Muito Satisfeito	Significa que o sujeito está muito feliz pois seu chefe é capacitado para exercer a função
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Totalmente Satisfeito	Significa que o sujeito se sente feliz e satisfeito com a capacidade com que chefe lidera
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

3.3.5 Análise das questões Parte D- Comprometimento organizacional

Quadro 38- As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho

Quadro 38 - As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho		
Pergunta	38-As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de concordância ou discordância do entrevistado em relação ao seu trabalho. Saber se o trabalho atual do sujeito o deixa feliz ou triste	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito não está feliz no seu ambiente de trabalho e pensa em sair
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito não está feliz no seu ambiente de trabalho mais não pensa em sair
	Discordo levemente	Significa que o sujeito está bem
	Nem discordo, nem concordo	Significa que o sujeito não está feliz e nem infeliz
	Concordo levemente	Significa que para o sujeito está tudo bem
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda mais precisa rever melhor o assunto pois algumas coisas não o deixam feliz
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito concorda pois se sente realizado e feliz o seu ambiente de trabalho
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 39- As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia

Quadro 39 - As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia		
Pergunta	39-As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia?	
Objetivo desta pergunta	Se a carga horária que o sujeito trabalha o faz bem ou deixa o mesmo desmotivado pelo excesso de trabalho	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito está cansado pois trabalha muito e quer sair da empresa para outro que trabalhe menos
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda, pois sabe que trabalha muito mais gosta do que faz
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda pois trabalha o necessário que a empresa precisa
	Nem discordo, nem concordo	Significa que para o sujeito o excesso de trabalho faz parte
	Concordo levemente	Significa que o sujeito se sente bem por trabalhar um pouco a mais
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda com a carga horária e se sente bem assim
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito concorda pois no ambiente de trabalho se sente realizado e feliz
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 40- As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho

Quadro 40 - As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho		
Pergunta	40-As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Saber se a empresa o ajudou na sua evolução, profissional	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito sente que a empresa não está se importando com ele e por isso pensa em sair
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda, pois a empresa até que ajuda mais ainda não chegou a vez dele
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda pois a empresa já deu algumas oportunidades importantes para ele, mais agora parou
	Nem discordo, nem concordo	Significa que para o sujeito sua
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda pois se sente bem e feliz no trabalho e com as coisas que o mesmo proporciona em sua vida
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito se sente bem no trabalho
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito sente realizado e feliz
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 41- Eu como, vivo e respiro o meu trabalho

Quadro 41 -Eu como, vivo e respiro o meu trabalho		
Pergunta	41-Eu como, vivo e respiro o meu trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o tempo que o sujeito passa na empresa o deixa feliz ou não	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito acredita que fica muito tempo na empresa e isso o deixa desmotivado, e pensando em procurar uma empresa onde trabalhe menos
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda, pois se sente bem o tempo que passa na empresa mais poderia trabalhar menos
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda em partes mais se sente bem
	Nem discordo, nem concordo	Significa que para o sujeito isso é indiferente pois precisa trabalhar
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda em partes, pois muito trabalho também não faz bem
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda mais também não está feliz com o tanto que trabalha
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito concorda, pois, sua vida é o próprio trabalho
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 42- Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho

Quadro 42 --Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho		
Pergunta	42-Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Para saber se o sujeito é feliz ou não com o que faz na empresa	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito não está feliz com o trabalho exercido e quer sair da empresa
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito não está feliz com o que faz mais precisa do trabalho
	Discordo levemente	Significa que o sujeito está bem
	Nem discordo, nem concordo	Significa que o sujeito nem se sente feliz e nem triste apenas trabalha porque precisa
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda mais não está muito feliz
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito e sente bem com o que faz mais poderia estar melhor
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito concorda pois se sente feliz e realizado com o que faz
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

3.3.6 Análise das questões Parte E - Intenção de rotatividade

O objetivo desse tópico é apresentar os critérios que foram utilizados para avaliar as questões sobre pensamento de rotatividade.

Quadro 43- Penso em sair da empresa onde trabalho

Quadro 43- Penso em sair da empresa onde trabalho		
Pergunta	43- Penso em sair da empresa onde trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de vontade de o sujeito sair da empresa. Saber se o sujeito tem a intenção de rotatividade	
Possíveis respostas do entrevistado e o - que representa cada resposta?	Nunca	Significa que o sujeito não tem intenção de sair da empresa
	Raramente	Significa que o sujeito raramente pensa nessa hipótese de sair da empresa
	Às vezes	Significa que o sujeito às vezes está triste e pensa em sair da empresa
	Frequentemente	Significa que frequentemente o sujeito não está feliz e as pensa em sair da empresa
	Sempre	Significa que sempre o sujeito não está satisfeito e tem a intenção de sair da empresa
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 44- Planejo sair da empresa onde trabalho

Quadro 44- Planejo sair da empresa onde trabalho		
Pergunta	44- Planejo sair da empresa onde trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de vontade de o sujeito sair da empresa. Se o sujeito planeja em sair da empresa onde trabalha	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Nunca	Significa que o sujeito nunca cogitou a ideia de sair da empresa
	Raramente	Significa que o sujeito raramente planeja sair da empresa
	Às vezes	Significa que o sujeito às vezes planeja em sair da empresa
	Frequentemente	Significa que frequentemente o sujeito tem a intenção de sair da empresa
	Sempre	Significa que o sujeito tem a intenção de sair o mais rápido possível da empresa
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 45- Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho

Quadro 45- Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho		
Pergunta	45- Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Identifica o grau de vontade de o sujeito sair da empresa. Saber se o sujeito tem vontade de sair da empresa onde trabalha	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Nunca	Significa que o sujeito nunca teve vontade de sair da empresa
	Raramente	Significa que o sujeito raramente teve vontade sair da empresa
	Às vezes	Significa que o sujeito as vezes tem vontade de sair da empresa pois não se sente feliz
	Frequentemente	Significa que frequentemente o sujeito tem vontade sair da empresa
	Sempre	Significa que o sujeito tem muita vontade de sair da empresa pois não se sente bem e feliz
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

3.3.7 Análise das questões Parte F - Percepção de sucesso na carreira

O objetivo desse tópico é apresentar os critérios que foram utilizados para avaliar as questões sobre a satisfação pessoal.

Quadro 46- Tenho orgulho do que faço profissionalmente

Quadro 46 - Tenho orgulho do que faço profissionalmente		
Pergunta	46-Tenho orgulho do que faço profissionalmente?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito tem orgulho do que faz como profissional e se ele é feliz	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito não tem nenhum orgulho do que faz profissionalmente e pensa em sair da empresa e ir para outra área
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda mais as vezes sente sim orgulho do seu profissional mais pensa em mudar de profissão
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda, pois, as vezes tem orgulho mais
	Nem discordo, nem concordo	Significa que o sujeito não se sente nem orgulhoso e nem triste com o que faz profissionalmente
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda pois se sente bem com o que faz profissionalmente
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito se sente muito feliz e orgulhoso do que faz profissionalmente
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 47- Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais

Quadro 47 – Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais		
Pergunta	47-Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o emprego dá ao sujeito um bem estar e segurança financeira visando o futuro	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito não está nada tranquilo sobre seu futuro na empresa onde está e pensa em sair e procurar algo mais favorável
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda, pois se preocupa com o futuro mais não pensa em sair da empresa
	Discordo levemente	Significa que o sujeito não está muito feliz
	Nem discordo, nem concordo	Significa que o sujeito não pensa nisso
	Concordo levemente	Significa que o sujeito feliz e seguro
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito feliz mais às vezes pensa em sair e procurar algo mais favorável para seu futuro
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito está tranquilo e muito confiante que suas necessidades serão supridas na empresa onde esta
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 48- Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira

Quadro 48 -Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira		
Pergunta	48-Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito tem evoluído em sua carreira	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito não está conseguindo progredir em sua carreira e pensa em sair
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda, pois não tem aprendido muito e se sente triste com isso
	Discordo levemente	Significa que o sujeito não está muito seguro com seu desenvolvimento
	Nem discordo, nem concordo	Significa que o sujeito não penso sobre o assunto
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda, pois tem evoluído
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito sente que evoluiu mais também sente que as coisas poderiam estar melhores
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito está muito feliz com tudo que vem aprendendo e com isso evoluído em sua carreira
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 49- Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional

Quadro 49 -Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional		
Pergunta	49-Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito sente que fez algo de inovador e importante durante sua vida profissional na empresa	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito sente que nunca criou algo inovador em sua carreira profissional e por isso se sente triste
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda, pois já até criou algo mais não tão inovador assim
	Discordo levemente	Significa que o sujeito já criou algo
	Nem discordo, nem concordo	Significa que o sujeito não criou nada que se lembre
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda, pois que está conseguindo criar inovações sem sua carreira profissional
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda, pois já fez algumas inovações
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito já fez várias inovações e está feliz por esta trajetória profissional.
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 50- Tenho uma boa rede de contatos profissionais

Quadro 50 -Tenho uma boa rede de contatos profissionais		
Pergunta	50-Tenho uma boa rede de contatos profissionais?	
Objetivo desta pergunta	Se o sujeito tem uma boa comunicação dentro da empresa que trabalha	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito não se comunica muito na empresa e isso o deixa triste e pensando em sair da empresa
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda pois até tem uma boa comunicação mais poderia ser melhor
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda pois acredita que se comunica o suficiente
	Nem discordo, nem concordo	Significa que o sujeito acredita que do jeito que está tanto faz pois executa suas atividades e pronto
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda, pois tem uma boa comunicação
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito está feliz, pois sua comunicação na empresa é muito boa
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 51- Minha carreira é compatível com minhas vocações.

Quadro 51 -Minha carreira é compatível com minhas vocações		
Pergunta	51-Minha carreira é compatível com minhas vocações?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito está na profissão que gostaria	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito não está de acordo com essa afirmação, pois acredita que está na carreira errada e por isso pensa em sair da empresa onde esta
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda pois está se adaptando a carreira
	Nem discordo, nem concordo	Significa que o sujeito não sabe qual é sua vocação e por isso se sente feliz com sua carreira até o momento
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda em partes
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda, pois está feliz com sua carreira e acredita que está no caminho certo
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito está muito feliz e sua carreira é sem dúvida compatível com sua vocação
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 52- Tenho sucesso nas avaliações da minha competência

Quadro 52 -Tenho sucesso nas avaliações da minha competência		
Pergunta	52-Tenho sucesso nas avaliações da minha competência?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito se sente competente no que faz na empresa	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito não se sente competente no que faz pois está na área errada e por isso que sair da empresa
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda pois está na profissão
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda em partes
	Nem discordo, nem concordo	Significa que o sujeito não sabe dessa avaliação
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda, pois, as avaliações até o momento foram positivas
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito está feliz com as avaliações que recebeu
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 53- Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade

Quadro 53 -Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade		
Pergunta	53-Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito sente que seu trabalho gera pontos positivos para a sociedade	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o trabalho do sujeito não gera efeito positivo nenhum na sociedade
	Discordo moderadamente	Significa que sujeito discorda
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda em partes
	Nem discordo, nem concordo	Significa que o sujeito não sabe se gera alguma positividade na sociedade
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda pois consegui ver pontos positivo
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito está feliz em saber que seu trabalho age de forma positiva na sociedade.
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 54- Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira

Quadro 54 -Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira		
Pergunta	54-Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito tem alcançado as metas que traçou de promoções na empresa onde trabalha e se não alcançou tem a intenção de rotatividade	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito não tem alcançado suas metas de nível hierárquico e por isso se sente desmotivado e com a intenção de sair da empresa
	Discordo moderadamente	Significa que sujeito discorda pois ainda não chegou onde quer
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda, mais pretende continuar tentando chegar onde quer
	Nem discordo, nem concordo	Significa que para o sujeito está bom onde o mesmo se encontra
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda em partes
	Concordo moderadamente	Significa que suas metas estão caminhando, mais em ritmo lento
	Concordo totalmente	Significa que as metas do sujeito sempre caminharam de acordo com seu objetivo e por isso ele se sente bem no seu ambiente de trabalho
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 55- Sou reconhecido (a) pelos colegas de trabalho

Quadro 55-Sou reconhecido (a) pelos colegas de trabalho		
Pergunta	55-Sou reconhecido (a) pelos colegas de trabalho?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito sente que seus colegas de trabalho o respeitam indiferente de seu cargo	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito não sente que seus colegas o respeitam e isso o incomoda e que sair da empresa
	Discordo moderadamente	Significa que sujeito discorda os colegas o respeitam um pouco
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda, pois acredita que não é reconhecido pelos seus colegas de trabalho
	Nem discordo, nem concordo	Significa que para o sujeito isso de ser ou não reconhecido pelos colegas não importa
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda que até e reconhecido pelos colegas no seu trabalho
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito é totalmente reconhecido no seu trabalho
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 56- O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.

Quadro 56 -O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses		
Pergunta	56-O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o sujeito sente que chegou onde queria (cargo) na empresa onde trabalha ou não	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que o sujeito não chegou onde almeja e tem a intenção de rotatividade,
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda, mais não pensa em sair da empresa
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda em partes
	Nem discordo nem concordo	Significa que o sujeito não dá importância para cargos, apenas quer trabalhar
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda em partes
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda em partes pois as vezes se sente que está perto do cargo pretendido e por isso vai aguardar mais um pouco
	Concordo totalmente	Significa que o sujeito está satisfeito e feliz, pois chegou onde almejava
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

Quadro 57- Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes

Quadro 57 -Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes		
Pergunta	57- Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes?	
Objetivo desta pergunta	Saber se o salário que o sujeito ganha supriu as necessidades dele e de seus dependentes	
Possíveis respostas do entrevistado e o que representa cada resposta?	Discordo totalmente	Significa que a renda do sujeito não supre suas necessidades e nem dos seus dependentes e por isso tem a intenção de rotatividade em busca de um salário que supra suas necessidades e de seus dependentes
	Discordo moderadamente	Significa que o sujeito discorda, pois as vezes supri outras não
	Discordo levemente	Significa que o sujeito discorda, pois supri as necessidades
	Nem discordo, nem concordo	Significa que o sujeito consegue viver com a renda que ganha sem luxos
	Concordo levemente	Significa que o sujeito concorda
	Concordo moderadamente	Significa que o sujeito concorda, pois vive se equilibrando com sua renda mais supri as necessidades básicas sua e de seus dependentes mais pensa em buscar algo melhor
	Concordo totalmente	Significa que a renda do sujeito supre as suas necessidades e de seus dependentes e por isso ele está feliz na empresa onde trabalha
O que eu como pesquisador considero como CORRETA para esta pergunta	Não há uma resposta correta	

Fonte: Os autores

3.4 Modelo da pesquisa

De acordo a figura citada na página 33, o bem-estar na organização e a percepção de sucesso na carreira, são fatores que contribuem para a intenção de rotatividade no ambiente organizacional.

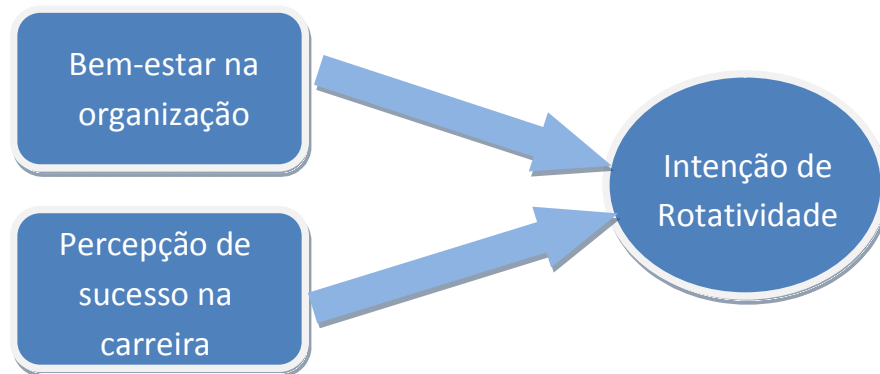


Figura – Fatores que contribuem para a intenção de rotatividade.
Fonte: os autores/2020

Na figura 6 observa-se que o constructo bem estar está sub dividido

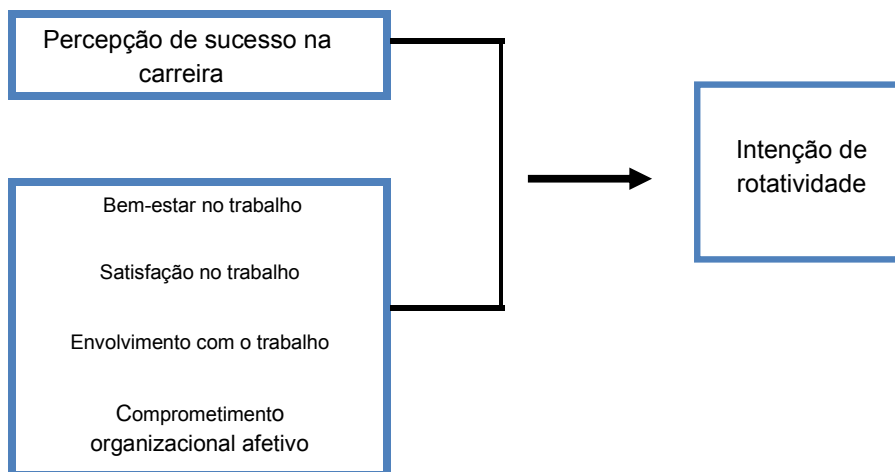


Figura 5- Os quatros Fatores que contribuem para a intenção de rotatividade
Fonte: Agapito (2012)

Na tabela 3 apresenta-se os conceitos dos constructos utilizados nessa pesquisa:

Tabela 2- Conceito dos constructos

Constructo	Conceito
Intenção de rotatividade	A intenção de rotatividade é um construto que mede qual é a intenção que um profissional tem de sair do seu emprego atual, e os seus resultados ajudam aos gestores no desenvolvimento de ações que fomentam a permanência dos bons profissionais na organização. Desta forma diminuem-se os gastos com um novo processo de recrutamento e seleção, o departamento continua funcionando regularmente e evita-se que esse profissional seja contratado pela concorrência, além de outros benefícios (STEWART et al, 2011).
Percepção de sucesso na carreira	Para Costa (2011), carreira é a sequência de posições ocupadas durante a vida de uma pessoa, em função não só dos trabalhos, mas também das suas percepções individuais, atitudes e comportamentos profissionais, que resultam em desenvolvimento de competências para lidar com situações de trabalho de maior complexidade e constante transformação, e este será o conceito de carreira a ser utilizado neste estudo.
Bem estar	Segundo Paschoal (2008), o bem-estar no trabalho pode ser conceituado como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida.

Fonte: Os autores

Na tabela 4 apresenta-se os conceitos do constructos bem estar:

Tabela 3- Conceito do constructos bem estar

Constructo	Conceito
Envolvimento com o trabalho	A segunda dimensão de BET, envolvimento com o trabalho, foi um conceito criado inicialmente por Lodhal, Kejner (1965, p. 25) como “o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima”.
Comprometimento organizacional afetivo	A terceira dimensão de BET, o comprometimento organizacional afetivo, é apresentada como “um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular em seus objetivos” (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979, p. 225).-
Satisfação no trabalho	Satisfação no trabalho como um vínculo afetivo positivo com o trabalho, englobando os seguintes aspectos: as satisfações com as chefias, as satisfações com os colegas, as satisfações com o salário, as satisfações relativas às oportunidades de promoção e as satisfações com as tarefas realizadas. (SIQUEIRA E GOMIDE JR. 2004) .

Fonte: Os autores

Na tabela 5 apresenta-se os autores do instrumento utilizado.

Tabela 4- Os autores do instrumento utilizado

Constructo	Sub-constructo	Autor
Intenção de ----- rotatividade	Não possui	Jager (2010)
Percepção de sucesso na carreira	Não possui	Costa (2011)
Bem estar	Envolvimento com o trabalho	Lodhal, Kejner (1965)
	Comprometimento organizacional afetivo	Mowday; Steers; Porter (1979)
	Satisfação no trabalho	Locke(1976)

Fonte: os autores

A tabela 6 mostra as opções de preenchimento de cada parte do questionário.

Tabela 5- Relação entre blocos e objetivos do questionário

Bloco	Objetivo	Likert	Opções						
Parte B-	Envolvimento com o trabalho	5 op.	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremamente		
Parte C-	Satisfação no Trabalho	7 op.	Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
Parte D-	Comprometimento Organizacional	7 op.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
Parte E-	Intenção de rotatividade	5 op.	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre		
Parte F-	Percepção de Sucesso na Carreira	7 op.	Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito

Fonte: Os autores

3.5 Procedimento de Coleta dos dados

Foi feito um questionário em formato de formulário com questões fechadas, de natureza exploratória. A técnica quantitativa, que envolveu matemática e estatística, permitiu mensurar e testar as hipóteses.

A aplicação foi feita por questionário, a enquete foi disponibilizada de forma online, através do Google Forms em junho de 2020. Com profissionais de várias áreas de atuação. Os respondentes foram escolhidos de forma aleatória, mas respeitando as delimitações geográfica, localidade da cidade de São Paulo e Guarulhos.

O questionário é composto por 51 questões exploratórias, foi aplicado em uma amostra de 200 pessoas.

3.6 Procedimento de Análise dos dados

O objetivo desse capítulo é apresentar como foi feito a mensuração dos resultados da pesquisa. Nesse caso utilizou-se o método estatístico da média.

Para o parâmetro utilizado na avaliação do questionário atribui-se 1 ponto para nada, 2 pontos para pouco 3 pontos para mais ou menos, 4 pontos para muito, 5 pontos para extremamente. O Quadro 42 mostra um exemplo de como será feito a contagem da tabela.

Quadro 58- Pontuação de um Formulário da Pesquisa/EXTREMAMENTE

QUESTIONÁRIO	EXTREMAMENTE	MUITO	MAIS OU MENOS	POUCO	NADA	TOTAL DO SUJEITO
Peso	5	4	3	2	1	
Pergunta 1				x		2
Pergunta 2			X			3
Pergunta 3				x		2
Pergunta 4					x	1
Pergunta 5			X			3

Fonte: os autores/2020

Para o parâmetro utilizado na avaliação do questionário atribui-se 1 ponto para Totalmente Insatisfeito, 2 pontos para muito insatisfeito, 3 pontos para insatisfeito, 4 pontos para indiferente, 5 pontos para satisfeito, 6 pontos para muito satisfeito e 7 pontos para totalmente satisfeito. O Quadro 42 mostra um exemplo de como será feita a contagem da tabela.

Quadro 59- Pontuação de um Formulário da Pesquisa/Totalmente Satisfeito

QUESTIONÁRIO	Totalmente Satisfeito	Muito Satisfeito	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Totalmente Insatisfeito	Total do sujeito
Peso	7	6	5	4	3	2	1	
Pergunta 1							x	1
Pergunta 2							x	1
Pergunta 3				x				4
Pergunta 4				x				4
Pergunta 5					x			3
Pergunta 6			x					5
Pergunta 7		x						6

Fonte: Os autores/2020

Para o parâmetro utilizado na avaliação do questionário atribui-se 1 ponto para discordo totalmente, 2 pontos para discordo moderadamente 3 pontos para discordo levemente, 4 pontos para nem discordo nem concordo, 5 pontos para concordo levemente, 6 pontos para concordo moderadamente e 7 pontos para concordo totalmente. O Quadro 42 mostra um exemplo de como será feito a contagem da tabela.

Quadro 60- Pontuação de um Formulário da Pesquisa/Concordo Totalmente

QUESTIONÁRIO	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Concordo	Não sei	Discordo	Discordo Parcialmente	Discordo Totalmente	Total do sujeito
Peso	7	6	5	4	3	2	1	
Pergunta 1						x		2
Pergunta 2						x		2
Pergunta 3							x	1
Pergunta 4					x			3
Pergunta 5							x	1

Fonte: Os autores/2020

Para o parâmetro utilizado na avaliação do questionário atribui-se 1 ponto para nunca, 2 pontos para raramente, 3 pontos para as vezes, 4 pontos para frequentemente e 5 pontos para sempre. O Quadro 42 mostra um exemplo de como será feito a contagem da tabela.

Quadro 61- Pontuação de um Formulário da Pesquisa/ Sempre

QUESTIONÁRIO	SEMPRE	FREQUENTEMENTE	ÀS VEZES	RARAMENTE	NUNCA	TOTAL DO SUJEITO
Peso	5	4	3	2	1	
Pergunta 1				x		2
Pergunta 2					x	1
Pergunta 3					x	1

Fonte: Os autores/2020

Através dos dados obtidos no quadro. Também foi possível calcular a mediana:

A Mediana (M_d) é o valor de centro de um conjunto de dados. Para calcular, primeiro ordenou-se o conjunto de dados do quadro em ordem crescente.

Depois, devido os elementos dos dados serem par calculou-se a mediana através da fórmula $(a + b)/2$. Ou seja, foi somado os dos dois valores centrais e posteriormente foi dividido o resultado por 2.

$$M_d = \frac{5 + 5}{2} = 5 = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

Para todas as demais perguntas o cálculo da média e da mediana foram feitos com o teste de hipóteses e a análise do Teste Kruskal-Wallis .

Conforme as respostas dos sujeitos, o teste de Teste Kruskal-Wallis foi aplicado para saber se existe diferenças nas respostas dos sujeitos da pesquisa. Também foi montada uma tabela mostrando as médias pelos constructos, para saber os desvios padrões e erros médios que ocorreu em algumas respostas recolhido.

3.7 Indicadores de Qualidade do Trabalho

O objetivo desse subtópico é apresentar os critérios de mensuração de qualidade do trabalho.

Para tanto a redação final do trabalho foi apresentada a um profissional de licenciatura que fez a revisão gramatical do texto bem como a sua coerência e coesão.

No anexo 3 está a declaração.

A revisão das citações de todos os autores foi feita por um agente externo conforme anexo 3. Visando uma transparência o presente texto revisado foi colocado a prova em um software de plágio a fim de evidenciar o baixo o percentual de plágio. Os resultados estão no anexo 4.

CAPÍTULO 4 Apresentação e Discussão dos Resultados

O objetivo desse tópico é apresentar os resultados e comparar os resultados aos do capítulo 2.

Esse capítulo está organizado em:

4.1- Descritivo da população;

4.2- Descritivo das assertivas;

4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7.

4.1 Descritivo da população

O objetivo deste subtópico é apresentar a população participante da pesquisa e suas características pessoais, apresentadas através das opções de respostas fornecidas pelo questionário preenchido pelos sujeitos.

Tabela 7 – Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos entrevistados.

Tabela 6- Apresenta a distribuição de gênero

Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Masculino	79	38,5	38,5
Feminino	126	61,5	100
Total	205		100

Fonte: os autores

A tabela acima apresenta quanto ao gênero, 61,5% dos respondentes são do sexo feminino, de modo que os outros 38,5% são do sexo masculino, evidenciando a prevalência do sexo feminino na área proposta pela pesquisa.

A tabela 8 – Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por faixa etária.

Tabela 7- Idade faixa * Gênero Tabulação cruzada

Idade faixa	Gênero		Total
	1 Masculino	2 Feminino	
1 até 29 anos	22	28	50
30-39 anos	40	46	86
40-49 anos	13	34	47
Acima de 50 anos	4	18	22
Total	79	126	205

Fonte: os autores

Conforme mostra a tabela 8 a maior quantidade de pessoas está na faixa etária de 30 a 39 anos. Nota-se que a maior quantidade de pessoas está no gênero feminino na faixa dos 30 a 49 anos, segue o mesmo raciocínio do gênero masculino. Ou seja, uma população forte na faixa dos 30 a 39 anos, que estão economicamente ativas.

A tabela 9 – Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por estado civil.

Tabela 8- Estado Civil * Gênero Tabulação cruzada

Estado Civil	Gênero		Total
	1 Masculino	2 Feminino	
Solteiro	31	40	71
Divorciado	6	16	22
Casado	42	70	112
Total	79	126	205

Fonte: Os autores/2020

Destaca-se na tabela 9 que a maior quantidade de pessoas é do gênero feminino na situação de casadas. Seguido dos homens que também encontra-se no mesmo estado civil de casados.

A tabela 10 – Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por instrução.

Tabela 9- Instrução * Gênero Tabulação cruzada

Instrução	Gênero		Total
	1 Masculino	2 Feminino	
Fundamental	1	3	4
Médio	45	44	89
Superior	22	55	77
Pós-Graduação	10	22	32
Mestrado	1	2	3
Total	79	126	205

Fonte: Os autores/2020

Verifica-se na tabela 10 que a maior quantidade de pessoas é do gênero feminino com nível superior. Seguido do gênero masculino com nível médio.

Nesse caso destaca o avanço das mulheres trabalhando e buscando sua posição no mercado, além de estarem cada vez mais ativas, elas buscam uma melhor instrução.

A tabela 11 – Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por você está.

Tabela 10- Você está * Gênero Tabulação cruzada

Você está	Gênero		Total
	1 Masculino	2 Feminino	
Empregado	58	102	160
Desempregado	3	16	19
Estagiando	1	1	2
Tenho meu próprio negócio	17	7	24
Total	79	126	205

Fonte: Os autores/2020

Observa se na tabela 11 que a maior quantidade é do gênero feminino com 102 estando empregado, e o masculino com 58.

Nota se um número maior devido aos últimos eventos da sociedade, a mulher tem saído e assim buscando as frentes de trabalho.

A tabela 12 – Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por área de trabalho.

Tabela 11- Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por área de trabalho

Área	Gênero		Total
	1 Masculino	2 Feminino	
Administração	12	44	56
Contabilidade	3	3	6
Logística	39	61	100
Vendas	25	18	43
Total	79	126	205

Fonte: Os autores/2020

Observa se que na tabela 6 a área da logística tem a maior quantidade alocada de pessoas. Destacando se fortemente o gênero feminino seguido do masculino. Observa se, mesmo sendo uma área tradicionalmente masculina as mulheres agora começam também atuar nessa área das empresas.

Tabela 12- Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por tempo de empresa

Empresa faixa tempo	Gênero		Total
	1 Masculino	2 Feminino	
1 até 1 ano	13	23	36
2 anos	10	18	28
3 anos	12	15	27
4 a 5 anos	11	18	29
6 a 10 anos	12	24	36
11 a 20 anos	16	16	32
7 acima de 21 anos	5	12	17
Total	79	126	205

Fonte: Os autores/2020

Na tabela 13 verifica se que a mulher está avançando nos estágios de 6 a 10 anos. Mostrando assim que elas estão mais dedicadas e por este fato ficam mais tempo na organização.

Já os homens estão chegando no tempo na organização de 6 a 10 anos. No entanto nota se uma quantidade expressiva de mulheres até 1 ano que ainda estão ingressando no mercado de trabalho superando a presença masculina.

A tabela 14 – Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por cargo.

Tabela 13- Cargo * Gênero Tabulação cruzada

Cargo	Gênero		Total
	1 Masculino	2 Feminino	
1 Sócio/Presidente/Diretor	7	1	8
2 Gerente/Chefia/Coordenação	6	7	13
3 Assistente/Auxiliar	57	114	171
4 Analistas/Técnicos	9	4	13
Total	79	126	205

Fonte: Os autores/2020

Na tabela 14 observa se que o gênero feminino está fortemente introduzido na área de assistente/auxiliar. Acredita que pelo fato de a mulher ser mais atenciosa e consiga exercer várias tarefas ao mesmo tempo por este fato elas estejam dominando essa área seguida do gênero masculino com um número menor.

A tabela 15 – Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por tempo de profissão.

Tabela 14- Profissional tempo * Gênero Tabulação cruzada

Profissional tempo	Gênero		Total
	1 Masculino	2 Feminino	
1 até 5 anos	18	21	39
2 6 a 10 anos	22	27	49
3 11 a 14 anos	8	22	30
4 15 a 20 anos	19	27	46
5 acima de 21 anos	12	29	41
Total	79	126	205

Fonte: os autores/2020

Na tabela 15 observa se que o gênero feminino continua se destacando com o tempo de profissão entre 5 a 21 anos. De uma forma geral, as mulheres sabem lidar melhor nas relações pessoais e ainda priorizam o trabalho em equipe por dialogarem mais.

Acredita-se que por este fato elas tenham mais tempo de profissão.

Já o gênero masculino observa se que eles possuem de 6 a 10 anos, o que confirma o destaque do gênero feminino quanto ao tempo de profissão.

A tabela 16 – Apresenta a distribuição do gênero dos sujeitos por se não tivesse.

Tabela 15- Se não tivesse * Gênero Tabulação cruzada

Se não tivesse	Gênero		Total
	1 Masculino	2 Feminino	
1 Em uma outra organização na mesma profissão	29	51	80
2 Em uma outra organização em qualquer departamento/área	11	31	42
3 Não trabalharia	21	19	40
4 Teria um outro negócio PRÓPRIO	18	25	43
Total	79	126	205

Fonte: Os autores/2020

Observa-se na tabela 16 que o maior gênero é o feminino. Que ganha destaque em relatar o fato que “se não estivesse” na organização onde se encontra estaria em outra, porém continuaria na mesma profissão na qual encontra se na atualidade.

Seguido do gênero masculino que também relatou a mesma situação do gênero feminino.

A Tabela 17 – Apresenta a distribuição dos sujeitos por faixa etária.

Tabela 16- Idade faixa Tabulação cruzada

Válido	Frequência	Porcentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Até 29 anos	50	24,4	24,4	24,4
30-39 anos	86	42,0	42,0	66,3
40-49 anos	47	22,9	22,9	89,3
Acima de 50 anos	22	10,7	10,7	100,0
Total	205	100,0		100,0

Fonte: Os autores/2020

Conforme mostra a tabela 17 a maior quantidade de pessoas está na faixa etária de 30 a 39 anos. Entretanto as pessoas na faixa etária de 29 também estão ativas. Ou seja, uma população forte na faixa dos 29 a 39 anos que estão economicamente ativas.

A Tabela 18 – Apresenta a distribuição da faixa etária dos sujeitos pelo estado civil.

Tabela 17- Idade faixa * Estado Civil Tabulação cruzada

Idade faixa	Estado Civil			Total
	Solteiro	Divorciado	Casado	
1 até 29 anos	27	6	17	50
3 30-39 anos	29	6	51	86
4 40-49 anos	13	5	29	47
5 acima de 50 anos	2	5	15	22
Total	71	22	112	205

Fonte: Os autores/2020

Observa se na tabela 18 as pessoas na faixa etária de 30 a 39 anos sendo do estado civil de casados aparecem em maior quantidade.

A Tabela 19 – Apresenta a distribuição da faixa etária dos sujeitos por instrução.

Tabela 18- Idade faixa * Instrução Tabulação cruzada

Idade faixa	Instrução					Total
	Fundamental	Médio	Superior	Pós-Graduação	Mestrado	
Até 29 anos	0	26	21	3	0	50
30-39 anos	4	42	30	9	1	86
40-49 anos	0	14	16	15	2	47
Acima de 50 anos	0	7	10	5	0	22
Total	4	89	77	32	3	205

Fonte: Os autores/2020

Verifica se na tabela 19 que a maior quantidade de pessoas está na faixa etária de 30 a 39 anos com nível médio. Seguido da mesma faixa etária de 30 a 39 anos também aparece uma quantidade de pessoas com nível do ensino superior.

Nesse caso destaca que as pessoas com faixa etária de 30 a 39 anos vêm buscando mais um grau de instrução ao saírem do ensino médio.

A Tabela 20 – Apresenta a distribuição da faixa etária dos sujeitos por você está.

Tabela 19- Idade faixa * Você está Tabulação cruzada

Idade faixa	Você está				Total
	1 Empregado	2 Desempregado	3 Estagiando	4 Tenho meu próprio negócio	
Até 29 anos	34	9	1	6	50
30-39 anos	64	8	1	13	86
40-49 anos	41	2	0	4	47
Acima de 50 anos	21	0	0	1	22
Total	160	19	2	24	205

Fonte: Os autores/2020

Observa se na tabela 20 que a maior quantidade é de pessoas encontram se empregados e com faixa etária de 30 a 39 anos. Seguido dessas pessoas que estão empregadas também ganhas destaque os com faixa etária de 40 a 49 anos. Nota se um número maior de pessoas empregadas na faixa etária de 30 a 49 anos, sendo eles economicamente participativos em nossa economia.

A Tabela 21 – Apresenta a distribuição da faixa etária dos sujeitos por você pela área de trabalho.

Tabela 20- Idade faixa * área Tabulação cruzada

Idade faixa	Área				Total
	1 Administração	2 Contabilidade	3 Logística	4 Vendas	
Até 29 anos	6	1	34	9	50
30-39 anos	17	5	44	20	86
40-49 anos	17	0	18	12	47
Acima de 50 anos	16	0	4	2	22
Total	56	6	100	43	205

Fonte: Os autores/202

A área que ganha destaque na tabela 21 é representada pela de logística com faixa etária de 30 a 39 anos. Vindo logo a seguir os com faixa etária até 29 anos que também encontram se na área de logística. Observa se com esses dados que a área de logística tem empregado muitas pessoas.

Observa se na tabela 21 que as pessoas com faixa etária de 30 a 39 anos possuem de 6 a 10 anos de empresa. Vindo logo a seguir as pessoas com a mesma faixa etária de 30 a 39 anos que possuem 11 a 20 anos de empresa.

Então nota se que as pessoas com a faixa etária de 30 a 39 anos acabam ficando mais tempo na empresa de 6 a 20 anos.

A Tabela 22 – Apresenta a distribuição da faixa etária dos sujeitos por tempo de empresa.

Tabela 21- Idade faixa * Empresa faixa tempo Tabulação cruzada

Idade faixa	Empresa faixa tempo							Total
	Até 1 ano	2 anos	3 anos	4 a 5 anos	6 a 10 anos	6 11 a 20 anos	7 acima de 21 anos	
1 até 29 anos	7	8	7	6	13	8	1	50
3 30-39 anos	11	10	12	12	16	14	11	86
4 40-49 anos	12	6	5	9	3	7	5	47
5 acima de 50 anos	6	4	3	2	4	3	0	22
Total	36	28	27	29	36	32	17	205

Fonte: Os autores/2020

Observa-se na tabela 22 que as pessoas com faixa etária de 30 a 39 anos possuem de 6 a 10 anos de empresa. Vindo logo a seguir as pessoas com a mesma faixa etária de 30 a 39 anos que possuem 11 a 20 anos de empresa.

Então nota se que as pessoas com a faixa etária de 30 a 39 anos acabam ficando mais tempo na empresa de 6 a 20 anos.

A tabela 23 – Apresenta a distribuição da faixa etária dos sujeitos pelo cargo.

Tabela 22- Idade faixa * Cargo Tabulação cruzada

Idade faixa	Cargo				Total
	1 Sócio/Presidente/Diretor	2 Gerente/Chefia/Coordenação	3 Assistente/Auxiliar	4 Analistas/Técnicos	
Até 29 anos	4	2	41	3	50
30-39 anos	3	6	68	9	86
40-49 anos	0	5	41	1	47
Acima de 50 anos	1	0	21	0	22
Total	8	13	171	13	205

Fonte: Os autores/2020

Conforme mostra a tabela 23 a maior quantidade de pessoas com faixa etária de 30 a 39 anos encontram no cargo de Assistente/Auxiliar. Observa se com isso que o cargo mais presente no mercado com pessoas na faixa etária de 30 a 39 anos é o de assistente/Auxiliar.

A Tabela 24 – Apresenta a distribuição da faixa etária dos sujeitos por tempo de profissão.

Tabela 23- Idade faixa * Profissional tempo Tabulação cruzada

Idade faixa	Profissional tempo					Total
	Até 5 anos	6 a 10 anos	11 a 14 anos	15 a 20 anos	Acima de 21 anos	
Até 29 anos	22	23	5	0	0	50
30-39 anos	15	20	19	28	4	86
40-49 anos	2	6	6	16	17	47
Acima de 50 anos	0	0	0	2	20	22
Total	39	49	30	46	41	205

Fonte: Os autores/2020

Conforme mostra a tabela 24 as pessoas com faixa etária de 30 a 39 anos com tempo de profissão de 15 a 20 anos aparecem com uma quantidade um pouco maior que as demais.

Observa que pessoas na faixa de 30 a 39 anos vêm ganhando destaque, pois se apresentam mais participativas.

A Tabela 25 – Apresenta a distribuição da faixa etária dos sujeitos por se não tivesse.

Tabela 24- Idade faixa * Se não tivesse Tabulação cruzada

Idade faixa	Se não tivesse				Total
	1 Em uma outra organização na mesma profissão	2 Em uma outra organização em qualquer departamento/área	3 Não trabalharia	4 Teria um outro negócio PRÓPRIO	
Até 29 anos	14	15	8	13	50
30-39 anos	32	13	23	18	86
40-49 anos	21	7	9	10	47
Acima de 50 anos	13	7	0	2	22
Total	80	42	40	43	205

Fonte: Os autores/2020

Verifica se na tabela 25 que as pessoas quando questionadas se não estivessem na empresa onde se encontram onde gostariam de estar, elas responderam que gostariam de estar em outra organização, porém na mesma profissão. Essas pessoas estão na faixa etária de 30 a 39 anos e o que se observa, que talvez mesmo insatisfeitos com a organização essas pessoas gostam das suas profissões

Tabela 25- Apresenta o estado civil dos sujeitos entrevistados

Tabela 26 - Apresenta o estado civil dos sujeitos entrevistados.			
Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Solteiro	71	34,6	34,6
Divorciado	22	10,8	45,4
Casado/Amasiado	112	54,6	100
Total	205		100

Fonte: Os autores/2020

A tabela acima apresenta o estado civil dos participantes da pesquisa realizada, 34,6% representam os sujeitos solteiros, sendo a grande maioria 54,6% representando os sujeitos casados/amasiados.

Dos 205 sujeitos participantes, 5,4% representado estado civil de divorciado.

A Tabela 27 – Apresenta a distribuição do estado civil dos sujeitos por se você está.

Tabela 26- Estado Civil * Você está Tabulação cruzada

Estado Civil	Você está				Total
	1 Empregado	2 Desempregado	3 Estagiando	4 Tenho meu próprio negócio	
Solteiro	55	6	1	9	71
Divorciado	21	1	0	0	22
Casado	84	12	1	15	112
Total	160	19	2	24	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 27 mostra que as pessoas que ganharam maior destaque encontram se no estado civil de casados e estão empregados. Logo em seguida aparece um número significativo também empregado, porém no estado civil de solteiros.

Observa se que a maioria das pessoas está empregada, porém com estado civil opostos.

A Tabela 28 – Apresenta a distribuição do estado civil dos sujeitos pela área de trabalho.

Tabela 27- Estado Civil * área Tabulação cruzada

Estado Civil	Área				Total
	1 Administração	2 Contabilidade	3 Logística	4 Vendas	
Solteiro	15	2	41	13	71
Divorciado	7	0	7	8	22
Casado	34	4	52	22	112
Total	56	6	100	43	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 28 mostra que as pessoas que se encontram no estado civil de casados estão na área de logística. Porém logo em seguida também ganha destaque os com estado civil de solteiros mais na área da Administração.

Observa-se que tanto casados como solteiros tem ganhado destaques na participação da pesquisa.

A tabela 29 – Apresenta a distribuição do estado civil dos sujeitos por tempo de empresa.

Tabela 28- Estado Civil* Empresa faixa tempo Tabulação cruzada

Estado Civil	Empresa faixa tempo							Total
	Até 1 ano	2 anos	3 anos	4 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 20 anos	Acima de 21 anos	
Solteiro	13	14	8	12	15	6	3	71
Divorciado	3	2	1	4	5	6	1	22
Casado	20	12	18	13	16	20	13	112
Total	36	28	27	29	36	32	17	205

Fonte: os autores

Conforme mostra a tabela 29 as pessoas no estado civil de casados ganham destaque na pesquisa por manterem o menor e o maior tempo de empresa. Sendo esse tempo até um ano (menor) e de 11 a 20 anos (maior).

O que mostra que o grupo de casados está em destaque mesmo com a diferença de tempo que ficam na organização.

A tabela 30 – Apresenta a distribuição do estado civil dos sujeitos pelo cargo.

Tabela 29- Estado Civil * Cargo Tabulação cruzada

Estado Civil	Cargo				Total
	Sócio/Presidente/Diretor	Gerente/Chefia/Coordenação	Assistente/Auxiliar	Analistas/Técnicos	
Solteiro	3	5	61	2	71
Divorciado	0	3	18	1	22
Casado	5	5	92	10	112
Total	8	13	171	13	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 30 mostra que a maior parte das pessoas está no estado civil de casados e ocupam o cargo de Assistente/Auxiliar. Seguido do mesmo cargo Assistente/Auxiliar, porém, com estado civil oposto aparecem os solteiros.

Observa-se que tanto os de estado civil casado quanto os de estado civil solteira sendo a grande maioria ocupa o mesmo cargo Assistente/Auxiliar.

A Tabela 31 – Apresenta a distribuição do estado civil dos sujeitos por tempo de profissão.

Tabela 30- Estado Civil * Profissional tempo Tabulação cruzada

Estado Civil	Profissional tempo					Total
	Até 5 anos	6 a 10 anos	11 a 14 anos	15 a 20 anos	Acima de 21 anos	
1 Solteiro	20	20	9	16	6	71
2 Divorciado	7	3	1	3	8	22
3 Casado	12	26	20	27	27	112
Total	39	49	30	46	41	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 31 mostra que as pessoas com mais de 21 anos de profissão encontram-se no estado civil de casados. Aparece logo a seguir com um pouco menos tempo de profissão de 15 a 20 anos as pessoas com o mesmo estado civil de casados. Observa-se que as pessoas com o estado civil de casados possuem mais tempo de profissão que os demais.

A Tabela 32 – Apresenta a distribuição do estado civil dos sujeitos por se não estivesse.

Tabela 31-Estado Civil * Se não tivesse Tabulação cruzada

Estado Civil	Se não tivesse				Total
	Em uma outra organização na mesma profissão	Em uma outra organização em qualquer departamento/área	Não trabalharia	Teria um outro negócio PRÓPRIO	
1 Solteiro	28	16	13	14	71
2 Divorciado	5	7	3	7	22
3 Casado	47	19	24	22	112
Total	80	42	40	43	205

Fonte: Os autores/2020

Verifica se que a tabela 32 mostra que as pessoas que responderam à pesquisa de que se não estivessem na organização onde se encontram estariam em outra organização, porém na mesma profissão estão no estado civil de casados.

Pode se observar que as pessoas no estado civil de casado vêm se destacando nas pesquisas dos demais estados civis.

Tabela 32- Apresenta o último grau de instrução e o status do sujeito entrevistados

Tabela 33 – Apresenta o último grau de instrução e o status do sujeito entrevistados						
Opções	Completo	Cursando	Interrompido	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Ensino Fundamental	3	0	1	4	2	2
Ensino Médio	77	2	10	89	43,4	45,4
Ensino Superior	41	25	11	77	37,6	83
Pós-Graduação	28	2	2	32	15,6	98,6
Mestrado	3	0	0	3	1,5	100
Doutorado	0	0	0	0	0	
Total	152	29	24	205	100	

Fonte: Os autores/2020

Quanto à formação acadêmica, 15,6% dos respondentes possuem pós-graduação, desse percentual 28 concluíram, 2 ainda estão cursando e 2 interromperam os estudos.

Representados por 43,4%, evidenciando a prevalência dos sujeitos entrevistados que já concluíram o ensino médio, tendo 77 respondentes concluído os estudos, 2 ainda estão a cursar e 10 tiveram que interromper.

O que também podemos notar que 37,6% dos sujeitos respondentes da pesquisa possuem ensino superior, total de 41 sujeitos finalizou curso superior, 25 cursando e 11 interromperam. Mais 2% dos sujeitos possuem apenas o ensino fundamental, 3 completaram os estudos, e apenas 1 desistiu interrompendo. Singelos 1,5% dos entrevistados possuem um grau mais elevado de instrução, sendo eles formados mestrados, todos os 3 respondentes concluíram esse mestrado.

Nessa pesquisa não houve nenhum sujeito com a formação em doutorado e este grupo sinalizou 0%.

A Tabela 34 – Apresenta a distribuição de instrução dos sujeitos por você está.

Tabela 33- Você está * Instrução Tabulação cruzada

Você está	Instrução					Total
	Fundamental	Médio	Superior	Pós-Graduação	Mestrado	
Empregado	3	66	61	27	3	160
Desempregado	1	10	7	1	0	19
Estagiando	0	1	0	1	0	2
Tenho meu próprio negócio	0	12	9	3	0	24
Total	4	89	77	32	3	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 34 mostra que as pessoas com grau de instrução com ensino médio encontram se empregadas. E logo após os com grau de instrução com ensino superior com a situação de empregados também. Observa se que as pessoas com ensino médio e superior que estão trabalhando ganham destaque na pesquisa.

A Tabela 35 – Apresenta a distribuição de instrução dos sujeitos pela área de trabalho.

Tabela 34- Área * Instrução Tabulação cruzada

Área	Instrução					Total
	Fundamental	Médio	Superior	Pós-Graduação	Mestrado	
Administração	1	11	27	16	1	56
Contabilidade	0	1	4	1	0	6
Logística	2	55	29	12	2	100
Vendas	1	22	17	3	0	43
Total	4	89	77	32	3	205

Fonte: Os autores/2020

Verifica se na tabela 35 o grau de instrução das pessoas e suas áreas de trabalho. Sendo assim nota se que a maioria das pessoas com grau de instrução de ensino médio atua na área de logística.

Logo em seguida aparecem as pessoas com grau de instrução do ensino superior que também atuam na área de logística.

Com isso observa se que a maioria das pessoas respondentes da pesquisa atua na área de logística e elas têm o grau de instrução médio ou superior.

A Tabela 36 – Apresenta a distribuição de instrução dos sujeitos por tempo de empresa.

Tabela 35- Empresa faixa tempo * Instrução Tabulação cruzada

Empresa faixa tempo	Instrução					Total
	Fundamental	Médio	Superior	Pós-Graduação	Mestrado	
Até 1 ano	0	14	18	3	1	36
2 anos	0	11	13	4	0	28
3 anos	2	12	7	6	0	27
4 a 5 anos	0	16	6	6	1	29
6 a 10 anos	0	13	16	7	0	36
11 a 20 anos	2	17	8	4	1	32
Acima de 21 anos	0	6	9	2	0	17
Total	4	89	77	32	3	205

Fonte: Os autores/202

Observa-se na tabela 36 a faixa de tempo que as pessoas possuem nas organizações e o tempo de trabalho.

A tabela mostra que as pessoas com o grau de instrução do ensino superior chegam a ficar na empresa na faixa de 1 ano. Já com o grau de instrução do ensino médio as pessoas possuem na faixa de 11 a 20 anos de empresa. Então nota se que provavelmente as pessoas com o grau de instrução do ensino superior mesmo formado continuam na busca de novas oportunidades, talvez melhores ganhos o que explicaria o tempo de empresa que elas possuem.

A Tabela 37 – Apresenta a distribuição de instrução dos sujeitos por cargo.

Tabela 36- Cargo * Instrução Tabulação cruzada

Cargo	Instrução					Total
	Fundamental	Médio	Superior	Pós-Graduação	Mestrado	
Sócio/Presidente/Diretor	0	2	5	1	0	8
Gerente/Chefia/Coordenação	0	0	9	3	1	13
Assistente/Auxiliar	4	82	60	23	2	171
Analistas/Técnicos	0	5	3	5	0	13
Total	4	89	77	32	3	205

Fonte: Os autores/2020

Na tabela 37 ganham destaque às pessoas com grau de instrução de ensino médio e que exercem a profissão de Assistente/Auxiliar.

Destacando logo em seguida as pessoas com grau de instrução superior mais que também atuam na área de Assistente/Auxiliar. Observa-se que as pessoas independentemente de possuírem um grau de instrução médio ou superior ocupam em sua grande maioria os mesmos cargos, sendo eles Assistente/Auxiliar.

A Tabela 38 – Apresenta a distribuição de instrução dos sujeitos por tempo de profissão.

Tabela 37- Profissional tempo * Instrução Tabulação cruzada

Profissional tempo	Instrução					Total
	Fundamental	2 Médio	3 Superior	4 Pós-Graduação	5 Mestrado	
1 até 5 anos	2	19	16	2	0	39
2 6 a 10 anos	1	26	15	7	0	49
3 11 a 14 anos	1	15	12	2	0	30
4 15 a 20 anos	0	17	19	8	2	46
5 acima de 21 anos	0	12	15	13	1	41
Total	4	89	77	32	3	205

Fonte: Os autores/2020

Na tabela 38 mostra o tempo de profissão das pessoas e o grau de instrução que elas possuem.

Nota-se que as pessoas com grau de instrução de ensino médio acabam ficando de 6 a 10 na mesma profissão.

Talvez essas pessoas após o término do ensino médio procurem novas formações acadêmicas o que justificaria o tempo que elas possuem de profissão até concluírem um novo grau de instrução.

A Tabela 39 – Apresenta a distribuição de instrução dos sujeitos por se não estivesse.

Tabela 38- Se não tivesse * Instrução Tabulação cruzada

Se não tivesse	Instrução					Total
	Fundamental	Médio	Superior	Pós-Graduação	Mestrado	
Em uma outra organização na mesma profissão	0	34	25	20	1	80
Em uma outra organização em qualquer departamento/área	1	15	18	7	1	42
Não trabalharia	2	23	12	3	0	40
Teria um outro negócio PRÓPRIO	1	17	22	2	1	43
Total	4	89	77	32	3	205

Fonte: Os autores/2020

Na tabela 39 mostra o tempo de profissão das pessoas e o grau de instrução que elas possuem.

Nota se que as pessoas com grau de instrução de ensino médio acabam ficando de 6 a 10 na mesma profissão.

Talvez essas pessoas após o término do ensino médio procurem novas formações acadêmicas o que justificaria o tempo que elas possuem de profissão até concluírem um novo grau de instrução.

Tabela 39- Apresenta o vínculo empregatício atual dos entrevistados.

Tabela 40 - Apresenta o vínculo empregatício atual dos entrevistados			
Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Trabalhando	160	78	78
Desempregado	19	9,3	87,3
Estagiando	2	1	88,3
Sou empreendedor do meu próprio negócio	24	11,7	100
Total	205		100

Fonte: Os autores/2020

A tabela acima apresenta o vínculo empregatício dos sujeitos, com 78% representam a classe dos empregados, identifica-se que a grande maioria tem acesso as questões abordadas no próprio trabalho. Dos 205 sujeitos participantes, 9,3% representados pela classe de desempregados atualmente.

Já os 11,7% dos sujeitos têm seu próprio negócio, representados por um número de entrevistados que administram algo próprio, podem de alguma maneira ter contato com os impactos desta pesquisa realizada.

E apenas 1% dos entrevistados encontra se no processo de estágio, mostrando então que uma minoria faz parte do vínculo de estagiário dos respondentes da pesquisa.

A tabela 41 – Apresenta a distribuição dos sujeitos se eles estão trabalhando pela área.

Tabela 40- Área * Você está Tabulação cruzada

Área	Você está				Total
	Empregado	Desempregado	Estagiando	Tenho meu próprio negócio	
Administração	51	4	0	1	56
Contabilidade	5	0	0	1	6
Logística	72	14	2	12	100
Vendas	32	1	0	10	43
Total	160	19	2	24	205

Fonte: Os autores/2020

Na tabela 41 mostra a situação atual das pessoas quanto estarem empregadas ou não e qual área elas se encontram.

Observa-se que a grande maioria das pessoas está empregada e atuam na área de logística.

Outro dado também significativo por sua vez, mostra que outra massa de pessoas que se encontram empregadas também estão ativas na área da administração.

A Tabela 42 – Apresenta a distribuição dos sujeitos se eles estão trabalhando por tempo de empresa.

Tabela 41- Empresa faixa tempo * Você está Tabulação cruzada

Empresa faixa tempo	Você está				Total
	Empregado	Desempregado	Estagiando	Tenho meu próprio negócio	
Até 1 ano	26	4	0	6	36
2 anos	23	2	0	3	28
3 anos	22	2	0	3	27
4 a 5 anos	20	5	0	4	29
6 a 10 anos	30	2	2	2	36
11 a 20 anos	25	2	0	5	32
Acima de 21 anos	14	2	0	1	17
Total	160	19	2	24	205

Fonte: Os autores/2020

Quanto à tabela 42 ela mostra quanto tempo de empresa as pessoas possuem e a situação de emprego.

Nota se que as pessoas que estão empregadas no momento possuem na faixa de 6 a 10 anos na organização.

Embora na mesma situação de empregado estejam as pessoas que possuem até 1 ano de faixa de trabalho.

A Tabela 43 – Apresenta a distribuição dos sujeitos se eles estão trabalhando pelo cargo.

Tabela 42- Cargo * Você está Tabulação cruzada

Tabela 43 - Cargo * Você está Tabulação cruzada					
Cargo	Você está				Total
	Empregado	Desempregado	Estagiando	Tenho meu próprio negócio	
Sócio/Presidente/Diretor	1	0	0	7	8
Gerente/Chefia/Coordenador	8	1	1	3	13
Assistente/Auxiliar	142	16	1	12	171
Analistas/Técnicos	9	2	0	2	13
Total	160	19	2	24	205

Fonte: Os autores/2020

Na tabela 43 nota se em destaque as pessoas que estão empregadas e ocupam o cargo de Assistente/Auxiliar.

Observa se então, que as pessoas com cargos de Assistente/Auxiliar vêm ganhado espaço na pesquisa.

A Tabela 44 – Apresenta a distribuição dos sujeitos se eles estão trabalhando por tempo de profissão.

Tabela 43- Profissional tempo * Você está Tabulação cruzada

Profissional tempo	Você está				Total
	Empregado	Desempregado	Estagiando	Tenho meu próprio negócio	
1 até 5 anos	28	3	0	8	39
2 6 a 10 anos	37	6	1	5	49
3 11 a 14 anos	18	6	0	6	30
4 15 a 20 anos	37	4	1	4	46
5 acima de 21 anos	40	0	0	1	41
Total	160	19	2	24	205

Fonte: Os autores/2020

Na tabela 44 vem buscar as informações como tempo de profissão e a situação atual de emprego das pessoas.

Observa-se que as pessoas que estão empregadas possuem acima de 21 anos de empresa. O que identifica que os respondentes da pesquisa possuem um conhecimento na organização onde estão por já estarem envolvidos durante um tempo duradouro.

A Tabela 45 – Apresenta a distribuição dos sujeitos se eles estão trabalhando por se não tivessem.

Tabela 44- Se não tivesse * Você está Tabulação cruzada

Se não tivesse	Você está				Total
	Empregado	Desempregado	Estagiando	Tenho meu próprio negócio	
Em uma outra organização na mesma profissão	72	5	0	3	80
Em uma outra organização em qualquer departamento/área	33	7	1	1	42
Não trabalharia	20	4	1	15	40
Teria um outro negócio PRÓPRIO	35	3	0	5	43
Total	160	19	2	24	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 45 vem mostrar a situação atual de emprego das pessoas e se elas não estivessem na organização onde se encontram o que elas gostariam de fazer.

Então observa-se que a grande maioria das pessoas estão empregadas, mais que se não estivessem na organização atual, elas poderiam até estar em outra organização mais gostariam de exercer a mesma profissão.

Tabela 45- Qual área que trabalha ou trabalhava

Tabela 46 - Qual área que trabalha ou trabalhava			
Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Administrativo	56	27,3	27,3
Contabilidade/Financeiro	6	2,9	30,2
Logística	100	48,8	79
Vendas	43	21	100
Total	205	100	

Fonte: Os autores/2020

A tabela acima apresenta os sujeitos representados pelo departamento no qual eles trabalham.

Os que trabalham na área Contábil/Financeiro estão representados por 2,9%.

Podemos ver que 27,3% dos respondentes da pesquisa estão voltados na área administrativa, e esse é um departamento que auxilia na visão econômica e de corte de gastos e mais rentabilidade dos departamentos em geral e seus colaboradores.

Temos na área de logística 45, 8% dos entrevistados, sendo de grande importância em todo fluxo de entrada e saída de mercadorias.

Nessa pesquisa o setor de vendas totalizou 21% dos sujeitos que participaram do questionário em questão.

A Tabela 47– Apresenta a distribuição da área dos sujeitos por tempo de profissão.

Tabela 46- Profissional tempo * área Tabulação cruzada

Profissional tempo	Área				Total
	Administração	Contabilidade	Logística	Vendas	
1 Até 5 anos	1	1	29	8	39
6 a 10 anos	12	3	25	9	49
11 a 14 anos	7	1	14	8	30
15 a 20 anos	15	1	18	12	46
Acima de 21 anos	21	0	14	6	41
Total	56	6	100	43	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 47 busca saber o tempo de profissão e a área de atuação das mesmas.

Observa-se que as pessoas que atuam na área de logística têm até 5 anos de profissão.

Aparecendo logo a seguir as pessoas que também ocupam o cargo na área de logística que possuem um tempo um pouco maior que o anterior, de 6 a 10 anos.

A Tabela 48 – Apresenta a distribuição da área dos sujeitos pelo seu cargo.

Tabela 47- Cargo * área Tabulação cruzada

Cargo	Área				Total
	Administração	Contabilidade	Logística	Vendas	
Sócio/Presidente/Diretor	1	0	4	3	8
Gerente/Chefia/Coordenação	2	1	3	7	13
Assistente/Auxiliar	50	3	87	31	171
Analistas/Técnicos	3	2	6	2	13
Total	56	6	100	43	205

Fonte: Os autores/2020

Conforme mostra a tabela 48 procurou se souber qual o cargo e área as pessoas estão exercendo.

Por sua vez, ganhando novamente destaque encontram se a grande maioria das pessoas na área de logística que exercem o cargo de Assistente/auxiliar.

Observa que essa área e esse cargo em questão estão ativos no mercado.

A Tabela 49– Apresenta a distribuição da área dos sujeitos por tempo de profissão.

Tabela 48- Profissional tempo * área Tabulação cruzada

Profissional tempo	Área				Total
	Administração	Contabilidade	Logística	Vendas	
1 Até 5 anos	1	1	29	8	39
6 a 10 anos	12	3	25	9	49
11 a 14 anos	7	1	14	8	30
15 a 20 anos	15	1	18	12	46
Acima de 21 anos	21	0	14	6	41
Total	56	6	100	43	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 49 mostra o tempo de profissão das pessoas e qual área elas estão atuantes.

Observa que ainda aparecendo a área de logística as pessoas têm até 5 anos de profissão. Vindo logo adiante também as pessoas que atuam ainda na área de logística mais que possuem um tempo maior que o anterior de 6 a 10 anos. Nota se que a área da logística tem empregado bastantes pessoas.

A Tabela 50 – Apresenta a distribuição da área dos sujeitos por se não tivesse.

Tabela 49- Se não tivesse * área Tabulação cruzada

Se não tivesse	Área				Total
	Administração	Contabilidade	Logística	Vendas	
Em uma outra organização na mesma profissão	25	1	42	12	80
Em uma outra organização em qualquer departamento/área	16	1	21	4	42
Não trabalharia	2	3	21	14	40
Teria um outro negócio PRÓPRIO	13	1	16	13	43
Total	56	6	100	43	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 50 busca saber a área que as pessoas se encontram e o fato de que se não estivessem na organização qual área gostariam de estar.

Observa-se que as pessoas que atuam na área de logística responderam que se não estivessem na organização atual estariam em outra, entretanto gostaria de exercer a mesma profissão.

A Tabela 51– Apresenta a distribuição de tempo de empresa dos sujeitos pelo cargo.

Tabela 50- Empresa faixa tempo * Cargo Tabulação cruzada

Empresa faixa tempo	Cargo				Total
	Sócio/Presidente/Diretor	Gerente/Chefia/Coordenação	Assistente/Auxiliar	Analistas/Técnicos	
Até 1 ano	3	4	28	1	36
2 anos	0	0	25	3	28
3 anos	2	1	24	0	27
4 a 5 anos	0	4	24	1	29
6 a 10 anos	0	2	30	4	36
11 a 20 anos	2	2	25	3	32
Acima de 21 anos	1	0	15	1	17
Total	8	13	171	13	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 51 mostra a faixa de tempo na organização e o cargo das pessoas.

As pessoas com cargo de Assistente/Auxiliar possuem de 6 a 10 anos de organização.

A quase um empate sobre as pessoas que também exercem a profissão de Assistente/Auxiliar mais possuem apenas 1 ano de organização.

A Tabela 52 – Apresenta a distribuição de tempo de empresa dos sujeitos pelo tempo de profissão.

Tabela 51- Empresa faixa tempo * Profissional tempo Tabulação cruzada

Empresa faixa tempo	Profissional tempo					Total
	1 até 5 anos	6 a 10 anos	11 a 14 anos	15 a 20 anos	Acima de 21 anos	
Até 1 ano	7	2	7	9	11	36
2 anos	5	7	1	6	9	28
3 anos	7	5	5	6	4	27
4 a 5 anos	3	7	8	7	4	29
6 a 10 anos	12	7	4	4	9	36
11 a 20 anos	4	13	4	7	4	32
Acima de 21 anos	1	8	1	7	0	17
Total	39	49	30	46	41	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 52 mostra o tempo que as pessoas têm de empresa e quanto tempo elas têm de profissão. Observa se que as pessoas com maior tempo de profissão é de 6 a 10 anos e o tempo de empresa de 11 a 20 anos. Então nota se que essas pessoas foram evoluindo dentro da empresa que se encontram atualmente.

A Tabela 53 – Apresenta a distribuição de tempo de empresa dos sujeitos por se não tivesse.

Tabela 52- Empresa faixa tempo * Se não tivesse Tabulação cruzada

Empresa faixa tempo	Se não tivesse				Total
	Em uma outra organização na mesma profissão	Em uma outra organização em qualquer departamento/área	Não trabalharia	Teria um outro negócio PRÓPRIO	
Até 1 ano	16	7	3	10	36
2 anos	9	7	7	5	28
3 anos	14	7	3	3	27
4 a 5 anos	13	6	7	3	29
6 a 10 anos	11	10	9	6	36
11 a 20 anos	12	2	8	10	32
Acima de 21 anos	5	3	3	6	17
Total	80	42	40	43	205

Fonte: Os autores/202

A tabela 53 mostra quanto tempo às pessoas têm na empresa em que se encontram atualmente e se não estivessem na profissão atual qual seria.

A observação aqui é que as pessoas com até um ano de empresa responderam que se não estivessem na empresa que estão agora elas gostariam de estar em outra empresa, porém na mesma profissão.

O que demonstra que essas pessoas não estão muito satisfeitas com a empresa, mesmo assim gostam do que fazem.

Tabela 53- Tempo de trabalho nessa empresa

Tabela 54 - Tempo de trabalho nessa empresa			
Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Até 1 ano	36	17,6	17,6
2 anos	28	13,6	31,2
3 anos	27	13,2	44,4
4 a 5 anos	29	14,1	58,5
6 a 10 anos	36	17,6	76,1
11 a 20 anos	32	15,6	91,7
Acima de 21 anos	17	8,3	100
Total	205		100

Fonte: Os autores/2020

A tabela acima demonstra a análise do tempo de trabalho na empresa atual dos respondentes da pesquisa, tendo um período de até 1 ano representado por 17,6% dos sujeitos.

O sujeito no período de 2 anos estão 13,6% dos entrevistados, já o sujeito que atua na organização a 3 anos ficou com 13,2%.

Já entre 4 e 5 anos 14,1% dos respondentes da pesquisa.

Logo os profissionais com 06 a 10 anos de experiência, correspondendo a 17,6% dos sujeitos participantes.

O sujeito no período de 11 a 20 anos representa 15,6% dos respondentes da pesquisa.

Somente 8,3% dos sujeitos possuem um período maior atuando na mesma empresa no período acima de 21 anos.

Tabela 54- Cargo que ocupa atualmente ou último cargo

Tabela 55 - Cargo que ocupa atualmente ou último cargo			
Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Sócio/Presidente/ Diretor	8	3,9	3,9
Gerente/Chefia/ Coordenação	13	6,3	10,2
Assistente/Auxiliar	171	83,5	93,7
Analistas/Técnicos	13	6,3	100
Total	205		100

Fonte: Os autores/2020

A tabela acima demonstra que a evidência do alto número de sujeitos participantes que são assistentes ou auxiliares das áreas cabíveis a pesquisa, representados por 83,5%. Essas atividades exercidas nas empresas, geralmente tendem a ser supervisionadas por cargos mais superiores.

Já os sujeitos analistas e técnicos representados nesta pesquisa com 6,3%. Gerencia/Chefia/Coordenação representam também por 6,3% dos sujeitos participantes. Os cargos de Sócio/Presidente ou Diretor que representam 3,9% dos entrevistados. Com 6,3% dos sujeitos assim como os cargos de Gerência/ Chefia/Coordenação aparece os cargos de Analistas/Técnicos.

A Tabela 56 – Apresenta a distribuição de cargo dos sujeitos por se não tivesse.

Tabela 55- Se não tivesse * Cargo Tabulação cruzada

Se não tivesse	Cargo				Total
	Sócio/Presidente/Diretor	Gerente/Chefia/Coordenação	Assistente/Auxiliar	Analistas/Técnicos	
Em uma outra organização na mesma profissão	2	1	72	5	80
Em uma outra organização em qualquer departamento/área	0	4	34	4	42
Não trabalharia	3	6	28	3	40
Teria um outro negócio PRÓPRIO	3	2	37	1	43
Total	8	13	171	13	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 56 vem identificar que se as pessoas não estivessem na empresa onde se encontram onde estariam e qual seria a profissão deles.

Observa se que a grande maioria das pessoas no cargo de Assistente/Auxiliar responderam que se não estivessem na organização onde se encontram poderiam até estarem em outra organização, porém na mesma profissão.

O que mostra que essas pessoas se identificam com a profissão que exercem, mesmo mostrando um sentimento negativo quanto à empresa.

A Tabela 57 – Apresenta a distribuição de cargo dos sujeitos pelo tempo de profissão

Tabela 56-Profissional tempo * Cargo Tabulação cruzada

Profissional tempo	Cargo				Total
	Sócio/Presidente/Diretor	Gerente/Chefia/Coordenação	Assistente/Auxiliar	Analistas/Técnicos	
1 até 5 anos	3	2	32	2	39
6 a 10 anos	2	4	39	4	49
11 a 14 anos	1	1	25	3	30
15 a 20 anos	1	5	37	3	46
Acima de 21 anos	1	1	38	1	41
Total	8	13	171	13	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 57 mostra quanto tempo as pessoas têm de profissão e quanto tempo elas têm de cargo.

As pessoas com cargo de Assistente/Auxiliar aparecem na pesquisa com tempo de empresa de 6 a 10 anos e logo em seguida na mesma profissão as pessoas acima de 21 anos de tempo na organização.

Observa se que a profissão Assistente/Auxiliar ganhou destaque em quantidade de pessoas e tempo de profissão.

Tabela 57- Tempo total de profissão

Tabela 58– Tempo total de profissão			
Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Até 5 anos	39	19	19
6 a 10 anos	49	24	43
11 a 14 anos	30	14,6	57,6
15 a 20 anos	46	22,4	80
Acima de 21 anos	41	20	100
Total	205		100

Fonte: Os autores/2020

A tabela acima demonstra a análise do tempo de profissão, evidenciando no período de até 5 anos, representado por 19% dos respondentes da pesquisa.

Logo os profissionais com 06 a 10 anos de profissão, correspondendo a 24% dos sujeitos participantes.

Os sujeitos no período de 11 a 14 anos de profissão representam 14,6% da pesquisa.

Os sujeitos com 15 a 20 anos de profissão representam 22,4% da pesquisa.

E aqueles acima de 20 anos aparecem com 20% dos sujeitos respondentes.

Tabela 59- Se o entrevistado não trabalhasse na empresa atual/setor em qual empresa/setor o sujeito trabalharia

Tabela 58- Se o entrevistado não trabalhasse na empresa atual/setor

Tabela 59 - Se o entrevistado não trabalhasse na empresa atual/setor em qual empresa/setor o sujeito trabalharia.			
Opções	Frequência	Porcentual	Porcentagem acumulativa
Em uma organização na mesma profissão	80	39	39
Em outra organização em qualquer departamento/área	42	20,5	59,5
Teria um negócio próprio	40	19,5	79
Montaria/Criaria negócio próprio	43	21	100
Total	205		100

Fonte: Os autores/2020

A tabela acima demonstra a análise se o sujeito não trabalhasse na organização atual qual seria sua pretensão em questão de outro trabalho ou empresa; evidenciando que os atuantes na área atual trabalhariam em uma organização no mesmo ramo de atividade em que já estão. Representados por 39% dos respondentes demonstraram apreciar onde se encontram no momento.

Logo 20,5% dos profissionais entrevistados diferentes do exemplo acima trabalhariam em qualquer departamento ou área de outra organização, assim demonstrando desapego ao cargo exercido atualmente.

Os sujeitos respondentes da pesquisa que montaria ou criaria algo próprio calculam 21% dos entrevistados, representam o novo tipo de empreendedor atual.

Com 19,5% seguindo a mesma linha de raciocínio dos sujeitos citados anteriormente também se encontram os respondentes da pesquisa que teria um negócio próprio, assim eventualmente também formando novos empreendedores.

4.2 Descritivos das Assertivas

O objetivo desse subtópico é apresentar os resultados das assertivas da pesquisa em questão.

Tabela 59- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Orgulhoso dela

Tabela 60 mostra os resultados da assertiva 60				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nada	13	6,3	18	6,3
Pouco	24	11,7		18
Mais ou Menos	48	23,4	23,4	41,1
Muito	100	48,8	58,6	90,2
Extremamente	20	9,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: próprios autores/2020

O Objetivo dessa pergunta foi identificar o grau de orgulho que o sujeito da pesquisa tem da empresa onde trabalha.

No capítulo 2.5.1 Lewis (1993) define orgulho como a consequência de uma avaliação bem sucedida de uma ação específica. O orgulho é também associado com a avaliação positiva, apresentando correlações positivas com auto estima e bem estar do sujeito (STOEBER, HARRIS, & MOON, 2007).

Orgulho é satisfação de um indivíduo a respeito de uma determinada característica, objeto ou atributo que tem. Por exemplo: Estou muito orgulhoso da empresa aonde trabalho.

Nesse contexto observa-se que somando 58,6% dos respondentes da pesquisa se sentem orgulhosos da organização onde atuam, para eles estarem empregados faz que se sintam orgulhoso da organização onde atuam.

O mundo passa por um momento muito difícil sobre a pandemia (Covid 19), o país que nós vivemos Brasil passou por um momento que as empresas tiveram que fazer o desligamento de muitos funcionários, por conta da pandemia.

Sobre esses acontecimentos em nossa pesquisa a maioria respondeu está muito orgulhoso da organização onde trabalha.

Segundo o Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (IBGE), hoje existem 12,9 milhões de desempregados no Brasil. A última pesquisa divulgada foi em março. Estimativas feitas ainda no início da crise, já previam que o desemprego causado pela pandemia poderia duplicar o número de desempregados no Brasil.

Dessa soma 48,8% dizem estarem muito orgulhos por fazerem a diferença e agregar valores positivos na empresa, ainda mesmo em meio à crise continua empregados, isso faz com que esses colaboradores fiquem com suas auto estima elevadas. O significado desse orgulho traz a realização e a emoção vivida por esses colaboradores. Já 9,8% dos sujeitos responderam estar extremamente orgulhosos da organização, pois esse orgulho proporcionou sucesso em sua carreira profissional.

Dos entrevistados que estão empregados 23,4% dos sujeitos se sentem pouco ou nada orgulhosos da organização onde estão. Isso pode significar que mesmo antes da crise já não estavam orgulhosos na empresa.

Somando 18% dos respondentes estando com o sentimento de pouco orgulhoso ou nada orgulhoso, estão aqueles que mesmo empregados diante da situação de desemprego em alta, quando os dados foram colhidos ainda assim eles não sentem orgulho da empresa.

Dessa soma 11,7% dos sujeitos respondentes da pesquisa dizem se sentir pouco orgulhosos da empresa onde trabalham. Já 6,3% responderam que não sentem nada orgulhosos da empresa onde se encontram.

Esses sentimentos negativos quanto á sentirem orgulho ou não da empresa pode ser gerado devido às emoções que acabam atrapalhando o senso dos indivíduos raciocinaram, deixando com que apenas percebam o lado negativo da empresa e se esqueçam do devido momento atual, onde muitos perderam seus empregos mesmo estando orgulhosos da empresa onde trabalhavam.

Tabela 60- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Contente com ela

A tabela 61 mostra os resultados da assertiva 61				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nada	11	5,4	18,1	5,4
Pouco	26	12,7		18,1
Mais ou Menos	64	31,2	31,2	49,3
Muito	92	44,9	50,7	94,2
Extremamente	12	5,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: próprios autores/2020

O Objetivo dessa pergunta foi identificar o grau de contentamento que o sujeito da pesquisa tem da organização onde trabalha.

Somado 50,7% dos sujeitos concordam que a organização onde estão os deixam contentes ou muito contentes. O sentimento de contente segundo JENA & PRAHDAN, 2017 está relacionado ao bem-estar, essa autora também diz que esse contentamento representa um prazer tranquilo, que emerge dos corações. Sendo 44,9% dos sujeitos muito contentes e 5,8% extremamente contentes.

Os números da pesquisa acima mostram o lado positivo desses sujeitos que estão contentes, pois todo individuo quando se sente bem tendem a serem mais criativos e produtivos, causando um clima agradável á todos a sua volta.

Entretanto 31,2% dos sujeitos que responderam à pesquisa se sentem mais ou menos contente na organização. Para esses sujeitos ainda falta algo para que possam estar realmente contentes, essa falta de contentamento pode estar ligada com vários fatores pessoais ou organizacionais.

Dentre os respondentes da pesquisa aparecem 18,1% dos sujeitos que se sentem pouco ou nada contentes. Os pouco contentes representam 12,7% e os nada contentes 5,4%. Esses sujeitos não sentem alegria dentro da organização e isso acaba causando um descontentamento. Ainda segundo Ferreira (2012), cita que o mal-estar no trabalho é

um sentimento desagradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas.

Esse descontentamento pode expressar diversas situações de mal estar dentro das organizações, como falta de comunicação entre colaboradores e chefias, atrasos, faltas e até mesmo afastamentos por doenças. O que pode se notar com as informações coletada na pesquisa é que o lado negativo foi que esse descontentamento prejudica tanto funcionário quanto a organização, com perda de talentos e produtividade.

Tabela 61- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Entusiasmado com ela

A tabela 62 mostra os resultados da assertiva 62				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nada	20	9,8	24,9	9,8
Pouco	31	15,1		24,9
Mais ou Menos	60	29,3	29,3	54,2
Muito	80	39	45,8	93,2
Extremamente	14	6,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: próprios autores/2020

O Objetivo dessa pergunta foi identificar o grau de entusiasmo que o sujeito da pesquisa tem da organização onde trabalha.

Para Siqueira (2005), a ligação psicológica de natureza afetiva, entre a organização e o funcionário ocorre somente com a internalização dos valores e objetivos organizacionais, bem como do envolvimento efetivo com as tarefas atribuídas, incluindo igualmente experiências emocionais positivas que se traduzem em sentimentos positivos, como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação.

Ainda segundo o autor o que pode se notar é que, quanto mais o indivíduo esteja envolvido na organização sentimentos como entusiasmos surgem devido ao grau de

envolvimento afetivo existente. Este sentimento contribui para que o sujeito tenha sentimentos positivos e agradáveis, assim executando suas tarefas com mais dinamismo.

Com base nos respondentes da pesquisa representados pela soma de 45,2% dos sujeitos que estão muito ou extremamente entusiasmado com a organização onde se encontram. Sendo que 39% dos respondentes disseram estarem “muito entusiasmados”. Dessa forma esses sujeitos estão identificados e envolvidos com uma organização (Porter (1974), é provável que essa identificação ocorra nas seguintes dimensões; crença e aceitação dos valores, normas e objetivos organizacionais, desejo de manter vínculo com a empresa e disposição de investir esforços em favor da organização.

Ainda nesse grupo que estão entusiasmados representam 6,8% dos sujeitos “extremamente entusiasmados”. Esse estado é diferente do outro, pois segundo Porter (1974) quanto maior o grau de identificação maior envolvimento e mais prazeroso ao indivíduo a sensação de estar ali na organização

Desses respondentes 29,3% fazem parte do grupo mais ou menos entusiasmados. Para esses sujeitos o envolvimento na organização não se dá de forma positiva nem negativa. Pode-se observar que o sujeito está neutro a esses “estímulos” organizacionais

Somando 24,9% dos sujeitos respondentes da pesquisa aparecem os pouco ou nada entusiasmados. No entanto dessa soma 15,1% representam os “pouco entusiasmados” e 9,8%) os “nada entusiasmados”. Esse estado demonstra que os sujeitos não estão identificados com a organização. A falha deve ser em alguma dimensão de Porter (1974). A pesquisa não buscou identificar qual a dimensão seria afetada, porém pode-se especular que seria: crença e aceitação dos valores, normas e objetivos organizacionais, desejo de manter vínculo com a empresa e disposição de investir esforços em favor da organização

Pode-se levar em consideração o momento em que os dados foram coletados, a insegurança toma conta mesmo daqueles que ainda estão empregados, pois os indivíduos temem não poderem concluir seus planos devido a situação atual do país, com isso gerando essa falta de entusiasmo.

Tabela 62- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Interessado por ela

A tabela 63 mostra os resultados da assertiva 63				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nada	18	8,8	23,5	8,8
Pouco	30	14,7		23,5
Mais ou Menos	54	26,3	26,3	49,8
Muito	88	42,9	50,2	92,7
Extremamente	15	7,3		100
Total	205	100	100	

Fonte: próprios autores/2020

O Objetivo dessa pergunta foi identificar o grau de interesse que o sujeito da pesquisa tem da organização onde trabalha.

Somando 50,2% dos sujeitos respondentes da pesquisa que sentem interesse na organização em que trabalham estão os “muito interessados” e os “extremamente”. Sendo 42,9% dos respondentes da pesquisa dizem estar “muito interessados” e 7,3% “extremamente” interessados.

Segundo Bandeira, Marques & Veiga (2000) afirmaram que indivíduos afetivamente vinculados à organização empresarial desenvolvem sentimentos de pertencimento e lealdade e desejam fazer parte de sua energia em prol da organização. Dessa maneira esses sujeitos devem ter se identificado com a empresa e a estratégia em vigor, dessa forma verificam um benefício em atuar na organização.

Já 26,3% dos sujeitos respondentes da pesquisa têm uma visão negativa sobre o interesse depositado por eles na organização. Eles se sentem “mais ou menos” interessados. Para Paschoal&Tamayo (2008) abordam o bem-estar no trabalho como a predominância de emoções positivas e a percepção do indivíduo de que o trabalho desempenhado proporciona ao desenvolvimento de suas habilidades e o auxilia no alcance de seus objetivos pessoais. Provavelmente para esses sujeitos que se sentem

“mais ou menos” interessados falta percepção e envolvimento da parte deles para concluir suas tarefas, podendo alcançar seus objetivos de vida através desse interesse.

Ainda dentro desse grupo que tem um sentimento de desinteresse somam 23,5% dos sujeitos, sendo 14,7% “pouco interessados” e 8,8% “nada interessados”.

Talvez esse sentimento negativo quanto ao interesse que falta para esses sujeitos, encontra se na falta de emoções positivas, e o desenvolvimento de suas habilidades como cita o autor, sem esse envolvimento por parte do indivíduo o desinteresse tende a prevalecer.

Tabela 63- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Animado com ela

A tabela 64 mostra os resultados da assertiva 64				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nada	17	6,8	24,8	6,8
Pouco	37	18		24,8
Mais ou Menos	60	29,3	29,3	54,1
Muito	77	37,6	45,9	91,7
Extremamente	17	8,3		100
Total	205	100	100	

Fonte: próprios autores/220

O Objetivo dessa pergunta foi identificar o grau de ânimo dos sujeitos na organização onde trabalham.

Para Siqueira (1995), o prazer ou ânimo com o trabalho resulta da satisfação com as tarefas, o salário, o sistema de promoções, o relacionamento com os colegas de trabalho e a chefia.

A tabela 64 nos mostra o grau de ânimo dos entrevistados, e o que podemos observar é que os sujeitos que se encontram animados somam 45,9% dos respondentes da pesquisa. Sendo 37,6% “muito animados” e 8,3% “extremamente animados”. Portanto para esses sujeitos estar animado dentro da organização pode ajudar a desenvolver o aumento da sua produtividade e a probabilidade de ideias inovadoras e rentáveis. Pois o

prazer na tarefa executada segundo Siqueira (1995) acaba resultando em maior desempenho, levando o sujeito a ganhos pessoais.

Entretanto aqueles com um sentimento contrário do anterior aparecem 29,3% dos respondentes da pesquisa que disseram estar “mais ou menos” animados com a empresa onde trabalham. E ainda somando 24,8% dos respondentes da pesquisa que também encontram se desanimados dentro da organização, aparecem 18% dos sujeitos “pouco animados” e 6,8% “nada animados.”

Dessa forma para esses sujeitos existe a falta de satisfação com as tarefas executadas, de promoções e a falta de um bom relacionamento com os colegas de trabalho ou chefia, o que acaba ocasionando esse desanimo por parte desses sujeitos, e esse sentimento negativo é o oposto do que Siqueira (1995) citou.

Tabela 64-Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.

A Tabela 65 mostra os resultados da assertiva 65				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	12	5,9	17,6	5,9
Muito insatisfeito	6	2,9		8,8
Insatisfeito	18	8,8		17,6
Indiferente	19	9,3	9,3	26,9
Satisfeito	91	44,3	44,3	71,2
Muito Satisfeito	33	16,1	28,8	87,3
Totalmente Satisfeito	26	12,7		100
Total	205	100	100	

Fonte: próprios autores/2020

O objetivo da tabela 65 é identificar o grau de espírito de colaboração dos seus colegas da organização.

Segundo Costa (2011), cita que o espírito de colaboração dentro da organização é o trabalho em conjunto, quando membros de um grupo se apoiam visando atingir objetivos comuns negociados pelo coletivo.

O que pode-se observar é que 44,3% dos sujeitos respondentes da pesquisa estão “satisfeitos” quanto ao trabalho desenvolvido com o auxílio e a colaboração dos seus colegas. Então para esses sujeitos existe um apoio por parte dos colegas de trabalho que faz com que eles sintam esse espírito de cooperação, o que acaba auxiliando para que a equipe alcance seus objetivos como citou Costa (2011).

Nesse mesmo aspecto de satisfação somando 28,8% estão os “totalmente satisfeitos” e os “muitos satisfeitos”. Sendo 16,1% “muito satisfeito” e 12,7% “totalmente satisfeito”. Ainda segundo Costa (2011) dessa maneira para esses sujeitos a colaboração que todos desempenham dentro da organização faz com que sintam que estão atingindo os objetivos traçados e por isso estão com esse grau de satisfação.

Porém 9,3% “são indiferentes” a esse espírito de colaboração, para eles independentemente dessa colaboração por parte dos colegas eles vão executar suas tarefas de qualquer forma.

Contudo os respondentes da pesquisa que não estão felizes com o grau de colaboração que tem por parte de seus colegas somam 17,6%, sendo 8,8% “insatisfeitos”, 5,9% “totalmente insatisfeitos” e 2,9% “muito insatisfeitos.” Esse sentimento negativo quanto ao grau de colaboração dos colegas pode ocasionar a desmotivação por parte dos respondentes da pesquisa e causar um mal estar no ambiente organizacional

Tabela 65- Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa.

A Tabela 66 mostra os resultados da assertiva 66

	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	21	10,2	25,8	10,2
Muito insatisfeito	6	2,9		13,1
Insatisfeito	26	12,7		25,8
Indiferente	50	24,4	24,4	50,2
Satisfeito	73	35,6	49,8	85,8
Muito Satisfeito	18	8,8		94,6
Totalmente Satisfeito	11	5,4		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 66 é identificar o grau de satisfação e a insatisfação do entrevistado em relação a ser promovido na organização onde trabalha.

Muitas empresas utilizam a remuneração estratégica para estimular resultados positivos dentro da organização e de seus colaboradores.

Marras (2002) define a remuneração estratégica como uma forma de compensar os empregados de uma organização que se destacaram dos demais em um determinado período. Esse sistema possui como base o desempenho do indivíduo e outros três fatores primordiais: conhecimentos, habilidades e atitudes. Através desses três fatores, o indivíduo é avaliado pela organização, que lhe recompensará quando sua contribuição for positiva através do sistema de remuneração estratégica, proporcionando um ganho maior no seu salário em alguns períodos do ano.

Então o que pode-se notar na pesquisa foi que somando 49,8% dos sujeitos respondentes encontram-se satisfeitos com a quantidade de vezes que tiveram seu desempenho reconhecido e com isso surgindo novas oportunidades de promoções. Dessa soma 35,6% dos respondentes da pesquisa estão “satisfeitos”, 8,8% “muito satisfeitos” e 5,4% “totalmente satisfeitos”. Isso mostra que esses sujeitos têm conhecimentos necessários para desenvolver um bom trabalho, habilidades e atitude que resulta nas promoções que já obtiveram na organização onde se encontram.

Já o grupo que acredita não ter recebido o reconhecimento adequado de acordo com suas atribuições somam 25,8% dos sujeitos respondentes da pesquisa, onde 12,7% “insatisfeitos”, 10,2% “totalmente insatisfeitos” e apenas 2,9% muito “insatisfeitos”. É provável que esses sujeitos não tenham se destacado como citou Marras (2002) e assim ocasionando essa falta de satisfação.

O que chama atenção na tabela 66 é que 24,4% dos respondentes da pesquisa se dizem “indiferentes” a quantidade de promoções recebidas, pois acreditam que independentemente das promoções suas tarefas serão realizadas com o mesmo cuidado. Pode-se observar que o sujeito está imparcial a esses “estímulos” organizacionais.

Tabela 66- Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho

A Tabela 67 mostra os resultados da assertiva 67

	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	24	11,7	37,6	11,7
Muito insatisfeito	8	3,9		15,6
Insatisfeito	45	22		37,6
Indiferente	24	11,7	11,7	49,3
Satisfeito	77	37,5	50,7	86,5
Muito Satisfeito	17	8,3		95,1
Totalmente Satisfeito	10	4,9		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 67 é identificar o grau de satisfação e a insatisfação do sujeito em relação ao seu salário.

Segundo Spector (2006), diz que a satisfação no trabalho é pessoal e está relacionada diretamente ao sentimento justo em relação a diversas características ambientais, salariais e naturais. Por ser algo tão importante ao bom desempenho pessoal e conseqüentemente da organização, a satisfação do indivíduo é alvo de grandes estudos na área da Psicologia Organizacional.

A satisfação ou insatisfação no trabalho pode gerar vários fatores sejam eles negativos ou não, desde doenças como o mal-estar no ambiente de trabalho. Um modo de o colaborador ter satisfação no ambiente de trabalho é a remuneração que recebe diante do trabalho executado, pois se o sujeito sente que pode ter uma maior remuneração no concorrente executado a mesma tarefa, possivelmente esse colaborador possa sentir a necessidade de sair da empresa.

Na Tabela 67 podemos identificar que somando 50,7% dos respondentes da pesquisa estão “satisfeitos”. Dentre esses números 37,5% estão “satisfeitos”, 8,3% “muito satisfeitos” e 4,9% “totalmente satisfeitos” com seus salários. Ou seja, sentem satisfação em serem reconhecidos de forma remunerada diante das tarefas feitas.

No entanto 37,6% dos respondentes da pesquisa não estão “satisfeitos” com seus salários diante de todas as tarefas que executam na empresa, acreditam que o salário ganho não está de acordo. Desses 22% estão “insatisfeitos”, 11,7% “totalmente insatisfeitos” e 3,9% “muito insatisfeitos”. A falta de satisfação quanto ao salário pode gerar uma desmotivação, falta de qualidade nas tarefas por estes indivíduos executadas e a intenção de rotatividade segundo Perez (2008). Dessa forma esses sujeitos já demonstram estarem desmotivados com seus salários e a quantidade de tarefas que executam.

Mesmo assim 11,7% dos respondentes da pesquisa se dizem “indiferentes” ao salário que recebem por suas tarefas. Portanto, para esses sujeitos eles sentem que o salário que recebem está de acordo com as tarefas que executam na organização.

Tabela 67- Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim

A Tabela 68 mostra os resultados da assertiva 68				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	7	3,4	8,8	3,4
Muito insatisfeito	4	2		5,4
Insatisfeito	7	3,4		8,8
Indiferente	34	16,6	16,6	25,4
Satisfeito	105	51,1	51,1	76,5
Muito Satisfeito	28	13,7	23,5	90,0
Totalmente Satisfeito	20	9,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 68 é identificar o grau de amizade do sujeito na organização onde trabalha.

Segundo Harter, Schmidt & Keyes (2003) e Ferreira & Siqueira (2005) eles acreditam que uma maior satisfação com o trabalho torna os indivíduos mais cooperativos, pontuais, eficientes e propensos a auxiliar seus colegas, além de influenciar a intenção do funcionário em permanecer na empresa.

A tabela 68 nos mostra que somando 51,1% dos sujeitos respondentes da pesquisa eles sentem que tem um bom relacionamento com seus colegas de trabalho e por isso estão “satisfeitos”. Dessa forma esses sujeitos acabam criando um ambiente de cooperação e satisfatório para todos como cita Harter, Schmidt & Keyes (2003) e Ferreira & Siqueira (2005).

Dentre os que se encontram na mesma posição da situação anterior está 23,5% dos sujeitos respondentes, no entanto 13,7% estão “muito satisfeitos” e 9,8% “totalmente satisfeitos”. Segundo Ferreira (2012), o bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. Pode ser uma manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança. Então para esses sujeitos respondentes “muito satisfeitos” e “totalmente satisfeitos” além de se sentirem bem no ambiente de trabalho, eles também possuem sentimentos de alegria, amizade e confiança como citou Ferreira (2012).

Entretanto para 16,6% dos respondes da pesquisa é “indiferente” a demonstração de amizade ou afeto que os colegas sentem por ele. Isso indica que esses sujeitos não são apegados a relacionamentos de amizade, talvez eles não tenham confiança (FERREIRA 2012) em seus colegas de trabalho.

Porém 8,8% dos sujeitos não sentem que possuam amizades no ambiente de trabalho. Dessa soma 3,4% estão “insatisfeitos”, 3,4% “totalmente insatisfeitos” e 2% “muito insatisfeitos”. Assim como os autores Harter, Schmidt & Keyes (2003) e Ferreira & Siqueira (2005), descrê vem além da sensação negativa pode acarretar desmotivação e baixa produtividade desses sujeitos.

Tabela 68- Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam

A Tabela 69 mostra os resultados da assertiva 69				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	10	4,9	12,3	4,9
Muito insatisfeito	3	1,5		6,4
Insatisfeito	12	5,9		12,3
Indiferente	20	9,8	9,8	22,1
Satisfeito	114	55,5	55,5	77,6
Muito Satisfeito	29	14,1	22,4	91,7
Totalmente Satisfeito	17	8,3		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 69 é identificar o grau de interesse do sujeito em relação à suas tarefas.

Tamayo(2000), cita que a influência de fatores externos relacionados ao próprio trabalho, como: a remuneração, o tipo de atividade realizada, o comportamento da supervisão, as possibilidades de promoção, a interação com a equipe, as condições físicas e de regras de trabalho praticadas na organização, a estabilidade no trabalho, o desenvolvimento pessoal e a quantidade de trabalho Pode se observar que 55,5% dos respondentes da pesquisa se sentem interessados em suas tarefas, ou seja, eles estão “satisfeitos” com as possibilidades que suas tarefas podem lhe proporcionar como citou Tamayo (2000).

Somando 22,4% dos sujeitos, sendo 14,1% “muito satisfeitos” e 8,3% “totalmente satisfeitos” esses respondentes assim como o grupo anterior se sentem “satisfeitos” com as tarefas a eles atribuídas. Siqueira (1995) aborda a satisfação como sendo decorrente de experiências e emoções vivenciadas no ambiente de trabalho que afetam a vida social, a saúde mental e os vínculos afetivos do indivíduo. Ela ainda acrescenta que o prazer com o trabalho resulta da satisfação com as tarefas, o que mostra que esses sujeitos realmente sentem prazer ao executar suas atividades na organização.

Já 12,3% dos sujeitos respondentes da pesquisa acreditam que suas tarefas não despertam interesses neles. Sendo 5,9% “insatisfeitos”, 4,9% “totalmente insatisfeitos” e 1,5% “muito insatisfeitos”. Dessa forma fica claro que esses sujeitos não sentem interesses nas atividades atribuídas a ele, assim despertando essa falta de satisfação que citou Siqueira (1995).

No entanto desses sujeitos 9,8% são “indiferentes” ao grau de interesse que suas tarefas despertam. Para esses sujeitos as tarefas a ele subordinadas não os causa emoção citada por Siqueira (1995), o que prejudicar os vínculos dentro da organização.

Tabela 69- Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional

A tabela 70 mostra os resultados da assertiva 70				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	20	9,8	43,9	9,8
Muito insatisfeito	15	7,3		17,1
Insatisfeito	55	26,8		43,9
Indiferente	20	9,8	9,8	53,7
Satisfeito	73	35,6	46,3	89,3
Muito Satisfeito	14	6,8		96,1
Totalmente Satisfeito	8	3,9		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/220

O objetivo da tabela 70 é identificar se o sujeito sente se valorizado e satisfeito onde trabalha.

Segundo Paschoal, Torres e Porto (2010), o suporte organizacional refere-se a características e a condições de trabalho que podem influenciar diretamente as emoções vivenciadas pelo trabalhador.

Na tabela 70 podemos notar o quanto os sujeitos se sentem valorizados ou não dentro do seu ambiente de trabalho.

Somando 46,3% dos respondentes da pesquisa tem um sentimento positivo quanto a sua valorização do seu trabalho diante da sua capacidade. Sendo 35,6% “satisfeitos”,

6,8% “muito satisfeitos” e 3,9% “totalmente satisfeitos”. Desta maneira esses sujeitos demonstram que as condições de trabalho por eles vivenciadas como mencionou Paschoal, Torres e Porto (2010), faz com que eles se sintam valorizados na organização onde trabalham.

No entanto 43,9% dos respondentes não estão “satisfeitos” com a valorização e reconhecimento que estão recebendo. Sendo 26,8% dos sujeitos “insatisfeitos”, 9,8% “totalmente insatisfeitos” e 7,3% “muito insatisfeitos”. Observa-se que esses sujeitos podem ter sua produtividade prejudicada devido ao sentimento de insatisfação que os autores Paschoal, Torres e Porto (2010) mencionaram.

Entretanto 9,8% dos respondentes da pesquisa são “indiferentes” a essa situação. Para esses sujeitos as condições de trabalho citadas por Paschoal, Torres e Porto (2010), os agrada de forma a não ter o que reclamar.

Tabela 70- Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal

A Tabela 71 mostra os resultados da assertiva 71				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	18	8,8	36,6	8,8
Muito insatisfeito	13	6,3		15,1
Insatisfeito	44	21,5		36,6
Indiferente	40	19,5	19,5	56,1
Satisfeito	68	33,2	43,9	89,3
Muito Satisfeito	15	7,3		96,6
Totalmente Satisfeito	7	3,4		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 71 é identificar se nessa organização as pessoas tem chance de crescer profissionalmente.

London e Stumpf (1982), afirmam que a progressão na carreira se refere às mudanças no trabalho relativas a resultados profissionais ou psicologicamente positivos. Além do avanço para maiores níveis salariais e organizacionais, inclui também qualquer

mudança no trabalho em um ou mais dos seguintes itens: cargo mais abrangente, maior satisfação com a vida, sentimentos de sucesso psicológico, auto valorização, sentimentos de competência, maestria e realização, alcance de recompensas organizacionais tais como dinheiro, prestígio, poder e status.

Ainda segundo os autores acima acredita-se que todo ser que faça parte de uma organização almeja um plano de carreira e com o passar do tempo de dedicação venha a receber uma promoção como mérito de seus esforços, funciona assim para todos e qualquer profissional. Pois a necessidade que o indivíduo tem em melhorar de vida é para garantir que as próximas gerações tenham ainda mais conforto e estabilidade financeira.

E na tabela 71 podemos observar que somando 43,9% dos sujeitos respondentes da pesquisa encontram-se “satisfeitos” com as chances de crescimento na organização onde trabalham atualmente. Dessa soma 33,2% estão “satisfeitos,” 7,3% “muito satisfeitos” e 3,4% “totalmente satisfeitos”. Esses sujeitos fazem parte do grupo que almeja crescer como mencionaram London e Stumpf (1982), e com isso se dedicam em suas tarefas visando um futuro promissor.

Contudo, 36,6% dos sujeitos respondentes não acreditam que possam mudar de status dentro organização onde estão, e por isso fazem parte do grupo “insatisfeitos”. Porém dessa soma 21,5% estão “insatisfeitos”, 8,8% “totalmente insatisfeitos” e 6,3% “muito insatisfeitos”. Observa-se que esses sujeitos estão desmotivados com a forma que a organização desenvolve as promoções. Os autores London e Stumpf (1982), citam sentimentos positivos como motivador de realização pessoal, no entanto os sentimentos demonstrado por esse grupo mostra-se negativo, deixando claro a insatisfação dos sujeitos.

Diante desses dados ainda temos 19,5% dos sujeitos que são “indiferentes” ao modo que a organização aborda as promoções. Para esses respondentes eles já estão motivados a buscar novas oportunidades de crescimento dentro da organização onde estão.

Tabela 71- Com a capacidade do meu trabalho absorver-me

A Tabela 72 mostra os resultados da assertiva 72				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	10	4,9	26,4	4,9
Muito insatisfeito	12	5,9		10,8
Insatisfeito	32	15,6		26,4
Indiferente	33	16,1	16,1	42,5
Satisfeito	92	44,8	44,8	87,3
Muito Satisfeito	20	9,8	12,7	97,1
Totalmente Satisfeito	6	2,9		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 72 é identificar o grau que seu trabalho o absorve.

Para Badargi (2007), o trabalho ocupa lugar essencial no cotidiano da maioria das pessoas. Por questões culturais, históricas, religiosas e econômicas, o trabalho desempenha papel decisivo como unidade produtora e estruturadora das identidades social e pessoal.

A tabela 72 nos mostra que 44,8% dos sujeitos respondentes da pesquisa estão “satisfeitos”. Como citou Badargi (2007), o trabalho ocupa um lugar essencial no cotidiano na maioria dos indivíduos, então para esses sujeitos que estão “satisfeitos” com o tempo que dedicam ao seu trabalho, eles demonstraram sentir que conseguem administrar seu trabalho e a vida pessoal.

Ainda assim, 26,4% dos sujeitos não estão “satisfeitos” com o grau que seu trabalho absorve do seu tempo. Dessa soma 15,6% está “insatisfeito”, 5,9% “muito insatisfeito” e 4,9% “totalmente insatisfeitos”. Observa se que esses sujeitos consideram que o trabalho acaba absorvendo grande parte do seu tempo, assim não deixando muito tempo para a vida pessoal.

Já 16,1% os sujeitos consideram “indiferente” o tempo que passam na organização ou em sua rotina de trabalho. Para esses sujeitos eles conseguem conciliar sua vida profissional e particular de forma satisfatória.

E 12,7% dos respondentes da pesquisa têm um sentimento positivo quanto o seu trabalho absorve do seu dia, são 9,8% “muito satisfeitos” e 2,9% “totalmente satisfeitos”. Para esses respondentes como mencionou Badargi (2007), o trabalho realmente ocupa um lugar essencial em suas vidas e esses sujeitos conseguem reconhecer a importância que o trabalho tem no seu cotidiano.

Tabela 72- Com as oportunidades de ser promovido nessa empresa

A Tabela 73 mostra os resultados da assertiva 73				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	24	11,7	30,8	11,7
Muito insatisfeito	12	5,9		17,6
Insatisfeito	27	13,2		30,8
Indiferente	40	19,5	19,5	50,3
Satisfeito	70	34,1	49,7	84,4
Muito Satisfeito	22	10,7		95,1
Totalmente Satisfeito	10	4,9		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 73 é identificar se o sujeito está feliz com o plano de carreira da organização para com ele.

Os autores Arthur, Khapova e Wilderom (2005), definem o sucesso na carreira como a realização de resultados desejáveis relativos ao trabalho em algum ponto ao longo das experiências profissionais da pessoa. Esta definição enfoca o alcance de metas pessoais, promovendo que a avaliação do sucesso na carreira também leva em consideração as expectativas da pessoa.

Podemos observar que somando 49,7% dos respondentes da pesquisa estão felizes com o plano de carreira que a organização vem lhes oferecendo. Sendo 34,1% “satisfeitos”, 10,7% “muito satisfeitos” e 4,9% “totalmente satisfeitos”. Dessa forma nota se que esses sujeitos se sentem realizados com os resultados como citou Arthur, Khapova e

Wilderom (2005), pois esses sujeitos tiveram suas expectativas pessoais atingidas quanto as promoções recebidas até o momento.

Porém somando 30,8% dos sujeitos respondentes da pesquisa não estão felizes com a forma que a organização vem realizando as promoções. No entanto dessa soma 13,2% dos sujeitos estão “insatisfeitos”, 11,7% “totalmente insatisfeitos” e 5,9% “muito insatisfeitos”. Esse grupo acredita estar sendo prejudicado de alguma forma em seu crescimento profissional e esses respondentes tem grande chance de ter a intenção de rotatividade como cita (PEREZ 2008).O autor ainda acrescenta que é essa rotatividade que preocupa as organizações, quando os trabalhadores pedem demissão sem ter exposto sua insatisfação com ambiente de trabalho.

Mesmo assim 19,5% dos respondentes da pesquisa são “indiferentes” as oportunidades que ainda não receberam. Pois como citou Arthur, Khapova e Wilderom (2005), os sujeitos criam expectativas quanto ao trabalho desenvolvido nas organizações. Mais para esse grupo a maneira de ser “indiferente” demonstra que eles não criaram tais expectativas quanto a organização e suas formas de promoções.

Tabela 73- Com o entendimento entre mim e meu chefe

A Tabela 74 mostra os resultados da assertiva 74				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	12	5,9	17,1	5,9
Muito insatisfeito	5	2,4		8,3
Insatisfeito	18	8,8		17,1
Indiferente	32	15,6	15,6	32,7
Satisfeito	87	42,4	42,4	75,1
Muito Satisfeito	28	13,7	24,9	88,8
Totalmente Satisfeito	23	11,2		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 74 é saber qual a relação entre o chefe e o empregado se é boa ou ruim.

A dimensão denominada satisfação no trabalho pode ser definida como o grau de contentamento com relacionamentos no trabalho, chefias e colegas, trabalho realizado Siqueira (2008).

Na tabela 74 podemos observar que 42,4% dos respondentes da pesquisa estão “satisfeitos”. Dessa maneira para esses sujeitos a relação com seus chefes causa esse sentimento de satisfação ou contentamento como cita Siqueira (2008), pois eles têm boa convivência e assim o trabalho flui para ambas as partes.

Somando 24,9 % dos sujeitos respondentes aparece ainda aquele grupo que tem uma relação amigável com seus chefes. Sendo que 13,7% encontram se “muito satisfeitos” e 11,2% “totalmente satisfeitos”. Siqueira (2004), ainda ressalta que, a convivência no ambiente de trabalho com a chefia acaba envolvendo ainda mais os colaboradores com o trabalho, estimulando seu crescimento e entrega aos objetivos de ambas as partes. Então para esses sujeitos a relação com o chefe é agradável onde ambas as partes tem seus objetivos concluídos de forma a ser bom para ambas as partes como cita Siqueira (2004).

Mais também temos 15,6% dos respondentes da pesquisa que são indiferentes” a relação que tem com seus chefes. Dessa forma, ao contrário do que citou Siqueira (2008), não existe para esses sujeitos aquele sentimento de satisfação e nem o oposto, pois conseguem se expressar e conviver em harmonia com seus líderes sem maiores problemas.

Já 17,1% acreditam que a relação entre eles e seus chefes não é das melhores. Dessa soma 8,8% estão “insatisfeitos”5,9% “totalmente insatisfeitos” e apenas 2,4% “muito insatisfeitos”. Assim como mencionou Siqueira (2004), sobre o lado positivo da boa convivência entre colaborador e chefia observa se então, que para esses sujeitos não existe um grau de envolvimento nem estímulo de crescimento, o que torna a convivência entre ambos como um ponto negativo que precisa de melhorias.

Tabela 74- Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho

A Tabela 75 mostra os resultados da assertiva 75

	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	24	11,7	38,1	11,7
Muito insatisfeito	9	4,4		16,1
Insatisfeito	45	22		38,1
Indiferente	26	12,7	12,7	50,8
Satisfeito	72	35,1	49,2	85,9
Muito Satisfeito	19	9,3		95,2
Totalmente Satisfeito	10	4,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 75 é identificar se o sujeito acredita que o salário que recebe está justo devido à função que exerce.

Siqueira (2008), cita que o envolvimento com o trabalho é o nível de identificação com o trabalho realizado, e o comprometimento organizacional afetivo refere-se aos sentimentos positivos e negativos que o empregado poderia ter em relação à organização empregadora. Um desses sentimentos positivos que muitos indivíduos apontam como satisfação no trabalho está relacionada ao salário que o mesmo ganha diante das tarefas que ele executa.

Na tabela 75 podemos observar que 49,2% dos respondentes da pesquisa sentem que estão sendo reconhecidos e valorizados diante das funções que exerce. Dessa soma 35,1% está “satisfeito”, 9,3% “muito satisfeito” e 4,8% “totalmente satisfeito”. Para esses sujeitos prevalece um sentimento positivo como mencionou Siqueira (2008), quanto ao salário que estão recebendo mediante as tarefas executadas, pois para eles estão de acordo com proporção.

Entretanto somando 38,1% dos respondentes da pesquisa acreditam estarem sendo injustiçados dentro da organização. Mais desta soma 22% encontram se

“insatisfeitos”, 11,7% “totalmente insatisfeitos” e apenas 4,4% “muito insatisfeitos”. Dessa maneira esses sujeitos demonstraram que não estão de acordo com a função exercida e a remuneração que recebem para eles não á equilíbrio entre esses dois fatores. Eles não apontam a satisfação citada por Siqueira (2008).

No entanto 12,7% dos respondentes da pesquisa são “indiferentes”. O que deixa claro que esses sujeitos não tem um grau de envolvimento na organização e não colocam como positivo ou negativo Siqueira (2008), a realização de tarefas e o salário que recebem.

Tabela 75- Com a maneira como meu chefe me trata

A Tabela 76 mostra os resultados da assertiva 76				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	17	8,3	19,5	8,3
Muito insatisfeito	9	4,4		12,7
Insatisfeito	14	6,8		19,5
Indiferente	29	14,1	14,1	33,6
Satisfeito	88	42,9	42,9	76,5
Muito Satisfeito	26	12,8	23,5	89,3
Totalmente Satisfeito	22	10,7		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 76 é identificar o grau de cuidados que seu chefe o trata.

Rhoades&Eisenberger (2002), apontaram ainda que o vínculo afetivo do empregado com a organização é determinante para a lealdade e a dedicação dos trabalhadores.

Dentre os respondentes da pesquisa que estão “satisfeitos” com a forma que seus chefes ou superiores os tratam, encontram se 42,9% dos sujeitos. Dessa forma os sujeitos demonstram que possuem um bom relacionamento com seus superiores mostrando se leal a organização como abordado por Rhoades&Eisenberger (2002).

Nessa mesma linha de raciocínio dos que estão “satisfeitos” somam 23,5% dos respondentes da pesquisa, sendo 12,8% “muito satisfeitos” e 10,7% “totalmente satisfeitos”. Siqueira (2008), relata que existe três pontos positivos quanto ao trabalho na organização, eles são: satisfação no trabalho, comprometimento e envolvimento com o trabalho. Para esses sujeitos o bem estar que eles sentem dentro da organização em partes se dá pelo fato de estarem com um sentimento positivo citados por Siqueira (2008), e o modo que seus superiores os tratam.

Mesmo assim somando 19,5% dos respondentes estão aqueles que não estão “satisfeitos”. Nessa soma 8,3% estão “totalmente insatisfeitos”, 6,8% “insatisfeitos” e 4,4% “muito insatisfeitos”. Esse estado demonstra que os sujeitos não estão identificados com a organização e não possuem envolvimento e não conseguem ver o lado positivo citado por Siqueira (2008).

Diante de 14,1% dos sujeitos são “indiferentes” a maneira que seus superiores os tratam. Isso aponta que para esses sujeitos o fato de não sentirem que seus chefes os tratam de forma afetiva eles mesmo assim possuem sentimentos de lealdade e a dedicação, já mencionados por Rhoades&Eisenberger (2002).

Tabela 76- Com a variedade de tarefas que realizo

A Tabela 77 mostra os resultados da assertiva 77				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	14	6,8	21	6,8
Muito insatisfeito	11	5,4		12,2
Insatisfeito	18	8,8		21
Indiferente	18	8,8	8,8	29,8
Satisfeito	102	49,7	49,7	79,5
Muito Satisfeito	23	11,2	20,5	90,7
Totalmente Satisfeito	19	9,3		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 77 é identificar o grau que o sujeito se sente com as tarefas que executa.

Porter (1974), cita que o comprometimento organizacional afetivo se caracteriza como uma relação forte entre um indivíduo identificado e envolvido com a organização em particular. O que podemos notar é que 49,7% dos respondentes da pesquisa estão “satisfeitos” com suas tarefas. Observa que esses sujeitos estão identificados com a organização e as tarefas por eles executadas. Porter (1974), dá sentido a essa relação do sujeito que se sente “satisfeito” com suas atividades desenvolvidas pelo fato que, os mesmos tem um envolvimento afetivo e sólido com a organização.

Dos sujeitos que também estão “satisfeitos” com a quantidade de tarefas praticadas dentro da organização somam 20,5%. Entretanto 11,2% estão os “muito satisfeitos” e 9,3% “totalmente satisfeitos”. Como mencionado por Porter (1974), essa relação entre o sujeito e a organização tende a ser mais forte quando o indivíduo está introduzido com a tarefa proposta.

Somando 21% dos sujeitos respondentes da pesquisa que não concordam com o excesso de tarefas por eles executadas estão 8,8% dos “insatisfeitos”, 6,8% “totalmente insatisfeitos” e 5,4% “muito insatisfeitos”. Essa falta de mostra que esses sujeitos não se sentem envolvidos com a organização e por isso não tem uma relação mais forte como citado por Porter (1974).

Já 8,8% dos sujeitos são “indiferentes” a quantidade de tarefas que precisam desempenhar durante sua jornada de trabalho. Dessa forma acredita que quanto mais atividades tiverem exista menos possibilidades de serem dispensados. Esses indivíduos se sentem identificados e envolvidos com a organização (PORTER 1974).

Tabela 77- Com a confiança que eu posso ter em meus colegas

A Tabela 78 mostra os resultados da assertiva 78				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	14	6,8	15,6	6,8
Muito insatisfeito	6	2,9		9,7
Insatisfeito	12	5,9		15,6
Indiferente	36	17,6	17,6	33,2
Satisfeito	96	46,8	46,8	80
Muito Satisfeito	26	12,7	20	92,7
Totalmente Satisfeito	15	7,3		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 78 é identificar o grau de confiança do sujeito com os colegas que trabalham com ele.

Siqueira e Gomide Jr. (2004), definem satisfação no trabalho como um vínculo afetivo positivo com o trabalho, englobando os seguintes aspectos: as satisfações com as chefias e a com os colegas. O autor ainda ressalta que essa sensação de satisfação se dá através do vínculo de confiança que é estabelecida entre grupos na organização.

Na tabela 78 podemos notar que 46,8% dos sujeitos respondentes da pesquisa estão “satisfeitos” com a relação e o grau de confiança que tem nos colegas de trabalho. Siqueira e Gomide Jr. (2004), ressaltou como ponto positivo essa confiança existente no ambiente de trabalho. Observa se então um ponto positivo o fato desses sujeitos confiarem em seus colegas de trabalho.

Ainda nesse mesmo grupo que confiam em seus colegas de trabalho somam 20% dos sujeitos. No entanto 12,7% estão “muito satisfeitos” e 7,3% “totalmente satisfeitos”. Dessa maneira os sujeitos demonstram afinidade com seus colegas de trabalho e um vínculo afetivo onde existe confiança como citado por Siqueira e Gomide Jr. (2004).

Porém para 17,6% são “indiferentes” a esse tipo de relação no ambiente de trabalho. Essa indiferença se dá pela falta de entrosamento, ou seja, vínculos positivos Siqueira e Gomide Jr. (2004), criado entre os sujeitos no ambiente de trabalho.

Já os que não confiam nos seus colegas de trabalho somam 15,6% dos sujeitos respondentes da pesquisa. Sendo eles 6,8% “totalmente insatisfeitos”, 5,9% “insatisfeitos” e 2,9% “muito insatisfeitos”. Os autores Siqueira e Gomide Jr. (2004), mencionam que os vínculos de confiança estabelecidos é o que gera uma satisfação. Observa se aqui que esses sujeitos não sentem satisfação devido à falta de vínculos que não existe com os colegas de trabalho na organização.

Tabela 78- Com a capacidade profissional do meu chefe

A Tabela 79 mostra os resultados da assertiva 79				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Totalmente Insatisfeito	11	5,4	15,6	5,4
Muito insatisfeito	7	3,4		8,8
Insatisfeito	14	6,8		15,6
Indiferente	33	16,1	16,1	31,7
Satisfeito	89	43,4	43,4	75,1
Muito Satisfeito	32	15,6	24,9	90,7
Totalmente Satisfeito	19	9,3		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 79 é identificar o grau de capacidade profissional do chefe da organização.

O papel da área de Recursos Humanos passou por mudanças significativas ao longo do tempo e com um novo cenário empresarial. Despontando a partir da década de 90, os sistemas de Recursos Humanos tornaram-se mais relevantes levando a discussões sobre a designação do fator humano e a gestão de pessoas na perspectiva estratégica. Sendo ampliada a partir da década de 2000 com discussões acerca da gestão estratégica de pessoas, retenção de talentos e o comprometimento organizacional. (LEITE; ALBUQUERQUE, 2013).

Na tabela acima pode se perceber que 43,4% acreditam no potencial seus superiores e avaliam como “satisfeitos” diante da capacidade dos mesmos.(LEITE;

ALBUQUERQUE, 2013) citou a retenção de talentos e com isso para esses sujeitos, eles acreditam que o Recursos Humanos (RH) tenha feito escolhas assertivas na qual esses sujeitos podem confiar quanto a capacidade dos seus chefes.

Os que também confiam nas capacidades dos seus chefes somam 24,9% dos sujeitos respondentes da pesquisa. Dessa soma 15,6% estão “muito satisfeitos” e 9,3% “totalmente satisfeitos”. O fator humano tem sido analisado durante muito tempo como cita (LEITE; ALBUQUERQUE, 2013), e dessa forma para esses sujeitos seus chefes tem a capacidade exigida pela organização, já que para esse cargo foi analisado suas competências e comprometimento com o trabalho e sua desenvoltura.

Entretanto 16,1% dos sujeitos são “indiferentes” a capacidade de seus superiores. Para esses sujeitos a capacidade do chefe passou por uma avaliação na qual ele não tem o que opinar. Já que o chefe tem comprometimento organizacional assim como destacou (LEITE; ALBUQUERQUE, 2013).

Dentre os que não estão “satisfeitos” quanto à capacidade de seus chefes soma 15,6% dos sujeitos Essa soma representa 6,8% “insatisfeitos”, 5,4% “totalmente insatisfeitos” e 3,4% “muito insatisfeitos”. Dessa forma eles acreditam que seus superiores não tem a qualificação necessária para liderar ou não possuam comprometimento e provavelmente não passaram pelo processo de retenção de talentos, como lembra (LEITE; ALBUQUERQUE, 2013) em sua citação.

Tabela 79- As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho

A Tabela 80 mostra os resultados da assertiva 80				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	25	12,2	26,9	12,2
Discordo Moderadamente	19	9,3		21,5
Discordo Levemente	11	5,4		26,9
Nem Discordo, Nem Concordo	30	14,6	14,6	41,5
Concordo Levemente	39	19	58,5	60,5
Concordo Moderadamente	62	30,2		90,7
Concordo Totalmente	19	9,3		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 80 é identificar o grau de satisfação do sujeito em relação ao seu trabalho.

A satisfação no trabalho tem sido objeto de muitos estudos no decorrer das últimas décadas. No entanto, ainda existem lacunas a serem respondidas principalmente a respeito de quais seriam os fatores preditores da satisfação por parte do indivíduo em relação ao seu trabalho. A busca em conhecer o que gera sentimentos positivos em trabalhadores no ambiente de trabalho é tema corrente em diversos estudos na área do comportamento organizacional Siqueira, Gomide Jr. (2004).

Somando os sujeitos respondentes da pesquisa que estão “satisfeitos” em relação aos seus trabalhos aparecem 58,5%. Desses sujeitos 30,2% “concordam moderadamente”, 19% “concordam levemente” e 9,3% “concordam totalmente”. Dessa forma mostra que esses sujeitos estão identificados com suas tarefas na organização e possui sentimentos positivos lembrados por Siqueira, Gomide Jr. (2004) nas organizações.

No entanto 26,9% dos sujeitos respondentes da pesquisa discordam que o trabalho os proporciona satisfações. Sendo que 12,2% desses sujeitos “discordam totalmente”, 9,3% “discordam moderadamente” e 5,4% “discordam levemente”. Siqueira, Gomide Jr. (2004) cita que ainda existe lacunas quanto a serem respondidas principalmente a respeito de quais seriam os fatores preditores da satisfação por parte do indivíduo em relação ao seu trabalho, Mais para esses sujeitos a satisfação dos sujeitos com o trabalho existe de forma que ainda pode ser melhorada com novas descobertas.

Já aqueles que “nem discordam”, “nem concordam” aparecem com 14,6% dos sujeitos. Para eles as maiores satisfações de suas vidas têm vários fatores e não apenas o trabalho em si o que ressalta as lacunas a serem descobertas como citado por Siqueira, Gomide Jr. (2004).

Tabela 80- As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia

A Tabela 81 mostra os resultados da assertiva 81				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	31	15,1	37,1	15,1
Discordo Moderadamente	23	11,2		26,3
Discordo Levemente	22	10,8		37,1
Nem Discordo, Nem Concordo	38	18,5	18,5	55,6
Concordo Levemente	43	21	44,4	76,6
Concordo Moderadamente	38	18,5		95,1
Concordo Totalmente	10	4,9		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 81 é identificar se a carga horária que o sujeito trabalha o faz bem ou deixa o mesmo desmotivado pelo excesso de trabalho.

Para Warr (2007), a expressão felicidade, nos estudos acadêmicos, em detrimento do bem-estar, enfatiza uma dimensão mais subjetiva da experiência do trabalhador. Já o termo bem-estar relaciona-se, de forma estrita, à qualidade de vida, à redução do estresse e das doenças ocupacionais (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

Observando a tabela acima podemos notar que somando 44,4% os sujeitos respondentes da pesquisa “concordam” que seus trabalhos os desmotivam e até pensam em deixar a organização em busca de algo que os deixem felizes. Dessa junção 21% “concordam levemente”, 18,5% “concordam moderadamente” e 4,9% “concordam totalmente”. Essa qualidade de vida está relacionada por diversos fatores, se o sujeito se sente sobrecarregado e suas tarefas consomem boa parte do seu tempo, a tendência é que este venha a sofrer doenças causadas pelo desgaste físico ou psicológico citados por (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010), quanto a qualidade de vida dos sujeitos dentro das organizações.

Entretanto somando 37,1% dos respondentes “discordam” que, de alguma forma o excesso de trabalho os desmotive. Esses sujeitos representados por 15,1% que “discordam totalmente”, 11,2% “discordam moderadamente” e 10,8% “discordam levemente”. Warr(2007), compara bem-estar como a vivência por parte dos trabalhadores. Dessa forma pode se notar que para esses sujeitos o que os motiva é saber que são importantes no desenvolvimento das tarefas sendo necessário algumas vezes se dedicarem um pouco mais.

E 18,5% dos respondentes da pesquisa “nem concordam”, “nem discordam” que a carga horária ou o excesso de tarefas os desmotive. Observa se que para esses sujeitos as tarefas precisam ser feitas, sendo elas pouco ou não é esse fato não causa desmotivação ou faça com que não tenham qualidade de vida lembrada por (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

Tabela 81- As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.

A Tabela 82 mostra os resultados da assertiva 82

	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	46	22,4	42	22,4
Discordo Moderadamente	23	11,2		33,6
Discordo Levemente	17	8,4		42
Nem Discordo, Nem Concordo	29	14,1	14,1	56,1
Concordo Levemente	47	22,9	43,9	79
Concordo Moderadamente	30	14,6		93,6
Concordo Totalmente	13	6,4		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 82 é identificar se sua profissão o ajudou na sua evolução profissional.

Segundo Paschoal, Torres e Porto (2010), falam que algumas ações organizacionais relacionadas à gestão do desempenho e à ascensão profissional, por sua vez, estão associadas a práticas que podem favorecer a experiência de expressão e realização pessoal, como o estímulo e a valorização de novas ideias e oportunidades de promoção.

Além disso, é importante destacar que o suporte organizacional envolve a ideia de retribuição organizacional, que pode favorecer as emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que está avançando em suas metas de vida.

Portanto a tabela 82 mostra que somando 43,9% dos respondentes da pesquisa “concordam” que sua profissão teve participação no seu crescimento profissional. No entanto dessa soma 22,9% ‘concordam levemente’, 14,6% “concordam moderadamente”

e 6,4% “concordam totalmente”. Dessa forma esses sujeitos tem consciência o quanto sua profissão ajudou na sua evolução e como cita Segundo Paschoal, Torres e Porto (2010), as boas práticas dos indivíduos foi o que pode ter levado eles a essa evolução.

Já 42% dos sujeitos “discordam” de alguma maneira que sua profissão ou oportunidade ajudaram em suas evoluções profissionais. Sendo que 22,4% “discordam totalmente”, 11,2% “discordam moderadamente” e 8,4% “discordam levemente.” Esses dados se mostram diferentes do anterior talvez pelo fato desses sujeitos não se sentirem valorizados, assim não recebendo oportunidades e promoções como citado por Paschoal, Torres e Porto (2010).

Ainda assim 14,1% dos respondentes da pesquisa que “nem discordam” e “nem concordam” com afirmação que sua profissão ajudou na sua evolução. Esse fato demonstra que esses sujeitos não estão envolvidos na organização e com isso possa ter barrado algumas evoluções. O que faz com que o indivíduo não sente realização pessoal como abordou Paschoal, Torres e Porto (2010), e nem profissional.

Tabela 82- Eu como, vivo e respiro o meu trabalho

A Tabela 83 mostra os resultados da assertiva 83				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	63	30,7	53,1	30,7
Discordo Moderadamente	21	10,2		40,9
Discordo Levemente	25	12,2		53,1
Nem Discordo, Nem Concordo	34	16,6	16,6	69,7
Concordo Levemente	32	15,7	30,3	85,4
Concordo Moderadamente	21	10,2		95,6
Concordo Totalmente	9	4,4		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 83 é identificar o tempo que o sujeito passa na organização.

Bandeira, Marques & Veiga (2000) afirmaram que indivíduos afetivamente vinculados à organização empresarial desenvolvem sentimentos de pertencimento e lealdade e desejam fazer parte de sua energia em prol da organização.

Na tabela 83 procurou se identificar se os sujeitos da organização realmente possuem um vínculo forte com a organização e sentem que usam toda sua energia em favor dela.

Entretanto observa se que 53,1% dos sujeitos respondentes da pesquisa “não concordam” que vivam apenas para o trabalho. Dessa soma 30,7% dos sujeitos “discordam totalmente,” 12,2% “discordam levemente” e 10,2% “discordam moderadamente”. Comparando a citação de Bandeira, Marques & Veiga que faz a observação sobre vínculos fortes, mostra que para esse grupo eles mantem apenas o vínculo empregatício, sem tanta dedicação a ponto de se dedicar no grau que o autor descreve.

Mesmo assim somando 30,3% “concordam” que passam grande parte das suas horas na empresa, o que acaba consumindo uma boa parte do seu tempo. Esses sujeitos são representados por 15,7% que “concordam levemente”, 10,2% “concordam moderadamente” e apenas 4,4% “concordam totalmente”. Paschoal & Tamayo (2008), citam que o bem-estar no trabalho é a predominância de emoções positivas e a percepção do indivíduo. Dessa forma observa se que para esses sujeitos existe um lado negativo quanto ao tempo que eles acabam passando na organização, e por isso eles tem esse sentimento de insatisfação, pois acreditam que precisam de mais tempo fora do ambiente de trabalho.

Observa-se ainda que 16,6% dos sujeitos respondentes da pesquisa “nem concordam” e “nem discordam”. Pode-se observar que esses sujeitos estão neutros quanto as horas dedicadas ao trabalho. Como menciona Bandeira, Marques & Veiga (2000), o sentimento de pertencimento e lealdade fazem parte de sujeitos dedicados em prol da organização. Para esses indivíduos eles acreditam ter sentimentos bons quanta a organização, mais separam seu tempo entre trabalho e vida pessoal.

Tabela 83- Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho

A Tabela 84 mostra os resultados da assertiva 84				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	30	14,6	30,7	14,6
Discordo Moderadamente	14	6,8		21,4
Discordo Levemente	19	9,3		30,7
Nem Discordo, Nem Concordo	20	9,8	9,8	40,5
Concordo Levemente	54	26,3	59,5	66,8
Concordo Moderadamente	35	17,1		83,9
Concordo Totalmente	33	16,1		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 84 é identificar o grau que o sujeito está envolvido em sua organização.

Costa (2011) cita que carreira é a sequência de posições ocupadas durante a vida de uma pessoa, em função não só dos trabalhos, mas também das suas percepções individuais, atitudes e comportamentos profissionais, que resultam em desenvolvimento de competências para lidar com situações de trabalho de maior complexidade e constante transformação.

Na tabela 84 observa-se que os respondentes da pesquisa que “concordam” que estão envolvidos profissionalmente com a organização onde trabalham somam 59,5% dos sujeitos. Para aqueles que “concordam levemente” aparecem com 26,3% dos sujeitos, 17,1% “concordam moderadamente” e 16,1% “concordam totalmente”. O grau de envolvimento que um indivíduo mantém com a organização onde trabalha pode influenciar em seu crescimento e na rentabilidade dessa organização como cita Costa (2011).

Agora aqueles sujeitos que “discordam” estarem envolvidos profissionalmente na empresa onde trabalham somam 30,7% dos respondentes da pesquisa. Destes 14,6%

“discordam totalmente”, 9,3% “discordam levemente” e 6,8% “discordam moderadamente”. Esse estado demonstra que os sujeitos não estão envolvidos com a organização. Como aponta Costa (2011), o envolvimento com o trabalho resulta em desenvolvimento de competências o que mostra que esses sujeitos não estão envolvidos.

Entretanto aqueles que “nem discordam”, “nem concordam” aparecem com 9,8% dos respondentes da pesquisa. Para estes sujeitos eles estão envolvidos com a organização a partir do momento que executam suas tarefas e sentem que estão em constante transformação assim como citado por Costa (2011).

Tabela 84- Penso em sair da empresa onde trabalho

A Tabela 85 mostra os resultados da assertiva 85				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nunca	67	32,7	32,7	32,7
Raramente	37	18	18	50,7
Às vezes	61	29,8	29,8	80,5
Frequentemente	24	11,7	19,5	92,2
Sempre	16	7,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 85 é identificar o grau de pensamento que o sujeito tem de sair da organização. Saber se o sujeito tem a intenção de rotatividade.

Rotatividade também chamada de Turnover, deve ser entendido como o número de funcionários desligados por iniciativa própria ou da organização, em determinado período (mensal ou anual) em comparação com o quadro de funcionários efetivos.

Segundo (PEREZ 2008), a rotatividade que preocupa é aquela que ocorre a partir da decisão pessoal do trabalhador de deixar a organização em que trabalha, por ter efeitos adversos sobre a efetividade organizacional dificultando o alcance das metas de produtividade das organizações.

Observa-se que na tabela 85 os sujeitos que nunca pensaram em sair da organização onde estão aparecem com 32,7% dos respondentes da pesquisa. Para eles

a organização onde trabalham os proporciona segurança que necessitam e supre suas necessidades e por isso “nunca” tiveram a intenção de rotatividade mencionada por Perez (2008), aquela rotatividade que parte do colaborador.

Agora aqueles sujeitos que responderam que “às vezes” pensam em sair da organização onde se encontram aparecem com 29,8% dos respondentes. Observa se que para esses sujeitos a empresa é insuficiente em algumas de suas obrigações e por isso às “vezes” sentem o desejo de sair da organização, lembrando do Turnover citado por Perez (2008).

Somando 19,5% dos respondentes da pesquisa que pensam em sair da empresa, sendo que 11,7% sentem “frequentemente” vontade de sair da organização e buscarem novos horizontes e 7,8% “sempre” sentem o desejo de deixarem a organização por não se sentirem melhor no ambiente organizacional. Perez (2008) ressalta que esses são efeitos adversos sobre a efetividade organizacional. Mais aqueles que “raramente” têm a intenção de rotatividade na organização aparecem com 18% dos sujeitos respondentes da pesquisa. Para eles com tantos desempregados no país seria até injusto pensar em sair da organização e esperam não serem desligados como identificado por Perez (2011).

Tabela 85- Planejo sair da empresa onde trabalho

A Tabela 86 mostra os resultados da assertiva 86				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nunca	78	38	38	38
Às vezes	58	28,3	28,3	66,3
Raramente	31	15,1	33,7	81,4
Frequentemente	22	10,8		92,2
Sempre	16	7,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 86 é identificar o grau de planejamento do sujeito em sair da empresa onde trabalha.

A intenção de rotatividade é um construto que mede qual é a intenção que um profissional tem de sair do seu emprego atual, e os seus resultados ajudam aos gestores no desenvolvimento de ações que fomentam a permanência dos bons profissionais na organização. Desta forma diminuem-se os gastos com um novo processo de recrutamento e seleção, o departamento continua funcionando regularmente e evita-se que esse profissional seja contratado pela concorrência, além de outros benefícios (STEWART 2011).

A tabela 86 busca entender o quanto os sujeitos planejam sair da organização onde estão mesmo sabendo o quanto o mercado de trabalho está cada vez mais concorrido e exigente.

Observa-se que aqueles que “nunca” planejam deixar a organização aparecem com 38% dos sujeitos respondentes da pesquisa. Eles acreditam que seu trabalho supre suas necessidades e de seus dependentes a ponto de não sentirem a necessidade de deixar a organização onde se encontram. Dessa forma esses sujeitos não fazem parte da preocupação citadas por Stewart (2011), como gastos com processo de recrutamento e seleção.

Entretanto somando 33,7% dos respondentes da pesquisa oscilam entre aqueles que já planejam sair da organização e aqueles que não planejam. Sendo que 15,1% “raramente” planejam deixar a organização onde estão até mesmo por que o mercado de trabalho está muito concorrido e cada vez mais buscando profissionais qualificados, 10,8% “frequentemente” planejam sair da organização onde estão, pois para eles planejam se introduzir em novos desafios profissionais procurando evoluir na carreira e 7,8% responderam que “sempre” planejam deixar a organização por não sentirem que seus esforços sejam reconhecidos e valorizados como merecem. Então com base nesses dados existe sim um fundamento em procurar maneiras para evitar a rotatividade mencionada por Stewart (2011).

Já aqueles que admitiram que as “vezes” planejam deixarem a organização onde se encontram aparecem com 28,3% dos respondentes da pesquisa. Esses sujeitos fazem parte da mediação de rotatividade na qual Stewart (2011) aborda. Esses sujeitos sentem a necessidade de obter novas experiências e melhores condições financeiras.

Tabela 86- Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho

A Tabela 87 mostra os resultados da assertiva 87				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Nunca	76	37,1	68,3	37,1
Às vezes	64	31,2		68,3
Raramente	29	14,1	31,7	82,4
Frequentemente	16	7,8		90,2
Sempre	20	9,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 87 é identificar o grau de vontade que o sujeito tem de sair da organização. Saber se o sujeito tem vontade de sair da organização onde trabalha.

Segundo Marras (2000), o desligamento voluntário do trabalhador da organização é um comportamento individual que se insere nos domínios do fenômeno de rotatividade de pessoal.

Esse fato pode provocar repercussões como custos tangíveis (recrutamento, seleção, benefícios, treinamento, integração e desligamento) ou intangíveis (perda de mão de obra, quebra no fluxo de trabalho, quebra de vínculos com fornecedores e clientes, dentre outros).

Observa-se que entre aqueles respondentes da pesquisa que “nunca” tiveram vontade em sair da organização e os sujeitos que às “vezes” já tiveram vontade em deixar a organização onde trabalham somam 68,3% dos sujeitos. Dessa soma 37,1% dos sujeitos respondentes “nunca” tiveram vontade de sair da organização onde se encontram e 31,2% responderam as “vezes” pensam sim em deixar a organização. Para eles ela valoriza seu trabalho e promove oportunidades das quais eles já se beneficiaram e hoje estão tranquilos quanto sua realização profissional dentro da organização. Dessa forma esses sujeitos reconhecem que a organização procura amenizar o Turnover como aborda Marras (2000).

Entre os sujeitos que responderam “raramente”, “sempre” e “frequentemente” somam 31,7% dos sujeitos. Os que “raramente” sentem vontade de sair da organização aparecem dessa soma com 14,1% dos respondentes, para eles o desejo de crescer e evoluir dentro da organização não deixa muito espaço para tal desejo, já 9,8% “sempre” tem vontade de sair da organização, pois não se sentem introduzidos no ambiente de trabalho e acreditam não serem recompensados de acordo com a função que exercem e 7,8% sentem “frequentemente” tem vontade de procurar novas oportunidades em outras organizações como citou Marras (2000), a procura dos indivíduos por novas oportunidades.

Tabela 87- Tenho orgulho do que faço profissionalmente

A Tabela 88 mostra os resultados da assertiva 88				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	6	2,9	9,8	2,9
Discordo Moderadamente	2	1		3,9
Discordo Levemente	12	5,9		9,8
Nem Discordo, Nem Concordo	12	5,9	5,9	15,7
Concordo Levemente	23	11,2	24,3	26,9
Concordo Moderadamente	27	13,1		40
Concordo Totalmente	123	60	60	100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 88 é saber se o sujeito tem orgulho do que faz como profissional e se ele é feliz.

Katzenbah (2004) cita que o orgulho poderia servir como uma motivação melhor do que recompensas financeiras, por exemplo, em ambientes organizacionais, pois a pessoa não precisaria esperar pelo sucesso para orgulhar-se daquilo que está fazendo. Sentir

essa emoção antecipadamente já funcionaria como motivação e incitaria as pessoas a buscarem novamente tais realizações.

Na tabela 88 os sujeitos foram questionados quanto ao sentimento de orgulho que eles têm da sua profissão atual, somando 60% dos respondentes da pesquisa concordam “totalmente” que sentem orgulho e satisfação do que fazem profissionalmente.

Dentre os que têm um sentimento de orgulho somam 24,3% dos sujeitos respondentes. Sendo 13,1% “concordam moderadamente” e 11,2% “concordam levemente”, como cita Katzenbah (2004) o orgulho pode servir como motivação e esses sujeitos demonstram que sentem orgulho da profissão que escolheram e por isso estão felizes.

No entanto, somando 9,8% dos respondentes da pesquisa não se encontram com tanto orgulho profissionalmente como os grupos anteriores. Sendo 5,9% “discordam levemente” e 2,9% “discordam totalmente” que tenham orgulho da profissão, pois gostariam de estar em outro ramo/atividade e apenas 1% “discordam moderadamente”. Mediante esses dados confirma a citação Katzenbah (2004), que o orgulho é melhor que recompensas financeiras. Dessa forma observa se que falta o orgulho por parte desses sujeitos para se sentirem felizes na organização.

Ainda assim aqueles que “nem discordam e nem concordam” aparecem com 5,9% dos respondentes da pesquisa. Para eles independente de sentirem orgulho ou não na profissão a qual se encontram são gratos por estarem empregados, mais afirmam estar incitados como aborda Katzenbah (2004), para uma evolução que possa obter o orgulho e assim estarem felizes no trabalho.

Tabela 88- Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.

A Tabela 89 mostra os resultados da assertiva 89				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	32	15,6	35,1	15,6
Discordo Moderadamente	19	9,3		24,9
Discordo Levemente	21	10,2		35,1
Nem Discordo, Nem Concordo	27	13,2	13,2	48,3
Concordo Levemente	42	20,5	51,7	68,8
Concordo Moderadamente	38	18,5		87,3
Concordo Totalmente	26	12,7		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 89 é identificar o grau de tranquilidade do sujeito sobre suas necessidades e bem estar e segurança financeira visando o futuro.

Paschoal (2008), cita como a prevalência de emoções positivas no trabalho na percepção do indivíduo. Uma dessas percepções seria o crescimento na organização e conseqüentemente maior remuneração.

Então na tabela 89 podemos observar que somando 51% dos respondentes da pesquisa “concordam” de alguma forma estarem tranquilos e despreocupados financeiramente com o futuro. Esse sentimento positivo citado por Paschoal (2008), mostra que esses sujeitos se sentem seguros.

Aparecem com 20,5% os que “concordam levemente”, para eles a estabilidade financeira precisa ser repensada, 18,5% “concordam moderadamente”, mais acreditam que poderiam estar mais tranquilos quanto ao futuro financeiro e 12,7% “concordam totalmente” que suas financeiras suprem suas necessidades financeiras e por isso estão tranquilos quanto ao futuro. Observa se que a percepção já citada por Paschoal (2008), desse grupo quanto as suas necessidades financeiras ainda é um caso a ser mais bem

estruturado.

Entretanto somando 35,1% dos sujeitos respondentes da pesquisa que “discordam” estarem seguros quanto ao futuro financeiro e ainda sobre sua renda suprir suas necessidades quando o país está passando. Esses sujeitos que discordam lembram que já estamos em 120 dias de isolamento social onde muitos estão trabalhando em casa (home Office), vivendo uma nova realidade no mundo corporativo onde as angústias e incertezas fazem parte do dia a dia.

Aqueles que “discordam totalmente” aparecem com 15,6%. Para eles não tem como falar de futuro e estabilidade em nenhuma área devido ao momento em que muitos estão perdendo seus empregos e outros a vida.

Com 10,2% dos sujeitos respondentes da pesquisa está aquele grupo que “discordam levemente”. Pois acreditam em um amanhã melhor, mesmo que agora não.

Ainda assim 9,3% “discordam moderadamente”. Eles pensam apenas ser uma fase difícil que o país está enfrentando e ainda procuram pensar positivo conforme mencionado por Paschoal (2008).

No entanto, 13,1% “discordam” e “nem concordam”, apenas entendem que hoje estar empregado e poder ser reconhecido por poder sair na rua e prestar algum tipo de serviço essencial para os outros já os traz satisfação que o futuro ainda pode lhe proporcionar melhores condições e estabilidade.

Tabela 89- Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira

A Tabela 90 mostra os resultados da assertiva 90				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	12	5,9	11,3	5,9
Discordo Moderadamente	2	1		6,9
Discordo Levemente	9	4,4		11,3
Nem Discordo, Nem Concordo	15	7,3	7,3	18,6
Concordo Levemente	34	16,6	81,4	35,2
Concordo Moderadamente	53	25,8		61
Concordo Totalmente	80	39		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 90 é identificar se o sujeito tem evoluído em sua carreira.

A evolução do sujeito dentro da organização muitas vezes não depende apenas da empresa mais sim da sua força de vontade, a execução de uma simples tarefa bem feita, de sua dedicação segundo Agapito (2012).

Observa-se na tabela 90 que somando 81,4% dos respondentes da pesquisa “concordam” estarem evoluindo constantemente. Dessa soma 39% “concordam totalmente”, 25,8% “concordam moderadamente” e 16,6% “concordam levemente”. Ou seja, como citou Agapito (2012), esses sujeitos acreditam estarem dedicados e por isso estão sempre em constante evolução.

No entanto somando 11,3% dos sujeitos respondentes da pesquisa “discordam” que alcançaram alguma evolução profissional. Sendo que 5,9% “discordam totalmente”, 4,4% “discordam levemente” e apenas 1% “discordam moderadamente”. Esse estado mostra que para esses sujeitos mesmo com a execução de suas tarefas com dedicação (AGAPITO 2012) ainda não foi obtido a evolução que eles esperavam.

Dentre aqueles que “nem discordam”, “nem concordam” aparecem 7,3% dos sujeitos respondentes. Para eles tiveram sim alguma evolução, mais com toda essa crise mundial mesmo estando empregados sentem que poderiam ter evoluído mais ainda.

Tabela 90- Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional

A Tabela 91 mostra os resultados da assertiva 91				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	11	5,4	16,6	5,4
Discordo Moderadamente	6	2,9		8,3
Discordo Levemente	17	8,3		16,6
Nem Discordo, Nem Concordo	31	15,1	15,1	31,7
Concordo Levemente	46	22,4	68,3	54,1
Concordo Moderadamente	57	27,8		81,9
Concordo Totalmente	37	18,1		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 91 é identificar se o sujeito sente que fez algo de inovador e importante durante sua vida profissional.

Segundo Prusak (2002, APUD SOUZA) as pessoas vão além da produtividade, ainda segundo o autor acredita-se que quanto mais um indivíduo está dedicado ao seu trabalho existem mais chances de ele criar algo inovador. O autor ainda acrescenta que inovar seria criar algo, aprimorar algo que já existe ou apenas fazer a diferença na criação ou em processos no meio corporativo.

Toda essa ação abordada na questão 91 levou os sujeitos a refletirem o quanto e como fizeram a diferença na inovação de algo durante suas vidas profissionais.

Observa-se que somando 68,3% dos sujeitos respondentes da pesquisa “concordam” que fizeram algo inovador que agregou e acabou fazendo a diferença na empresa onde trabalham ou trabalharam. Dessa soma 27,8% “concordam moderadamente”, 22,4% “concordam levemente” e 18,1% “concordam totalmente”. Assim como cita Prusak (2002, APUD SOUZA) as pessoas vão além de produtividade, pois com dedicação e envolvimento o sujeito tem mais chances de criar algo inédito.

Já aqueles que “discordam” somam 16,6% dos sujeitos respondentes da pesquisa. Sendo que 8,3% “discordam levemente”, 5,4% “discordam totalmente” e 2,9% “discordam moderadamente”. Dessa forma esses sujeitos pensam que durante suas vidas profissionais não fizeram nenhuma transformação ou modificaram algo a ponto de chamar de inovador como lembrado por Prusak (2002, APUD SOUZA).

No entanto 15,1% dos respondentes “nem discordam”, “nem concordam”. Observa-se que esses sujeitos acreditam terem feito diferença em processos de transformação ou crescimento da organização, mais não algo inovador mesmo estando dedicados como argumentou Prusak (2002, APUD SOUZA).

Tabela 91- Tenho uma boa rede de contatos profissionais

A Tabela 92 mostra os resultados da assertiva 92				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	13	6,3	15,5	6,3
Discordo Moderadamente	5	2,4		8,7
Discordo Levemente	14	6,8		15,5
Nem Discordo, Nem Concordo	31	15,1	15,1	30,6
Concordo Levemente	55	26,8	69,4	57,4
Concordo Moderadamente	45	22,1		79,5
Concordo Totalmente	42	20,5		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 92 é identificar se o sujeito tem bons contatos profissionais no mercado de trabalho.

Para Prusak (2002, APUD SOUZA), as pessoas fazem o conhecimento organizacional “aquilo” que as pessoas sabem sobre seus clientes, produtos, processos, erros e sucessos somados as percepções e as intuições construídas por meio a partir da memória de longo termo. Que guarda as experiências vividas e as emoções relacionadas a estas vivências. Todavia existe confusão quanto aos conceitos de dados, informações, conhecimento e inteligência.

Observa-se que dos respondentes da pesquisa que “concordam” que tenham uma boa rede de contatos profissionais e assim agregando conhecimentos e experiências favoráveis somam 69,4% dos sujeitos. Desta soma 26,8% “concordam levemente”, 22,1% “concordam moderadamente” e 20,5% “concordam totalmente”. Prusak (2002, APUD SOUZA), cita que fazem uso do conhecimento organizacional como uma forma de

melhores resultados. Assim observa-se que para esses sujeitos suas redes de contato contribuem para o excelente trabalho que eles vêm realizando.

E mesmo assim dos respondentes da pesquisa que “discordam” manter uma rede de contatos profissional favorável somam 15,5% dos sujeitos. No entanto dessa soma 6,8% “discordam levemente”, 6,3% “discordam totalmente” e 2,4% “discordam moderadamente”. Observa-se que esses sujeitos não estão envolvidos no crescimento da organização que trabalham, além de não terem percepção e nem intuição abordada por Prusak (2002, APUD SOUZA).

Mesmo assim ainda tem aqueles sujeitos que “nem discordam”, “nem concordam” que sua rede de contatos profissionais esteja antiquada. Então para esses sujeitos os contatos que eles mantêm já é o suficiente para sua evolução profissional, esses respondentes aparecem na pesquisa com 15,1%. O autor Prusak (2002, APUD SOUZA), fala de conhecimento organizacional na busca de novos conhecimentos, o que mostra que esses sujeitos não estão voltados nessa busca de conhecimento onde trabalham

Tabela 92- Minha carreira é compatível com minhas vocações

A Tabela 93 mostra os resultados da assertiva 93				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	18	8,8	16,7	8,8
Discordo Moderadamente	4	2		10,8
Discordo Levemente	12	5,9		16,7
Nem Discordo, Nem Concordo	26	12,7	12,7	29,4
Concordo Levemente	49	23,8	70,6	53,2
Concordo Moderadamente	32	15,6		68,8
Concordo Totalmente	64	31,2		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 93 é identificar se a carreira do sujeito é compatível com sua vocação atual.

Segundo Hughes (1937) definiu a carreira como a forma de os indivíduos verem sentido em suas passagens pela vida, como também o que isto revela sobre a natureza e constituição do trabalho de uma sociedade.

Na tabela 93 procuramos identificar se a carreira que o sujeito se encontra agora está de acordo com suas habilidades ou vocação.

Dos respondentes da pesquisa somando 70,6% dos sujeitos concordam que suas carreiras estão de acordo com suas vocações. Desta soma 31,2% “concordam totalmente”, 23,8% “concordam levemente” e 15,6% “concordam moderadamente”. Dessa forma para esses sujeitos eles se sentem que estão identificados com sua carreira atual e acreditam ter vocação no eu fazem, dando sentido para suas vidas como cita Hughes (1937).

Aqueles que “discordam” somam 16,7% dos sujeitos respondentes da pesquisa. Dessa soma 8,8% “discordam totalmente”, 5,9% “discordam levemente” e apenas 2% “discordam moderadamente”. Este estado é diferente do anterior, pois não dá sentido à vida dos indivíduos como justificou Hughes (1937). Estes sujeitos não estão confortáveis na carreira na qual se encontram. Eles acreditam ter vocação, mais não estão utilizando da mesma.

Entretanto aqueles que “nem discordam” e “nem concordam” aparecem com 12,7% dos sujeitos respondentes da pesquisa. Ou seja, para eles o fato de ter um trabalho, não quer dizer que é compatível com suas vocações. Mas ter um emprego dá sentido à vida (HUGHES (1937) da mesma forma.

Tabela 93- Tenho sucesso nas avaliações da minha competência

A Tabela 94 mostra os resultados da assertiva 94				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	4	2	5	2
Discordo Moderadamente	2	1		3
Discordo Levemente	4	2		5
Nem Discordo, Nem Concordo	18	8,8	8,8	13,8
Concordo Levemente	44	21,4	86,2	35,2
Concordo Moderadamente	59	28,7		63,9
Concordo Totalmente	74	36,1		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 94 é identificar se o sujeito se sente competente no que faz.

O autor Arthur Khapova e Wilderom (2005), cita que o sucesso na carreira como a realização de resultados desejáveis relativos ao trabalho em algum ponto ao longo das experiências profissionais da pessoa. Esta definição enfoca o alcance de metas pessoais, promovendo que a avaliação do sucesso na carreira também leve em consideração as expectativas da pessoa

Na tabela 94 procuramos saber se os respondentes da pesquisa sentem que são competentes no que fazem.

Somando 86,2% dos sujeitos que responderam à pesquisa eles “concordam” que são competentes naquilo que fazem dentro da organização satisfazendo o cargo na qual ocupam. Diante dessa soma 36,1% “concordam totalmente”, 28,7% “concordam moderadamente” e 21,4% “concordam levemente”. Dessa forma esses sujeitos demonstram estarem identificados com a profissão na qual estão e por isso acreditam serem competentes naquilo que fazem. Isso leva esses sujeitos ao sucesso na carreira,

onde se torna possível esses indivíduos realizarem seus desejos profissionais e pessoas como lembra ArthurKhapova e Wilderom (2005).

Agora aqueles que “nem discordam” e “nem concordam” aparecem com 8,8% dos respondentes da pesquisa. Para eles ter um trabalho acaba auxiliando em seus crescimentos pessoais e profissional mencionados por Arthur Khapova e Wilderom (2005), e isso faz com que se movam para serem competentes no que fazem.

Mesmo assim ainda existem aqueles que “discordam” que são competentes no que fazem somando 5% dos respondentes. Esses sujeitos representados por 2% discordam totalmente, 2% discordam levemente e apenas 1% discordam moderadamente. Arthur Khapova e Wilderom (2005), aborda sucesso na carreira como a realização de resultados desejáveis. Dessa maneira fica claro que para esses sujeitos eles não se sentem realizados em sua vida profissional.

Tabela 94- Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade

A Tabela 95 mostra os resultados da assertiva 95				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	7	3,4	7,3	3,4
Discordo Moderadamente	2	1		4,4
Discordo Levemente	6	2,9		7,3
Nem Discordo, Nem Concordo	17	8,3	8,3	15,6
Concordo Levemente	32	15,6	84,4	31,2
Concordo Moderadamente	41	20		51,2
Concordo Totalmente	100	48,8		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 95 é identificar se o sujeito sente que seu trabalho gera pontos positivos para a sociedade.

Tracy &Robins (2007), visam à identificação do orgulho como sendo um construto associado positivamente aos sentimentos de felicidade e prazer em realizar uma ação na qual se acredita ter tido sucesso.

Por isso na tabela 95 busca se identificar se os respondentes da pesquisa sentem que seu trabalho de alguma forma faz a diferença em nossa sociedade trazendo pontos positivos.

Observa-se que a grande maioria somando 84,4% “concordam levemente”. Eles acreditam que seu trabalho exerça pontos positivo na sociedade citados por Tracy &Robins (2007). Independentemente da área que ocupam, pois para eles toda e qualquer profissão agrega algo de positivo para todos os indivíduos.

Todavia, 48,8% “concordam totalmente” que contribuem positivamente de alguma forma com a sociedade. Ainda desses grupos 20% “concordam moderadamente” e 15,6% “concordam levemente”. Tracy&Robins (2007), cita orgulho como um construto positivo. Dessa forma mostra que esses sujeitos se sentem orgulhosos e acreditam que fazem muita diferença na sociedade.

No entanto aqueles que “nem discordam”, “nem concordam” aparecem com 8,8% dos respondentes da pesquisa. Para esses sujeitos suas profissões acabam beneficiando de alguma forma a sociedade positivamente. Isso faz com que se sintam felizes como cita Tracy &Robins (2007).

Já aqueles que “discordam” que sua profissão ou trabalho beneficie a sociedade somam 7,3%. Sendo eles 3,4% “discordam totalmente”, 2,9% “discordam levemente” e apenas 1% “discordam moderadamente”. Esse estado demonstra que esses sujeitos não estão felizes como mencionou Tracy &Robins (2007). Eles não sentem que sua profissão proporcione algo positivo na sociedade e isso não os deixa orgulhosos.

Tabela 95- Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira

A Tabela 96 mostra os resultados da assertiva 96

	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	19	9,3	21	9,3
Discordo Moderadamente	7	3,4		12,7
Discordo Levemente	17	8,3		21
Nem Discordo, Nem Concordo	36	17,6	17,6	38,6
Concordo Levemente	47	22,9	61,4	61,5
Concordo Moderadamente	39	19		80,5
Concordo Totalmente	40	19,5		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 96 é identificar se o sujeito tem alcançado as metas que traçou em sua carreira profissional.

Para Arthur, Khapova e Wilderom (2005), demonstra que o sucesso na carreira profissional enfoca o alcance de metas pessoais, promovendo que a avaliação do sucesso na carreira também leve em consideração as expectativas da pessoa. Quando pensamos em percepção de sucesso da pessoa em sua carreira, essa pessoa almeja grandes resultados e conquistas em sua vida. Desejando uma carreira promissora e sólida na qual ela seja muito realizada.

Na tabela 96 observa que os respondentes da pesquisa “concordam” conseguiram alcançar suas metas e objetivos profissionais traçados durante sua existência somam 61,4% dos sujeitos. Porém dessa soma 22,9% “concordam levemente”, 19,5% “concordam totalmente” e 19% “concordam moderadamente”. Observa se que esses

sujeitos se sentem realizados por terem alcançado seus objetivos profissionais como abordou Arthur, Khapova e Wilderom (2005).

Agora aqueles que “discordam” somam 21% dos respondentes da pesquisa. Esses sujeitos representam 9,3% dos que “discordam totalmente”, 8,3% “discordam levemente” e 3,4% “discordam moderadamente”. Ao contrário do que citou Arthur, Khapova e Wilderom (2005) esses sujeitos não acreditam terem chegado aonde almejavam, pois, muitos acontecimentos ao longo do caminho fizeram com que eles abandonassem seus projetos profissionais, acabando seguindo o caminho que foi surgindo.

Entretanto aqueles que “nem discordam”, “nem concordam” aparecem com 17,6% dos sujeitos respondentes da pesquisa. Para esse grupo as metas que eles traçaram não foram alcançadas, no entanto não foram esquecidas, eles ainda estão na busca do sucesso na carreira citados por Arthur, Khapova e Wilderom (2005).

Tabela 96- Sou reconhecido (a) pelos colegas de trabalho

A Tabela 97 mostra os resultados da assertiva 97				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	12	5,9	9,2	5,9
Discordo Moderadamente	7	3,3		9,2
Discordo Levemente	0	0		0
Nem Discordo, Nem Concordo	37	18	18	27,2
Concordo Levemente	52	25,4	72,8	52,6
Concordo Moderadamente	52	25,4		78
Concordo Totalmente	45	22		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 97 é identificar se o sujeito sente que seus colegas de trabalho o reconhecem profissionalmente.

Para Keyes (1998), demonstra que buscava analisar o funcionamento das relações do indivíduo no contexto social no qual está inserido.

O reconhecimento profissional vai além de ter um cargo de liderança ou não dentro de uma organização. A motivação de ser reconhecido por seus colegas de trabalho acaba instigando o indivíduo a cada dia dar o melhor de si, evitando desgastes ou doenças com a falta de valorização no ambiente corporativo.

Observa-se que na tabela 97 a grande maioria dos respondentes da pesquisa “concordam” que seus colegas de trabalho reconhecem seus esforços durante sua jornada de trabalho, eles somam 72,8% dos sujeitos. Sendo que os que “concordam moderadamente” e os que “concordam levemente” serem reconhecidos por seus colegas de trabalho quanto as suas habilidades no ambiente e envolvimento profissional aparecem com 25,4% cada. Já aqueles que “concordam totalmente” que são reconhecidos dentro da organização e por isso se sentem motivados aparecem com 22% dos respondentes.

No entanto aqueles que “nem discordam”, “nem concordam” aparecem com 18% dos sujeitos respondentes da pesquisa. Para eles a motivação que precisam no momento

Agora aqueles que “discordam” e acreditam não terem o reconhecimento que merecem por parte dos colegas de trabalho somam 9,2% dos sujeitos. Sendo que 5,9% “discordam totalmente” e se sentem desmotivados por não receberem o reconhecimento que merecem 3,3% “discordam moderadamente”. E não calculando nada não tivemos respondentes aqueles que “discordam levemente”.

Tabela 97- O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses

A Tabela 98 mostra os resultados da assertiva 98				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	18	8,8	20	8,8
Discordo Moderadamente	8	3,9		12,7
Discordo Levemente	15	7,3		20
Nem Discordo, Nem Concordo	43	21	21	41
Concordo Levemente	48	23,4	59	64,4
Concordo Moderadamente	43	21		85,4
Concordo Totalmente	30	14,6		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 98 é identificar se o sujeito sente que chegou aonde queria (cargo) ou posição hierárquico.

Judge, Cable e Boudreau (1995), denominada sucesso subjetivo na carreira, pode ser avaliada por sentimentos de realização e satisfação com a própria carreira nutridos pelo próprio indivíduo.

Observa-se na tabela 98 que os respondentes da pesquisa que “concordam” terem alcançado o nível hierárquico que planejaram somam 59% dos sujeitos. Sendo que 23,4% dos sujeitos “concordam levemente”, 21% “concordam moderadamente”, e 14,6% “concordam totalmente”

Já aqueles que “nem discordam” “nem concordam” terem alcançado o nível profissional hierárquico que desejam somam 20% dos sujeitos. Sendo que 8,8% “discordam totalmente”, 7,3% “discordam levemente e apenas 3,9% “discordam moderadamente”.

Tabela 98- Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes

A Tabela 99 mostra os resultados da assertiva 99				
	Frequência	Percentual	Soma parcial	Porcentagem acumulada
Discordo Totalmente	34	16,6	33,2	16,6
Discordo Moderadamente	17	8,3		24,9
Discordo Levemente	17	8,3		33,2
Nem Discordo, Nem Concordo	23	11,2	11,2	44,4
Concordo Levemente	42	20,5	55,6	64,9
Concordo Moderadamente	51	24,9		89,8
Concordo Totalmente	21	10,2		100
Total	205	100	100	

Fonte: Os autores/2020

O objetivo da tabela 99 é identificar se o salário que o sujeito ganha supri as necessidades dele e de seus dependentes.

Segundo Perez (2008), muitos indivíduos acabam desmotivados em observar que suas metas não são alcançadas, como promoções ou aumento de salário, com isso não supri as necessidades desses indivíduos e dos que estão no seu convívio familiar.

Dos respondentes da pesquisa que “concordam” que a renda que recebem supri as suas necessidades e de seus dependentes somam 55,6% dos sujeitos. Sendo que 24,9% “concordam moderadamente”, 20,5% “concordam levemente” e 10,2% “concordam totalmente”. Observa-se que como ao contrário do que citou Perez (2008) esse grupo está motivado devido ao fato terem suas necessidades e de seus familiares supridas, isso faz com que a cada dia esses sujeitos se motivem ainda mais para garantir essa estabilidade que possuem hoje.

Entretanto aqueles que “discordam” e relatam que seus salários não mantêm suas necessidades e nem de seus dependentes somam 33,2% dos sujeitos. Dessa soma

16,6% “discordam totalmente”, discordam moderadamente” ou “levemente” cada um desses aparecem com 8,3% dos sujeitos. Diante dessa realidade esses sujeitos demonstram estarem desmotivados, pois o salário no qual recebem não mantém suas despesas e de seus familiares. Perez (2008), fala sobre promoções, salários e sobre metas alcançadas e para esses sujeitos nada disso os agrada.

Já aqueles que “nem discordam”, “nem concordam” aparecem com 11,2% dos respondentes da pesquisa. Para esses sujeitos o pouco que recebem conseguem manter os gastos que eles têm, mais não supre todas as necessidades do mês.

4.3 Envolvimento no trabalho

O objetivo deste subtópico é apresentar a análise do teste de envolvimento do participante da pesquisa e suas características pessoais, apresentadas através das opções de respostas fornecidas pelo questionário preenchido pelos sujeitos.

Tabela 99- ENV_MEDIA Envolvimento-Médio

Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

A tabela 100 mostra o envolvimento com 3,2859 seguindo do “desvio padrão” ,96490 e na sequência o “erro padrão de média” ,06739. Esse Resultado é classificado como “Mais ou Menos/Neutro” conforme a tabela 2 de escala utilizada.

Tabela 100- Critério de denominação das médias

Médias originais		Média faixa	Denominação do Grau de Envolvimento
Menor valor	Maior Valor		
0	1,5	1	Nada
1,6	2,5	2	Pouco
2,6	3,5	3	Mais ou Menos
3,6	4,5	4	Muito
4,6	5	5	Extremamente

Fonte: Os autores/2020

O conceito de “Mais ou Menos” Significa que para o sujeito o envolvimento dele com o trabalho se tornam neutro na organização. Ou seja, os fatores positivos e negativos são teoricamente em igual quantidade que fazem esses sujeitos a serem neutro ao envolvimento. O envolvimento com o trabalho é o nível de identificação com o trabalho realizado, o comprometimento organizacional afetivo refere-se aos sentimentos positivos e negativos que o empregado poderia ter em relação à organização segundo (SIQUEIRA, 2008). Com esse resultado da média “neutro” dessa pesquisa se nota que para o sujeito significa que ele não está envolvido no clima organizacional da organização.

Tabela 101- Exibe as médias segundo o gênero

Tabela 102 – Média considerando a Gênero

Gênero	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Masculino	3,4228	1,00715	,11331	79	1,00	5,00	4,00
2 Feminino	3,2000	,93124	,08296	126	1,00	5,00	4,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Conforme mostra a tabela 102 Pode-se observar que os gêneros possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os gêneros. A figura 7 confirma esses resultados.

Figura 6- Confirma os resultados de Gênero/envolvimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Envolvimento Média é a mesma entre as categorias de Gênero.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,084	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é

Fonte: SPSS versão 21

Destaca-se na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o gênero ($p=0,084$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre a faixa de gênero que

provoquem diferenças na média geral. Com esse resultado pode-se observar que qualquer relação de gênero e envolvimento não tem relação.

A tabela 103 exibe as médias segundo faixa etária.

Tabela 102- Envolvimento - Médio por faixa etária

FAIXA-idade	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 29 anos	3,1480	1,19168	,16853	50	1,00	5,00	4,00
3 30-39 anos	3,3186	,98477	,10619	86	1,00	5,00	4,00
4 40-49 anos	3,3660	,74986	,10938	47	1,80	4,80	3,00
5 acima de 50 anos	3,3000	,71381	,15218	22	1,60	4,00	2,40
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar na tabela 103 que as médias considerando faixa etária, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 8 confirma esses resultados.

Figura 7- Confirma a idade/envolvimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Envolvimento Média é a mesma entre as categorias de FAIXA-idade.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,855	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é

Fonte: SPSS versão 21

Pode-se observar na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com as faixas etárias ($p=0,855$ não rejeitando H_0).

Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre as faixas etárias que provoquem diferenças na média geral.

As organizações não devem se pautar pela idade para assegurar um maior envolvimento. Nem dos mais maduros nem dos mais jovens. Ou seja, os jovens entram na organização, mas não tem um grau de envolvimento superior das pessoas mais antigas, isso se refere por motivos que no momento atual o clima organizacional nas empresas não são os melhores possíveis. Segundo Souza e Marques (2014), estratégias organizacionais é uma ligação ou elo psicológico entre o empregado e a empresa, influenciando na sua decisão de permanência e colaboração para que a empresa atinja seus resultados, esta ligação, pode ocorrer sob o enfoque afetivo, instrumental ou normativo.

A tabela 104 exibe as médias segundo os estados civis.

Tabela 103- ENV_MEDIA Envolvimento-Médio

Estado Civil	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Solteiro	3,3859	1,07561	,12765	71	1,00	5,00	4,00
2 Divorciado	2,9091	1,19479	,25473	22	1,00	4,40	3,40
3 Casado	3,2964	,82264	,07773	112	1,00	5,00	4,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Conforme mostra a tabela 104 pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 9 confirma esses resultados.

Figura 8- Confirma o estado civil/envolvimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Envolvimento Média é a mesma entre as categorias de Estado Civil.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,305	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é

Fonte: SPSS versão 21

Pode-se observar na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o estado civil ($p=0,305$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre as faixas de estado civil que provoquem diferenças na média geral.

Com os resultados da tabela 104 mostra que não a diferença do grau de envolvimento do estado civil dos sujeitos da pesquisa. Não importa se o sujeito está casado ou solteiro e nem divorciados, ou seja, o envolvimento dessas pessoas é igual nas organizações. Com isso as organizações não devem te esse critério para assegurar um maior envolvimento. Nem dos casados nem dos solteiros.

Tabela 104- Média segundo Último Grau de instrução/Envolvimento

Tabela 105 - ENV_MEDIA Envolvimento-Médio

Último Grau de instrução	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Fundamental	3,2000	,67330	,33665	4	2,40	4,00	1,60
2 Médio	3,3191	1,03692	,10991	89	1,00	5,00	4,00
3 Superior	3,2779	,95540	,10888	77	1,00	5,00	4,00
4 Pós-Graduação	3,2625	,86425	,15278	32	1,60	5,00	3,40
5 Mestrado	2,8667	,61101	,35277	3	2,20	3,40	1,20
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar na tabela 105 que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 10 confirma esses resultados.

Figura 9- Resultado Último Grau de instrução/envolvimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Envolvimento Média é a mesma entre as categorias de Último Grau de instrução.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,674	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é

Fonte: SPSS versão 21

Destaca-se na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com grau de instrução ($p=0,674$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Do ponto de vista de investimento aparentam-te um problema no nível superior, porque teoricamente as pessoas deveriam desenvolver habilidades melhores ou para melhor servir e tem uma melhor condição salarial e mais envolvida. Mas a pesquisa está mostrando que as pessoas que pagaram faculdade durante 4 anos, elas têm o mesmo nível de envolvimento dos outros nível inferiores, que não fizeram 4 anos de faculdade. Sendo que deveriam se um grau de envolvimento superior. Ou seja, se a organização não tiver um bom clima organizacional, esse grau de envolvimento do sujeito não vai se elevado. Segundo Siqueira, Gomide Jr. (2004), os fatores pessoais são as características mais importantes na explicação do envolvimento no trabalho.

A tabela 106 exhibe as médias segundo Você está: Empregado, desempregado ou estagiando.

Tabela 105- Médias segundo Você está/ Envolvimento

Você está: Empregado, desempregado ou estagiando	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Empregado	3,2113	,94109	,07440	160	1,00	5,00	4,00
2 Desempregado	2,8000	,96839	,22216	19	1,40	4,20	2,80
3 Estagiando	3,3000	,42426	,30000	2	3,00	3,60	,60
4 Tenho meu próprio negócio	4,1667	,59173	,12079	24	3,00	5,00	2,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que na tabela 106 as médias, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 11 confirma esses resultados.

Figura 10- Confirma sobre atualmente você está/envolvimento

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Envolvimento-Média é a mesma entre as categorias de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando .	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,000	Rejeitar a hipótese nula.

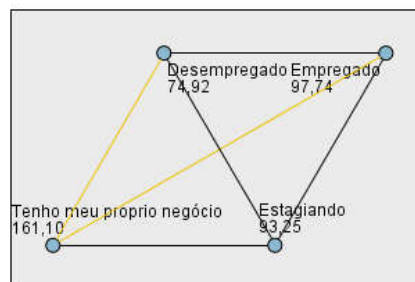
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

Conforme mostra a tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o status de atividade econômica ($p=0,000$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Figura 11- Exibe as diferenças para o constructo realização/envolvimento

Comparações de pares de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando .

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Desempregado-Estagiando	-18,329	43,565	-,421	,674	1,000
Desempregado-Empregado	22,820	14,220	1,605	,109	,651
Desempregado-Tenho meu próprio negócio	-86,183	17,996	-4,789	,000	,000
Estagiando-Empregado	4,491	41,697	,108	,914	1,000
Estagiando-Tenho meu próprio negócio	-67,854	43,131	-1,573	,116	,694
Empregado-Tenho meu próprio negócio	-63,364	12,828	-4,939	,000	,000

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “Tenho meu próprio negócio” (4,16 com desvio de 0,96) é superior dos sujeitos “desempregados” (2,80 com desvio de 0,89) e dos “empregados” (3,21 com desvio de 0,94).

Para Schumpeter (1997), o empreendedor é o agente responsável pela exploração de inovações, e pelo emprego delas em novos negócios ou em empreendimentos já existentes exigindo dessa forma maior envolvimento. Ou seja, os sujeitos que têm seu próprio negócio são mais envolvidos, como eles são os donos das organizações, terão que se doarem mais para as conquistas sobre seus empreendimentos. Já o sujeito empregado tem seu salário fixo e suas carteiras assinadas e seu décimo terceiro, dessa forma ficam mais tranquilos. Os desempregados não são envolvidos pois estão desempregados não estão trabalhando atualmente.

Tabela 106- Médias segundo Qual área que trabalha (va)/Envolvimento

Tabela 107 - ENV_MEDIA Envolvimento-Médio

Qual área que trabalha (va)?	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Administração	3,0571	,88109	,11774	56	1,40	5,00	3,60
2 Contabilidade	3,4000	1,19331	,48717	6	1,80	5,00	3,20
3 Logística	3,2900	1,02193	,10219	100	1,00	5,00	4,00
4 Vendas	3,5581	,85251	,13001	43	1,00	5,00	4,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Verifica se na tabela 107, pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 13 confirma esses resultados.

Figura 12- Confirma Qual área trabalha(va)/envolvimento

Resumo de Teste de Hipótese

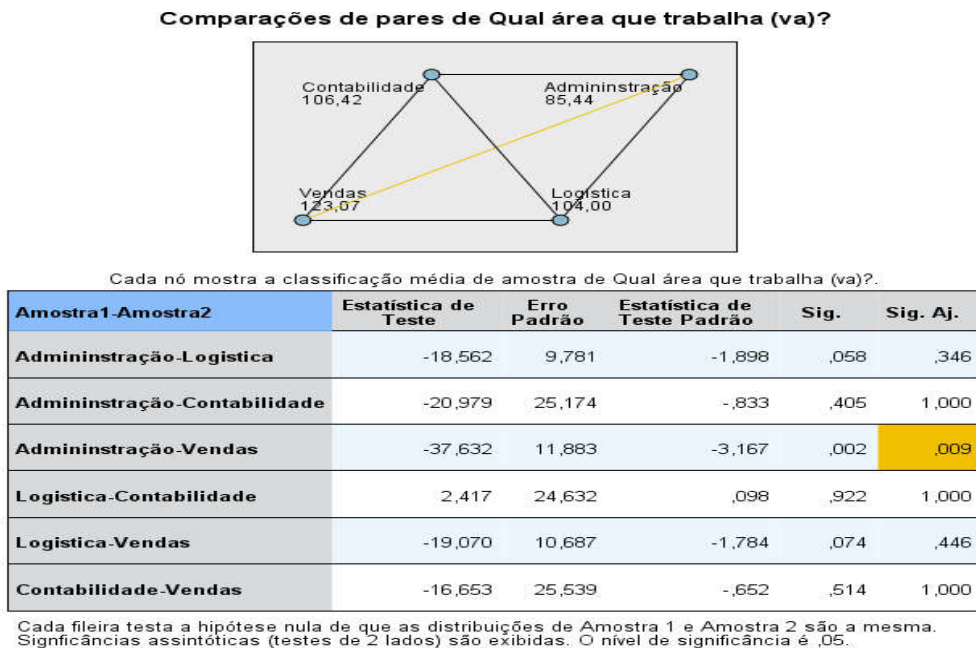
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Envolvimento Média é a mesma entre as categorias de Qual área que trabalha (va)?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,018	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é

Fonte: SPSS versão 21

A tabela acima traz a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com departamento (p=0,018 rejeitando H0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provocam diferenças na média geral.

Figura 13- Exibe as diferenças para o constructo realização/envolvimento



Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “Vendas” (3,55 com desvio de 0,85) é superior dos sujeitos “Administração” (3,05 com desvio de 0,88).

Essa divergência se deve pelo grau de envolvimento no departamento de vendas. Provavelmente como o setor de vendas tem o salário baixo e precisa complementar com as comissões. Por se um setor muito competitivo em várias organizações. Ou seja, esse colaborador tem um salário fixo, com as vendas ele ganha uma porcentagem separada das vendas. A pesquisa traz esse dado. Mostrando que o grau de envolvimento no departamento de vendas é superior.

Tabela 107- Médias segundo Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa/Envolvimento

Tabela 108 -ENV_MÉDIA Envolvimento-Médio

Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 1 ano	3,6056	,86254	,14376	36	1,00	5,00	4,00
2 2 anos	3,2929	,86834	,16410	28	1,40	5,00	3,60
3 3 anos	3,2222	1,04856	,20180	27	1,00	5,00	4,00
4 4 a 5 anos	3,0690	1,01034	,18762	29	1,20	5,00	3,80
5 6 a 10 anos	3,2111	1,00734	,16789	36	1,00	4,80	3,80
6 11 a 20 anos	3,0875	1,01846	,18004	32	1,00	4,40	3,40
7 acima de 21 anos	3,6000	,80623	,19554	17	1,80	5,00	3,20
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Na tabela 108 pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 15 confirma esses resultados.

Figura 14- Confirma Tempo de trabalho nessa empresa/envolvimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Envolvimento Média é a mesma entre as categorias de Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,140	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é

Fonte: SPSS versão 21

Observa-se que na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo na empresa ($p=0,140$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

As organizações não devem se pautar pela Faixa-Tempo de trabalho de seus colaboradores para assegurar um maior envolvimento. Nem dos que tem um ano nem dos que tem mais de cinco a dez anos. Então pode se entender que nesse sentido, apreende-se que a ligação psicológica, de natureza afetiva, entre a organização e o funcionário ocorre somente com a internalização dos valores e objetivos organizacionais bem como do envolvimento efetivo com as tarefas atribuídas (SIQUEIRA, 1995).

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média de envolvimento. A tabela 109 exibe as médias segundo Estatísticas descritivas.

Tabela 108- Exibe Estatísticas descritivas

	Média	Desvio padrão	N
Envolvimento-Médio	3,2859	,96490	205
Tempo de trabalho nessa empresa	7,64	8,208	205

Fonte: Os autores/2020

Na tabela acima apontam os resultados que não existe correlação entre o tempo de estar na empresa e o envolvimento. Dessa forma uma pessoa que acabou de entrar na equipe pode ter o mesmo grau de motivação que uma pessoa que está há mais tempo!

A tabela 110 exibe as médias segundo Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo.

Tabela 109- Médias segundo Qual é o seu Cargo atualmente ou último/Envolvimento

Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Sócio/Presidente/Diretor	4,4250	,50639	,17904	8	3,80	5,00	1,20
2 Gerente/Chefia/Coordenação	3,3538	,89500	,24823	13	1,60	5,00	3,40
3 Assistente/Auxiliar	3,2573	,94121	,07198	171	1,00	5,00	4,00
4 Analistas/Técnicos	2,8923	1,13024	,31347	13	1,00	4,00	3,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Observa-se na tabela 110 que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 16 confirma esses resultados.

Figura 15- Confirma Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/envolvimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Envolvimento-Média é a mesma entre as categorias de Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,003	Rejeitar a hipótese nula.

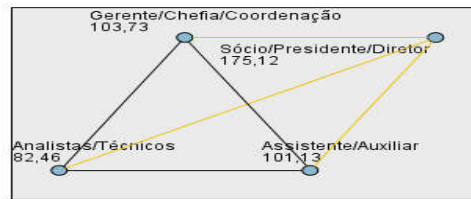
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A tabela acima mostra a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com cargo ($p=0,003$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provocam diferenças na média geral.

Figura 16- Exibe as diferenças para o constructo/envolvimento

Comparações de pares de Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Analistas/Técnicos-Assistente/Auxiliar	18,670	16,860	1,107	,268	1,000
Analistas/Técnicos-Gerente/Chefia/Coordenação	21,269	22,986	,925	,355	1,000
Analistas/Técnicos-Sócio/Presidente/Diretor	92,663	26,334	3,519	,000	,003
Assistente/Auxiliar-Gerente/Chefia/Coordenação	2,599	16,860	,154	,877	1,000
Assistente/Auxiliar-Sócio/Presidente/Diretor	73,993	21,199	3,490	,000	,003
Gerente/Chefia/Coordenação-Sócio/Presidente/Diretor	71,394	26,334	2,711	,007	,040

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “Sócio/Presidente/Diretor” (4,42 com desvio de 0,50) é superior dos sujeitos “Assistente/Auxiliar” (3,25 com desvio de 0,94) e “Analistas/Técnicos” (2,89 com desvio de 1,13). Ou seja, o envolvimento “Sócio/Presidente/Diretor” dessas pessoas em uma organização sempre vão ser maiores que os demais cargos, pois eles que tomam as decisões e as estratégias. O grau de responsabilidades se torna superior aos demais cargos. London e Stumpf (1982) afirmam que a progressão na carreira se refere às mudanças no trabalho relativas a resultados profissionais ou psicologicamente positivos. Além do avanço para maiores níveis salariais e organizacionais, inclui também qualquer mudança no trabalho em um ou mais dos seguintes itens: cargo mais abrangente, maior satisfação com a vida, sentimentos de sucesso psicológico, auto valorização, sentimentos de competência, maestria e realização, alcance de recompensas organizacionais tais como dinheiro, prestígio, poder e status.

A tabela 111 exibe as médias segundo Tempo total profissional.

Tabela 110- Médias segundo Tempo total profissional/Envolvimento

Tempo total profissional	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 5 anos	3,1846	1,19154	,19080	39	1,00	5,00	4,00
2 6 a 10 anos	3,2653	1,05782	,15112	49	1,00	5,00	4,00
3 11 a 14 anos	3,4600	,93830	,17131	30	1,20	5,00	3,80
4 15 a 20 anos	3,2391	,84918	,12520	46	1,60	5,00	3,40
5 acima de 21 anos	3,3317	,75447	,11783	41	1,60	4,80	3,20
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que na tabela 111 as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 18 confirma esses resultados.

Figura 17- Confirma Tempo total profissional/envolvimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Envolvimento Média é a mesma entre as categorias de Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	.140	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é

Fonte: SPSS versão 21

Conforme mostra a tabela acima, a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo profissional ($p=0,140$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Como mostra o resultado da tabela 111, o Tempo na empresa do sujeito não faz ele se mais envolvido que outro colaborador, o grau de envolvimento de ambos são o

mesmo, do mais novo na organização ou do mais antigo. Ou seja, hoje as organizações não devem se pautar nesse critério. No entanto deveria se ao contrário os mais antigos deveriam ter um grau superior de envolvimento, com isso faz entender que clima organizacional das organizações não é dos melhores.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média. A tabela 112 exibe as médias segundo Estatísticas descritivas.

Tabela 111- Médias segundo Estatísticas descritivas

	Média	Desvio padrão	N
Faixa-Tempo total profissional	14,07	9,268	205
ENV_MEDIA Envolvimento-Médio	3,2859	,96490	205

Fonte: Os autores/2020

Tabela 112- Resultado das correlações

Correlações			
Rô de Spearman		Faixa-Tempo total profissional	Envolvimento-Médio
Faixa-Tempo total profissional	Correlações de coeficiente	1,000	,025
	Sig. (2 extremidades)	.	,719
	N	205	205
Envolvimento-Médio	Correlações de coeficiente	,025	1,000
	Sig. (2 extremidades)	,719	.
	N	205	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela acima mostra que os resultados apontam que não existe correlação entre o tempo de profissão e o envolvimento. Dessa forma uma pessoa que já vivenciou anos profissionais não a faz mais envolvida com a sua atividade. O percentual que “explica essa correlação (envolvimento e tempo na empresa) está em apenas 2,5% dos casos. Ou seja, apenas 2,5% o envolvimento aumenta (positivo) conforme o tempo da empresa.

A tabela 114 exibe as médias segundo Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia onde.

Tabela 113- Médias segundo Se você não trabalhasse nessa organização/Envolvimento

Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde	Média	Desvio padrão	Erro padrão de média	N	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Em uma outra organização na mesma profissão	3,4725	,84148	,09408	80	1,40	5,00	3,60
2 Em uma outra organização em qualquer departamento/área	2,7762	,92784	,14317	42	1,00	4,20	3,20
3 Não trabalharia	3,5750	,83536	,13208	40	1,80	5,00	3,20
4 Teria um outro negócio PRÓPRIO	3,1674	1,13215	,17265	43	1,00	5,00	4,00
Total	3,2859	,96490	,06739	205	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Destaca-se na tabela 114 que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 19 confirma esses resultados.

Figura 18- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia/envolvimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Envolvimento Média é a mesma entre as categorias de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,000	Rejeitar a hipótese nula.

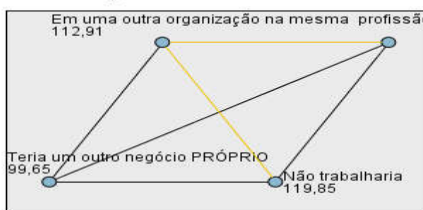
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é

Fonte: SPSS versão 21

Conforme mostra a tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com outra opção de trabalho ($p=0,000$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Figura 19- Exibe as diferenças constructo se você não trabalhasse/envolvimento

Comparações de pares de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Em uma outra organização em qualquer departamento/área-Teria um outro negócio PRÓPRIO	-28,151	12,714	-2,214	,027	,161
Em uma outra organização em qualquer departamento/área-Em uma outra organização na mesma profissão	41,412	11,167	3,708	,000	,001
Em uma outra organização em qualquer departamento/área-Não trabalharia	-48,350	12,947	-3,734	,000	,001
Teria um outro negócio PRÓPRIO-Em uma outra organização na mesma profissão	13,261	11,081	1,197	,231	1,000
Teria um outro negócio PRÓPRIO-Não trabalharia	20,199	12,874	1,569	,117	,700
Em uma outra organização na mesma profissão-Não trabalharia	-6,938	11,349	-,611	,541	1,000

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “Não trabalharia” (3,57 com desvio de 0,83) é superior dos sujeitos “Em uma outra organização na mesma profissão” (3,47 e desvio de 0,84) e são as menos envolvidas .“Em uma outra organização em qualquer departamento/área” (2,77 e desvio de 0,92).

Provavelmente as pessoas “Em uma outra organização em qualquer departamento/área” não têm esse grau de envolvimento com as organizações onde elas trabalham ou já tenham trabalhado. Ou seja, não se apegam aos departamentos, pessoas que não conseguem trabalhar em um setor ou em uma organização por muito tempo. Esses sujeitos sempre estão mudando de organização. Nesse contexto essas pessoas são as menos envolvidas. Já o sujeito “em uma outra organização na mesma profissão”, essas pessoas não tem um grande envolvimento nas organizações, mas gostam da profissão que atuam. Com as pessoas que responderam “Não trabalharia” já não tem nenhum grau de envolvimento, pois não gostam de atuar no mercado de trabalho. Desta forma, com base em estudos da área, Davis, Newstrom (2002) concluem que os empregados envolvidos estão menos propensos a pensar em pedir demissão, apresentando maior probabilidade de ficarem mais tempo na organização.

Enquanto os empregados menos envolvidos podem apresentar taxas mais altas de rotatividade, na medida em que sintam falta de realização profissional, recebam pouco

reconhecimento no cargo, vivenciem constantes conflitos com a chefia ou colegas ou não tenham atingido o patamar desejado nas suas carreiras.

Tabela 114- Resumo das descobertas sobre o envolvimento no Trabalho 4.3

Item Analisado e p estilo de liderança	Possuem diferenças?	Observações
Gênero	Não	
Idade-Faixa	Não	
Estado Civil	Não	
Formação- Nível		
Posição Econômica (Trabalhando ou não)	Sim	A média dos sujeitos que assinalaram “possuem o seu próprio negócio” é superior dos sujeitos “desempregados”.
Setor	Sim	A média dos sujeitos que assinalaram “Vendas” é superior dos sujeitos “Administração”
Tempo na instituição	Não	
Cargo	Sim	A média dos Sócios/Presidente/Diretor é superior aos Analistas/Técnicos
Tempo Profissional	Não	
Alternativa atuação em outra organização	Sim	Pessoas que possuem uma profissão possuem um maior envolvimento em seu trabalho do que aquelas que não a possui

Fonte: Os autores/2020

4.4 Satisfação no trabalho

O objetivo deste subtópico é apresentar os resultados do constructo satisfação com o trabalho.

A tabela 116 exhibe as médias.

Tabela 115- Média Considerando/satisfação

	Satisfação média	Satisfação com Colegas	Satisfação com Chefe	Satisfação com promoções no trabalho	Satisfação com Salário	Satisfação com Natureza do trabalho
Média	4,4267	4,7805	4,6829	4,0927	3,9886	4,5886
Desvio padrão	1,11605	1,18361	1,35873	1,33968	1,45947	1,22625
Erro padrão de média	,07795	,08267	,09490	,09357	,10193	,08564
N	205	205	205	205	205	205
Mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Máximo	6,87	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
Amplitude	5,87	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

A tabela 116 mostra satisfação com 4,4267 seguindo do “desvio padrão” 1, 11605 e na sequência o “erro padrão de média”, 07795. Esse Resultado é classificado como “Neutro/indiferente” conforme a tabela 2 de escala utilizada.

Tabela 116- Critério de denominação das médias/satisfação

Tabela 117- Critério de denominação das médias

Médias originais		Média faixa	Denominação do Grau de Satisfação
Menor valor	Maior Valor		
0	1,5	1	Totalmente insatisfeito
1,6	2,5	2	Muito Insatisfeito
2,6	3,5	3	Insatisfeito
3,6	4,5	4	Indiferente/Neutro
4,6	5,5	5	Satisfeito
5,6	6,5	6	Muito satisfeito
6,6	7	7	Totalmente satisfeito

Fonte: Os autores/2020

Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa

atividade. Nesse caso a pesquisa teve a oportunidade de identificar que os sujeitos pensam do seu trabalho. O Resultado indica que eles estão “indiferentes/neutros” no assunto satisfação.

Essa avaliação da satisfação ao trabalho se dá pela capacidade de adaptação do trabalho ao homem e do homem ao trabalho levando a um grau de satisfação, no trabalho (GUÉRIN et al., 1997; DEJOURS, 2002).

Rohmert (apud FISCHER & PARAGUAY, 1989), aponta itens que compõem a ST. Relata os itens: à integração, à autonomia, à motivação e à utilização das capacidades físicas e mentais. Dessa forma pode-se observar que esses fatores não estão totalmente adequados para que os sujeitos da pesquisa que assinalaram na média como “insatisfeito /Neutro” observa-se estatisticamente que ele possui uma leve tendência a satisfação.

Pode-se especular que os fatores que levam a essa “neutralidade” deve-se ao ambiente Econômico.

Martinez (2002), em estudo já relatado, aponta também alguns efeitos comportamentais consequentes da insatisfação no trabalho verificados em sua pesquisa: absenteísmo, rotatividade, atrasos ou pausas prolongadas e/ou não autorizadas, queda da produtividade, protestos ou greves e insatisfação com a vida de acordo com a importância que o trabalho possui na vida do indivíduo.

Especula-se que empregados menos satisfeitos podem apresentar taxas mais altas de rotatividade, na medida em que sintam falta de realização profissional, recebam pouco reconhecimento no cargo, vivenciem constantes conflitos com a chefia ou colegas ou não tenham atingido o patamar desejado nas suas carreiras.

Newstrom (2002) ao contrário da observação de Martinez (2002) cita que os empregados satisfeitos estão menos propensos a pensar em pedir demissão, apresentando maior probabilidade de ficarem mais tempo na organização.

Uma análise detalhada das médias pode-se destacar que a satisfação com o “salário” representa a maior insatisfação. Esse item obteve a média de 3,9886 com um desvio de 1,45947. Esse desvio mostra que existe grande divergência com os sujeitos. Muitos estão satisfeitos e outros insatisfeitos. Pode-se especular que os sujeitos que responderam à pesquisa não estão satisfeitos com seus salários nas organizações, ou seja, não estão felizes.

A média que apresenta maior índice é a Satisfação com Colegas com média de 4,7805 e um desvio padrão de 1,18361. Média essa que representa uma “satisfação”.

Destaca-se que também um grande desvio representando discordância entre os sujeitos da pesquisa. O Coleguismo é algo importante pois segundo (Veiga; Fernandes, 2014). A amizade é um produto cultural, produto de um tipo de convenção social existente em todas as sociedades, e definida como uma relação entre sujeitos que desempenham o mesmo papel social, amigo/amigo. Sociologicamente, a amizade é voluntária e depende da livre eleição dos sujeitos, mas a disponibilidade dos amigos é uma consequência direta da localização física e da posição dos indivíduos dentro da estrutura social.

A Tabela 118 exibe as médias segundo o gênero.

Tabela 117- Média Considerando a Gênero/satisfação

Gênero		Satisfação média	Satisfação com Colegas	Satisfação com Chefe	Satisfação com promoções no trabalho	Satisfação com Salário	Satisfação com Natureza do trabalho
1 Masculino	Média	4,4540	4,9030	4,6962	4,0591	4,1181	4,4937
	Desvio	1,15362	1,12995	1,30656	1,34901	1,45692	1,37111
2 Feminino	Média	4,4095	4,7037	4,6746	4,1138	3,9074	4,6481
	Desvio	1,09615	1,21416	1,39553	1,33876	1,46098	1,12768
Total	Média	4,4267	4,7805	4,6829	4,0927	3,9886	4,5886
	Desvio	1,11605	1,18361	1,35873	1,33968	1,45947	1,22625

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que os gêneros possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os gêneros. A figura 21 confirma esses resultados.

Figura 20- Confirma os resultados de Gênero/satisfação

Resumo de Teste de Hipótese			
Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1 A distribuição de SATISFAÇÃO_Média é a mesma entre as categorias de Gênero.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independente	,369	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o

gênero ($p=0,369$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Essa diferença pode ser explicada pelo cenário organizacional a qual os gêneros atuam. Pode-se especular que como estão sob as mesmas regras organizacionais o gênero feminino não consegue executar sua performance de “recém chegados”.

A Tabela 119 exibe as médias segundo faixa etária.

Tabela 118- Média considerando Faixa-idade/satisfação

Faixa-idade		Satisfação média	Satisfação com Colegas	Satisfação com Chefe	Satisfação com promoções no trabalho	Satisfação com Salário	Satisfação com Natureza do trabalho
1 até 29 anos	Média	4,1653	4,5067	4,4400	3,7667	3,8333	4,2800
	Desvio	1,27358	1,33714	1,41010	1,51223	1,65129	1,46982
3 30-39 anos	Média	4,3504	4,6667	4,6240	4,0116	3,9457	4,5039
	Desvio	1,18950	1,20131	1,41403	1,45562	1,48532	1,27186
4 40-49 anos	Média	4,7773	5,1986	4,9007	4,5248	4,3262	4,9362
	Desvio	,85322	1,04872	1,27388	,93443	1,23259	,87818
5 acima de 50 anos	Média	4,5697	4,9545	5,0000	4,2273	3,7879	4,8788
	Desvio	,71440	,72954	1,13156	,94497	1,30747	,84544
Total	Média	4,4267	4,7805	4,6829	4,0927	3,9886	4,5886
	Desvio	1,11605	1,18361	1,35873	1,33968	1,45947	1,22625

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias considerando faixa etária, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 22 confirma esses resultados.

Figura 21- Confirma a idade/satisfação

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de SATISFAÇÃO_Média é a mesma entre as categorias de FAIXA-idade	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,056	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com as faixas etárias ($p=0,056$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre as faixas gerações que provoquem diferenças na média geral.

Conforme mostra a tabela 119 as organizações não devem se pautar pela idade para assegurar um maior nível de satisfação. Tanto os mais experientes, quanto os mais jovens dentro do seu ambiente de trabalho possuem o mesmo grau de satisfação.

O grau de pessoas de idades diferentes, não faz um ou outro te mais satisfação que o outro, a pesquisa traz os dados sobre esse assunto, no momento que vivemos. Segundo Rego (2001), a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Já Robbins (2002, p.74) define satisfação no trabalho “como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza

A Tabela 120 exhibe as médias segundo os estados civis.

Tabela 119- Média considerando estado civil/satisfação

Estado Civil		Satisfação média	Satisfação com Colegas	Satisfação com Chefe	Satisfação com promoções no trabalho	Satisfação com Salário	Satisfação com Natureza do trabalho
1 Solteiro	Média	4,4977	4,7418	4,8685	4,1221	4,0751	4,6808
	Desvio	1,24487	1,37460	1,38068	1,50052	1,64094	1,30984
2 Divorciado	Média	4,1121	4,6061	4,4848	3,6970	3,5455	4,2273
	Desvio	1,14057	1,15761	1,46467	1,41761	1,40500	1,43422
3 Casado	Média	4,4435	4,8393	4,6042	4,1518	4,0208	4,6012
	Desvio	1,02109	1,05787	1,32243	1,20964	1,34103	1,12292
Total	Média	4,4267	4,7805	4,6829	4,0927	3,9886	4,5886
	Desvio	1,11605	1,18361	1,35873	1,33968	1,45947	1,22625

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias considerando o estado civil entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 23 confirma esses resultados.

Figura 22- Confirma o estado civil/satisfação

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de SATISFAÇÃO_Média é a mesma entre as categorias de Estado Civil.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,219	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o estado civil ($p=0,219$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa-se na tabela 120 que o estado civil não assegura um maior ou menor nível de satisfação. A pesquisa mostra que para o sujeito casado ou solteiro ou mesmo divorciado, o grau de satisfação são o mesmo. Todos precisam trabalhar. Ou seja, não tem como apontar quem tem mais satisfação que o outro. As organizações não devem se pautar nesse critério. Sendo a satisfação no trabalho influenciada pela capacidade de enfrentamento de situações diversas (HARRIS, 1989), ou seja, tornando-se dinâmico o processo de satisfação, envolvem-se situações variadas.

A Tabela 121 exibe as médias segundo. Último Grau de instrução.

Tabela 120- Média considerando Último Grau de instrução /satisfação

Último Grau de instrução		Satisfação média	Satisfação com Colegas	Satisfação com Chefe	Satisfação com promoções no trabalho	Satisfação com Salário	Satisfação com Natureza do trabalho
1 Fundamental	Média	4,2500	5,2500	4,2500	3,5833	3,5000	4,6667
	Desvio padrão	,69362	1,59571	,56928	1,52449	1,29099	,60858
2 Médio	Média	4,3431	4,5618	4,6592	4,0037	3,9401	4,5506
	Desvio padrão	1,32618	1,34896	1,60175	1,53288	1,50047	1,43381
3 Superior	Média	4,4996	4,9221	4,7100	4,1385	4,1299	4,5974
	Desvio padrão	,95401	,98363	1,10601	1,22874	1,48201	1,15513
4 Pós-Graduação	Média	4,5271	5,0833	4,6250	4,3125	3,9063	4,7083
	Desvio padrão	,90357	,93133	1,24074	1,03327	1,36057	,80210
5 Mestrado	Média	4,2000	3,7778	5,8889	3,8889	3,3333	4,1111
	Desvio padrão	,94045	1,57527	1,38778	,69389	1,20185	1,01835
Total	Média	4,4267	4,7805	4,6829	4,0927	3,9886	4,5886
	Desvio padrão	1,11605	1,18361	1,35873	1,33968	1,45947	1,22625

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 24 confirma esses resultados.

Figura 23- Resultado Último Grau de instrução/satisfação

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de SATISFAÇÃO_Média é a mesma entre as categorias de Último Grau de instrução.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	.946	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com grau de instrução ($p=0,946$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média.

Observa então na tabela 121 que tanto os sujeitos com grau de instrução fundamental e os com grau superior possuem o mesmo nível de satisfação. Isso demonstra que o investimento feito pelos sujeitos em uma faculdade não o faz mais satisfeito com as organizações. Isso pode ocorrer por conta do clima organizacional. Em estudo realizado por Estefano (1996) sobre a satisfação dos funcionários (total de 88) verificou-se que o principal fator responsável pela insatisfação desses funcionários constitui-se nas condições de trabalho, sendo que os aspectos que mais contribuíram para a satisfação foram às relações interpessoais e o trabalho em si.

A Tabela 122 exhibe as médias segundo. Você está: Empregado/ Desempregado

Tabela 121- Média considerando você está empregado/desempregado /satisfação

Você está: Empregado/Desempregado		Satisfação média	Satisfaçã o com Colegas	Satisfaçã o com Chefe	Satisfação com promoçõe s no trabalho	Satisfação com Salário	Satisfação com Natureza do trabalho
1 Empregado	Média	4,4100	4,7750	4,7417	4,0521	3,9229	4,5583
	Desvio padrão	1,11242	1,14714	1,37205	1,35854	1,47337	1,23344
2 Desempregado	Média	4,0632	4,4737	4,1930	3,8596	3,5263	4,2632
	Desvio padrão	,89731	,82638	1,17755	1,21876	1,08478	1,03982
3 Estagiando	Média	4,1667	4,1667	4,3333	3,5000	4,0000	4,8333
	Desvio padrão	,70711	,70711	1,41421	,23570	,94281	,70711
4 Tenho meu próprio negócio	Média	4,8472	5,1111	4,7083	4,5972	4,7917	5,0278
	Desvio padrão	1,24077	1,59609	1,39811	1,28153	1,43056	1,28506
Total	Média	4,4267	4,7805	4,6829	4,0927	3,9886	4,5886
	Desvio padrão	1,11605	1,18361	1,35873	1,33968	1,45947	1,22625

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 25 confirma esses resultados.

Figura 24- Confirma sobre atualmente você está/satisfação

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de SATISFAÇÃO_Média é a mesma entre as categorias de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,012	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

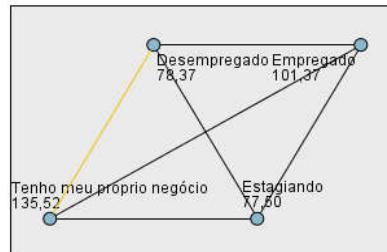
Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o status de atividade econômica ($p=0,012$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com

95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Figura 25- Exibe as diferenças para o constructo você está/satisfação

Comparações de pares de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando .

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Estagiando-Desempregado	,868	44,080	,020	,984	1,000
Estagiando-Empregado	23,866	42,189	,566	,572	1,000
Estagiando-Tenho meu próprio negócio	-58,021	43,640	-1,330	,184	1,000
Desempregado-Empregado	22,997	14,388	1,598	,110	,660
Desempregado-Tenho meu próprio negócio	-57,152	18,208	-3,139	,002	,010
Empregado-Tenho meu próprio negócio	-34,155	12,980	-2,631	,009	,051

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “possuem o seu próprio negócio” (4,84 com desvio de 1,24) é superior dos sujeitos “desempregados” (4,06 com desvio de 0,89). Tal fato é explicado por Schumpeter (1997), na proporção que o empreendedor é o agente responsável pela exploração de inovações, e pelo emprego delas em novos negócios ou em empreendimentos já existentes exigindo dessa forma maior nível de envolvimento e consequentemente satisfação na atividade desenvolvida.

No entanto aquele sujeito que se encontra “desempregado” não possui esse ambiente do trabalho, porém a última experiência indica diferenças significativa com os que “possuem o próprio negócio”. Certamente os sujeitos vão se reempregar e provavelmente serão a mesma “satisfação com o trabalho”.

A Tabela 123 exibe as médias segundo a área que trabalha (va).

Tabela 122- Média Considerando Qual área que trabalha (va)/satisfação

Qual área que trabalha (va)?		Satisfação média	Satisfação com Colegas	Satisfação com Chefe	Satisfação com promoções no trabalho	Satisfação com Salário	Satisfação com Natureza do trabalho
1 Administração	Média	4,3333	4,9167	4,5179	3,9821	3,7679	4,4821
	Desvio	,96918	,97286	1,33775	1,23160	1,43958	1,20423
2 Contabilidade	Média	4,5778	4,8333	5,1111	4,2222	3,7778	4,9444
	Desvio	1,00900	1,55991	1,12875	1,18634	1,74696	,97563
3 Logística	Média	4,4980	4,8167	4,8767	4,1000	4,0067	4,6900
	Desvio	1,10330	1,08802	1,28241	1,38170	1,49070	1,18184
4 Vendas	Média	4,3612	4,5116	4,3876	4,2016	4,2636	4,4419
	Desvio	1,34087	1,54363	1,53432	1,42565	1,37159	1,38534
Total	Média	4,4267	4,7805	4,6829	4,0927	3,9886	4,5886
	Desvio	1,11605	1,18361	1,35873	1,33968	1,45947	1,22625

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 27 confirma esses resultados.

Figura 26- Confirma Qual área trabalha(va)/satisfação

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de SATISFAÇÃO Média é a mesma entre as categorias de Qual área que trabalha (va)?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,581	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,0

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com departamento ($p=0,581$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Então na tabela 123 pode se notar que, independentemente da área na qual o sujeito trabalha o estado de satisfação na organização na qual eles se encontram é o

mesmo. Segundo Conforme Mosimann e Fisch (2009) o processo decisório ocorre tanto no âmbito global quanto no setorial, ou seja, decisões precisam ser tomadas nas áreas de apoio da empresa, para que a gestão não acabe fugindo do seu objetivo principal.

A Tabela 124 exibe as médias segundo Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa.

Tabela 123- Média Considerando Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa/satisfação

Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa		Satisfação média	Satisfação com Colegas	Satisfação com Chefe	Satisfação com promoções no trabalho	Satisfação com Salário	Satisfação com Natureza do trabalho
1 até 1 ano	Média	4,7944	5,1481	5,0741	4,3981	4,3889	4,9630
	Desvio padrão	1,13399	1,13093	1,32883	1,30644	1,54817	1,18396
2 2 anos	Média	4,2762	4,4048	4,4048	4,0119	3,9524	4,6071
	Desvio padrão	1,18602	1,21159	1,47226	1,45008	1,41047	1,28957
3 3 anos	Média	4,4815	4,8395	5,0123	4,1852	3,6914	4,6790
	Desvio padrão	1,06094	1,32165	1,14534	1,26536	1,37414	1,10354
4 4 a 5 anos	Média	4,1425	4,4253	3,9540	3,9425	4,0805	4,3103
	Desvio padrão	1,25631	1,46628	1,51113	1,38033	1,26508	1,43353
5 6 a 10 anos	Média	4,4500	4,9630	4,9167	3,9907	3,8333	4,5463
	Desvio padrão	1,04858	1,01349	1,11661	1,48535	1,61442	1,11882
6 11 a 20 anos	Média	4,1625	4,7292	4,4792	3,7604	3,5417	4,3021
	Desvio padrão	1,01147	1,04877	1,19418	1,30956	1,53747	1,26819
7 acima de 21 anos	Média	4,7412	4,8431	4,9216	4,5294	4,6863	4,7255
	Desvio padrão	,98711	,85892	1,58346	,89022	,95358	1,10073
Total	Média	4,4267	4,7805	4,6829	4,0927	3,9886	4,5886
	Desvio padrão	1,11605	1,18361	1,35873	1,33968	1,45947	1,22625

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 28 confirma esses resultados.

Figura 27- Confirma Tempo de trabalho nessa empresa/satisfação

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de SATISFAÇÃO_Média é a mesma entre as categorias de Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	.111	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo na empresa ($p=0,111$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Dessa forma observa-se na tabela 124 que as organizações não devem se pautar pela Faixa-Tempo de trabalho de seus colaboradores para assegurar o nível de satisfação. Pois tanto aqueles que possuem mais tempo na organização e aqueles que acabaram de chegar possuem o mesmo nível de satisfação.

Atualmente, o processo de mudanças no interior das organizações é impulsionado pelas mudanças constantes das informações e pelo surgimento de novas tecnologias em diversas áreas. Nessa perspectiva, as organizações podem se considerar atualizadas somente por breves momentos, uma vez que em curto espaço de tempo o saber e as informações estarão defasados pelas constantes mudanças sociais, econômicas e tecnológicas (MOTTA, 1993). Ou seja, ficar na empresa por mais tempo traz para o sujeito mais satisfação, pois ele tem seu salário todos os meses.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média de satisfação.

A tabela 125 exhibe as médias segundo Estatísticas descritivas e a tabela 126 o resultado do teste.

Tabela 124- Média Considerando/satisfação

	Média	Desvio padrão	N
Satisfação média	4,4267	1,11605	205
Empresa tempo de trabalho nessa empresa	7,64	8,208	205

Fonte: Os autores/2020

Tabela 125- Teste de Rô de Spearman/satisfação

Rô de Spearman		Satisfaço média	Empresa tempo de trabalho nessa empresa
Satisfaço média	Correlações de coeficiente	1,000	-,058
	Sig. (2 extremidades)	.	,412
	N	205	205
Empresa tempo de trabalho nessa empresa	Correlações de coeficiente	-,058	1,000
	Sig. (2 extremidades)	,412	.
	N	205	205

Fonte: Os autores/2020

Os resultados apontam que não existe correlação significativa entre o tempo de estar na empresa e a satisfação no trabalho (significância de 0,412). Essa informação corrobora os achados da tabela 124.

Outro fato interessante é que em apenas 5,8% dos casos a satisfação correlaciona com o tempo na empresa. Essa correlação é negativa, ou seja, quanto mais tempo a pessoa passa na empresa menos satisfeita está confirmando os dados da tabela 9.

Especula-se, que com o passar dos anos e por fazer a mesma rotina por muito tempo a pessoa tende a perder aquele entusiasmo ou dedicação do início. Segundo Maciel (2002) constatou, em seu estudo sobre os fatores interferentes na satisfação dos trabalhadores de uma unidade de alimentação hospitalar, ponto que as condições de trabalho, na unidade pesquisada, também interferem na satisfação de seus trabalhadores. Dessa forma as pessoas já sabem que provável não terem promoção ou se tiverem será o mesmo, não trazendo novidades. Sendo assim baseia-se essa falta de satisfação dos que tem mais tempo na mesma organização por exercer a mesma função diariamente.

A tabela 127 exhibe as médias segundo Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo.

Tabela 126- Média considerando qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/satisfação

Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo		Satisfação média	Satisfação com Colegas	Satisfação com Chefe	Satisfação com promoções no trabalho	Satisfação com Salário	Satisfação com Natureza do trabalho
1 Sócio/Presidente/Diretor	Média	5,0250	5,2917	5,3333	4,5417	4,9167	5,0417
	Desvio padrão	1,13302	1,32662	1,06904	1,08288	1,57107	1,40789
2 Gerente/Chefia/Coordenação	Média	4,6256	4,8718	4,5897	4,3333	4,5897	4,7436
	Desvio padrão	,88130	1,15099	,89395	,88192	1,43471	1,01975
3 Assistente/Auxiliar	Média	4,4335	4,7680	4,7271	4,1033	3,9376	4,6316
	Desvio padrão	1,12201	1,19863	1,37944	1,37830	1,44666	1,17493
4 Analistas/Técnicos	Média	3,7692	4,5385	3,7949	3,4359	3,4872	3,5897
	Desvio padrão	1,03158	,92834	1,33707	1,21247	1,33760	1,59370
Total	Média	4,4267	4,7805	4,6829	4,0927	3,9886	4,5886
	Desvio padrão	1,11605	1,18361	1,35873	1,33968	1,45947	1,22625

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 29 confirma esses resultados.

Figura 28- Confirma Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/satisfação

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de SATISFAÇÃO_Média é a mesma entre as categorias de Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo	Teste de Kruskal-Wallis de Amstras independentes	,026	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

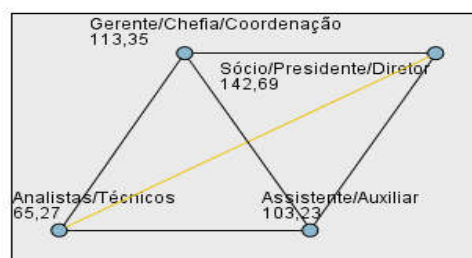
Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com cargo

($p=0,020$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Figura 29- Exibe as diferenças para o constructo cargo atualmente/satisfação

Comparações de pares de Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Analistas/Técnicos-Assistente/Auxiliar	,37,956	17,059	2,225	,026	,157
Analistas/Técnicos-Gerente/Chefia/Coordenação	48,077	23,258	2,067	,039	,232
Analistas/Técnicos-Sócio/Presidente/Diretor	77,418	26,645	2,906	,004	,022
Assistente/Auxiliar-Gerente/Chefia/Coordenação	10,121	17,059	,593	,553	1,000
Assistente/Auxiliar-Sócio/Presidente/Diretor	39,462	21,449	1,840	,066	,395
Gerente/Chefia/Coordenação-Sócio/Presidente/Diretor	29,341	26,645	1,101	,271	1,000

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Na tabela 127 observa-se que a diferença está entre os “Analistas/Técnicos” (média de 3,7 e desvio de 1,03) e os “Sócios/Presidente/Diretor” (média de 5,02 e desvio de 1,13).

Uma possível explicação pode ser que, o cargo de “Sócios/Presidente/Diretor” possui melhores condições de trabalho conforme Siqueira e Gomide Jr. (2004) aponta. Para esse autor a satisfação no trabalho se dá como um vínculo positivo, que engloba vários aspectos como: o salário, as satisfações relativas às oportunidades de promoção e as satisfações com as tarefas realizadas. Portanto o salário e os benefícios dos “Sócios/Presidente/Diretor” fazem com eles estejam mais satisfeitos e motivados para realização de suas obrigações.

Observando os achados de Ferreira (2012), pode se especular que as condições de trabalho dos “Analistas/Técnicos”, se origina das situações vivenciadas pelo(s)

indivíduo(s) na execução das tarefas. Essa insatisfação pode estar relacionada a possíveis: falta de promoções, reconhecimento na empresa, aumento de salários ou até mesmo a falta de identificação por parte dos sujeitos com a organização.

A Tabela 128 exibe as médias segundo Profissional faixa Tempo total profissional.

Tabela 127- Média considerando profissional faixa Tempo total profissional/satisfação

Profissional_faixa_Tempo total profissional		Satisfação média	Satisfação com Colegas	Satisfação com Chefe	Satisfação com promoções no trabalho	Satisfação com Salário	Satisfação com Natureza do trabalho
1 até 5 anos	Média	4,3077	4,7265	4,7521	3,7350	3,8462	4,4786
	Desvio padrão	1,12209	1,16697	,96342	1,48910	1,60745	1,30853
2 6 a 10 anos	Média	4,3537	4,6054	4,6190	4,0612	4,1156	4,3673
	Desvio padrão	1,35975	1,30291	1,73872	1,56151	1,46495	1,58442
3 11 a 14 anos	Média	4,2311	4,6111	4,2000	3,8444	3,9778	4,5222
	Desvio padrão	1,25881	1,37599	1,52778	1,39987	1,57552	1,22454
4 15 a 20 anos	Média	4,5406	4,8768	4,7391	4,2754	4,1087	4,7029
	Desvio padrão	,98234	1,23800	1,18408	1,08708	1,39674	,98690
5 acima de 21 anos	Média	4,6423	5,0569	4,9837	4,4472	3,8455	4,8780
	Desvio padrão	,76909	,75241	1,16417	1,01546	1,32727	,81906
Total	Média	4,4267	4,7805	4,6829	4,0927	3,9886	4,5886
	Desvio padrão	1,11605	1,18361	1,35873	1,33968	1,45947	1,22625

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 31 confirma esses resultados.

Figura 30- Confirma Tempo total profissional/satisfação

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de SATISFAÇÃO_Média é a mesma entre as categorias de Tempo total profissional .	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,593	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo profissional ($p=0,593$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

A pesquisa mostra que não ouve diferença sobre satisfação no trabalho, do sujeito que tem um ano de profissão ou do sujeito acima de 10 anos. Pois o fato de terem menos ou mais tempo de profissão, esses sujeitos têm o mesmo ambiente de trabalho.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média. A tabela 129 exhibe as médias segundo Estatísticas descritivas.

Tabela 128- Médias segundo Estatísticas descritivas/satisfação

	Média	Desvio padrão	N
Satisfaçam média	4,4267	1,11605	205
Profissão tempo Faixa-Tempo total profissional	14,07	9,268	205

Fonte: Os autores/2020

Tabela 129- resultado das correlações/satisfação

Correlações			
Rô de Spearman		Satisfação média	Profissional Faixa-Tempo total profissional
Satisfaçam média	Correlações de coeficiente	1,000	,113
	Sig. (2 extremidades)	.	,106
	N	205	205
Profissional Faixa-Tempo total profissional	Correlações de coeficiente	,113	1,000
	Sig. (2 extremidades)	,106	.
	N	205	205

Fonte: Os autores/2020

Os resultados apontam que não existe correlação significativa entre o tempo de profissão e a satisfação (sig 0,106). Outro fato interessante é que em apenas 11,3% dos casos a satisfação correlaciona com o tempo na profissão. Essa correlação é positiva, ou seja, quanto mais tempo a pessoa passa na profissão mais satisfeita está.

A tabela 131 exhibe as médias segundo. Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia onde.

Tabela 130- Média Considerando Se você não trabalhasse nessa organização/satisfação

Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia onde		Satisfação média	Satisfação com Colegas	Satisfação com Chefe	Satisfação com promoções no trabalho	Satisfação com Salário	Satisfação com Natureza do trabalho
1 Em uma outra organização na mesma profissão	Média	4,7425	5,0875	5,1375	4,4125	4,1750	4,9000
	Desvio padrão	,93133	,89339	1,09813	1,17552	1,32908	1,12933
2 Em uma outra organização em qualquer departamento/área	Média	4,0238	4,3254	4,2540	3,6429	3,6825	4,2143
	Desvio padrão	1,07283	1,13455	1,47942	1,29496	1,48881	1,17291
3 Não trabalharia	Média	4,5200	4,7167	4,5167	4,3750	4,2583	4,7333
	Desvio padrão	1,02362	1,50128	1,13215	1,23848	1,29537	1,06271
4 Teria um outro negócio PRÓPRIO	Média	4,1457	4,7132	4,4109	3,6744	3,6899	4,2403
	Desvio padrão	1,37131	1,24845	1,64081	1,55071	1,72654	1,42970
Total	Média	4,4267	4,7805	4,6829	4,0927	3,9886	4,5886
	Desvio padrão	1,11605	1,18361	1,35873	1,33968	1,45947	1,22625

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 32 confirma esses resultados.

Figura 31- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde/satisfação

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de SATISFAÇÃO_Média é a mesma entre as categorias de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,005	Rejeitar a hipótese nula.

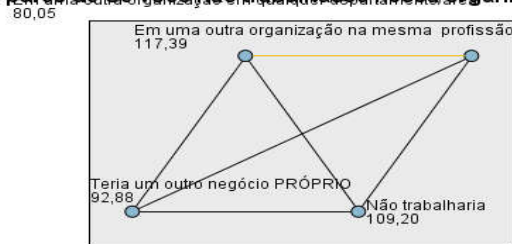
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com outra opção de trabalho ($p=0,005$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Figura 32- Exibe as diferenças para o constructo se você não trabalhasse/satisfação

Comparações de pares de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Em uma outra organização em qualquer departamento/área-Teria um outro negócio PRÓPRIO	-12,836	12,864	-,998	,318	1,000
Em uma outra organização em qualquer departamento/área-Não trabalharia	-29,152	13,100	-2,225	,026	,156
Em uma outra organização em qualquer departamento/área-Em uma outra organização na mesma profissão	37,340	11,299	3,305	,001	,006
Teria um outro negócio PRÓPRIO-Não trabalharia	16,316	13,026	1,253	,210	1,000
Teria um outro negócio PRÓPRIO-Em uma outra organização na mesma profissão	24,504	11,212	2,185	,029	,173
Não trabalharia-Em uma outra organização na mesma profissão	8,188	11,482	,713	,476	1,000

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Os resultados indicam que as pessoas que assinalaram “Em uma outra organização em qualquer departamento/área” (média de 4,02 e desvio de 1,07) com “em outra organização na mesma profissão” (média de 4,74 e desvio de 0,93).

Pessoas que possuem uma identificação com uma “profissão” possuem uma maior satisfação em seu trabalho do que aquelas que não a possuem. O sujeito que possui uma identidade profissional não apenas se identifica com a organização e sim com as tarefas executadas.

Para Harris (1989), a satisfação no trabalho é um sentimento que resulta da situação total do trabalho. Fraser (1996) apresenta satisfação no trabalho como um estado pessoal, subjetivo, dinâmico e constantemente modificável por condições intrínsecas e extrínsecas do trabalho e do trabalhador. Ele tem prazer naquilo que faz com dedicação e responsabilidade. As pessoas que se identificam com uma profissão querem exercê-las. Já as outras pessoas querem apenas um “emprego” que lhe de qualquer retorno financeiro. Ou seja, essa pessoa não tem uma identidade profissional. Fazem o que precisar fazer para receber um x valor.

Tabela 131- Resumo das descobertas sobre a Satisfação no Trabalho 4.4

Item Analisado e p estilo de liderança	Possuem diferenças?	Observações
Gênero	Não	
Idade-Faixa	Não	
Estado Civil	Não	
Formação- Nível		
Posição Econômica (Trabalhando ou não)	Sim	A média dos sujeitos que assinalaram “possuem o seu próprio negócio” é superior dos sujeitos “desempregados”.
Setor	Não	
Tempo na instituição	Não	
Cargo	Sim	A média dos Sócios/Presidente/Diretor é superior aos Analistas/Técnicos
Tempo Profissional	Não	
Alternativa atuação em outra organização	Sim	Pessoas que possuem uma profissão possuem uma maior satisfação em seu trabalho do que aquelas que não a possui

Fonte: Os autores/2020

4.5 Comprometimentos no trabalho-Médio

O objetivo deste subtópico é apresentar resultados do constructo “Comprometimentos no trabalho”.

A tabela 133 exhibe as médias.

Tabela 132- Comprometimento Médio

Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

A tabela 133 mostra o comprometimento com “média” 3,9610 seguido dos “Desvio Padrão” 1,52997e na sequência o “Erro de média” ,10686.Esse Resultado é classificado como “nem discordo nem concordo” conforme a tabela 2 de escala utilizada.

Tabela 133- Critério de denominação das médias/Comprometimento

Médias originais		Média faixa	Denominação do Grau de Comprometimento
Menor valor	Maior Valor		
0	1,5	1	Discordo totalmente
1,6	2,5	2	Discordo moderadamente
2,6	3,5	3	Discordo levemente
3,6	4,5	4	Nem discordo, nem concordo
4,6	5,5	5	Concordo levemente
5,6	6,5	6	Concordo moderadamente
6,6	7	7	Concordo totalmente

Fonte: Os autores/2020

O conceito de “**NEM DISCORDO NEM CONCORDO**” significa que o sujeito tem um comprometimento neutro com a organização. Ou seja, esse sujeito parcialmente não tem aquela vontade extra pela organização. Os fatores positivos e negativos são teoricamente em igual quantidade que fazem esses sujeitos nem discordam nem concordam que estão ou não comprometidos.

Para a organização o comprometimento do sujeito é muito importante. Ou seja, dessa forma, metas serão alcançadas e o alto rendimento organizacional será maior. Comprometimento organizacional afetivo refere-se aos sentimentos positivos e negativos que o empregado poderia ter em relação à organização empregadora. Segundo Siqueira (2008). Especula se que para esses sujeitos que “nem discordam nem concordam” eles até se identificam com o trabalho realizado, mais não quer dizer que por isso estão mais comprometidos que os demais. Eles desfrutam tanto dos pontos positivos quanto dos negativos, mais se colocam como imparciais diante da organização em si. Ou seja, esses sujeitos fazem suas atividades e quando chega o seu horário de ir embora batem o

cartão e vão para suas casas sem pensar na organização, só voltam a se conectar novamente no outro dia, quando retornam para a organização.

A Tabela 135 exibe as médias segundo o gênero.

Tabela 134- Média considerando a Gênero/Comprometimento

Gênero	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Masculino	4,1316	79	1,50414	,16923	1,00	7,00	6,00
2 Feminino	3,8540	126	1,54224	,13739	1,00	6,60	5,60
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que os gêneros possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste identificar se existem diferenças significativas entre os gêneros. A figura 34 confirma esses resultados.

Figura 33- Confirma os resultados de Gênero/comprometimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Gênero.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,305	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 21

Pode-se observar na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o gênero ($p=0,305$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Então observa-se na tabela 135 que o gênero dos sujeitos não interfere no grau de comprometimento na organização. O comprometimento organizacional pode ser definido como o laço psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização e que reduz

a probabilidade de ele a abandonar (Allen e Meyer, 2000). O interesse no conceito baseia-se na evidência de que dele derivam diversas atitudes e comportamentos relevantes, como assiduidade, intenção de abandonar a organização, abandono efetivo, pontualidade, atitudes em face da mudança, desempenho individual, comportamentos de cidadania.

Conforme mostra a pesquisa que não teve alteração sobre os gêneros. Mas hoje atualmente o gênero feminino está muito forte nas organizações. Pode se dizer que foi uma quebra de paradigmas. Antes as mulheres não atuavam em grandes empresas, ou em departamentos que só o gênero masculino poderia fazer as funções. No momento atual que vivemos isso já não tem muita diferença. Ou seja, por conta disso o grau de comprometimento de ambos são iguais. Portanto esse sujeito tem uma relação forte com a organização independentemente de ser feminino ou masculino.

A Tabela 136 exhibe as médias segundo faixa etária.

Tabela 135- Média considerando FAIXA-idade/Comprometimento

FAIXA-idade	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 29 anos	3,4440	50	1,60981	,22766	1,00	6,80	5,80
3 30-39 anos	3,9953	86	1,49225	,16091	1,00	7,00	6,00
4 40-49 anos	4,1106	47	1,52818	,22291	1,00	6,20	5,20
5 acima de 50 anos	4,6818	22	1,15249	,24571	1,60	6,00	4,40
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias considerando faixa etária, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 35 confirma esses resultados.

Figura 34- Confirma a idade/comprometimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de FAIXA-idade.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,007	Rejeitar a hipótese nula.

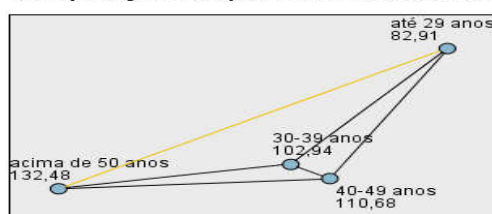
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com as faixas etárias ($p=0,007$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre as faixas gerações que provoquem diferenças na média geral.

Figura 35- Exibe as diferenças para o constructo idade/comprometimento

Comparações de pares de FAIXA-idade



Cada nó mostra a classificação média de amostra de FAIXA-idade.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
até 29 anos-30-39 anos	-20,032	10,541	-1,900	,057	,344
até 29 anos-40-49 anos	-27,771	12,042	-2,306	,021	,127
até 29 anos-acima de 50 anos	-49,567	15,164	-3,269	,001	,006
30-39 anos-40-49 anos	-7,739	10,752	-,720	,472	1,000
30-39 anos-acima de 50 anos	-29,535	14,161	-2,086	,037	,222
40-49 anos-acima de 50 anos	-21,796	15,311	-1,424	,155	,927

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “acima de 50 anos” (4,68 com desvio de 1,15) é superior dos sujeitos “até 29 anos” (3,44 com desvio de 1,60). Os sujeitos que estão “acima dos 50 anos” são mais “comprometidos” do que os sujeitos “até 29 anos”. Talvez esse maior “comprometimento” de fato se dê devido às dificuldades que pessoas mais “maduras” enfrentam ao tentar se recolocar no mercado de trabalho e, com

isso quando estão em uma organização procuram se destacar dos mais jovens mostrando maior “comprometimento”.

A Tabela 137 exibe as médias segundo os estados civis.

Tabela 136- Média considerando Estado Civil/Comprometimento

Estado Civil	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Solteiro	4,0141	71	1,62562	,19293	1,00	7,00	6,00
2 Divorciado	3,7909	22	1,79680	,38308	1,00	7,00	6,00
3 Casado	3,9607	112	1,42028	,13420	1,00	6,80	5,80
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias considerando o estado civil, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 37 confirma esses resultados.

Figura 36- Confirma o estado civil/comprometimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Estado Civil.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,820	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o estado civil ($p=0,820$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa-se na tabela 137 que as organizações não devem considerar o estado civil no nível de comprometimento do sujeito. Ou seja, o estado civil não distingue grau de comprometimento. Fato esse que não traz ao estado civil casado maior responsabilidade que um solteiro.

A Tabela 138 exibe o médio segundo Último Grau de instrução.

Tabela 137- Média considerando Último Grau de instrução/Comprometimento

Último Grau de instrução	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Fundamental	4,5000	4	1,64520	,82260	2,40	6,00	3,60
2 Médio	4,2584	89	1,60827	,17048	1,00	7,00	6,00
3 Superior	3,8338	77	1,41026	,16071	1,00	6,20	5,20
4 Pós-Graduação	3,5000	32	1,45647	,25747	1,00	6,00	5,00
5 Mestrado	2,6000	3	1,05830	,61101	1,80	3,80	2,00
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 38 confirma esses resultados.

Figura 37- Resultado Último Grau de instrução/comprometimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Último Grau de instrução.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,047	

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estatisticamente significativa entre as médias gerais do

estudo com grau de instrução ($p=0,047$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Pode-se observar na tabela 138 que o grau de instrução dos sujeitos não interfere no seu nível de comprometimento na organização. Pois tanto aqueles que possuem apenas o ensino “fundamental” ou até mesmo os de nível “superior” se igualam quando se trata de comprometimento com a organização.

A Tabela 139 exhibe as médias segundo Você está.

Tabela 138- Média considerando você está empregado/desempregado/Comprometimento

Você está: Empregado () Desempregado () Estagiando	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Empregado	4,0563	160	1,50440	,11893	1,00	7,00	6,00
2 Desempregado	2,9579	19	1,27989	,29363	1,00	5,00	4,00
3 Estagiando	3,3000	2	2,96985	2,10000	1,20	5,40	4,20
4 Tenho meu próprio negócio	4,1750	24	1,57183	,32085	1,60	6,60	5,00
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 39 confirma esses resultados.

Figura 38- Confirma sobre atualmente você está/comprometimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando .	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,028	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 21

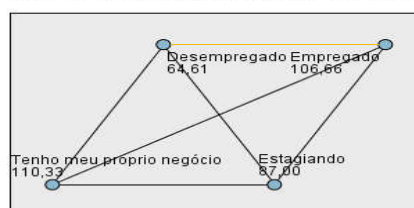
Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o status de atividade econômica ($p=0,028$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa-se na tabela 139 que as pessoas que possuem o “seu próprio negócio” são diferentes dos sujeitos “empregados” e dos “desempregados”. O grau de envolvimento dos que possuem “seu próprio negócio” e os que estão “empregados” é superior aos sujeitos que estão “desempregados”. Para Schumpeter (1997), o empreendedor é o agente responsável pela exploração de inovações, e pelo emprego das mesmas em novos negócios ou em empreendimentos já existentes exigindo dessa forma maior envolvimento ou comprometimento.

Claramente os sujeitos que estão “desempregados” tem menos comprometimento por não fazerem parte de nenhuma organização ao responderem essa pesquisa.

Figura 39- Exibe as diferenças para o constructo você está/comprometimento

Comparações de pares de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando ..

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Desempregado-Estagiando	-22,395	44,062	-,508	,611	1,000
Desempregado-Empregado	42,054	14,383	2,924	,003	,021
Desempregado-Tenho meu próprio negócio	-45,728	18,201	-2,512	,012	,072
Estagiando-Empregado	19,659	42,173	,466	,641	1,000
Estagiando-Tenho meu próprio negócio	-23,333	43,623	-,535	,593	1,000
Empregado-Tenho meu próprio negócio	-3,674	12,975	-,283	,777	1,000

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “Tenho meu próprio negócio” (4,17 com desvio de 1,57) é superior dos sujeitos “Desempregado” (2,95 com desvio de 1,27). Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “desempregados”

possuem pouco comprometimento comparado com os que estão empregados. Isso provavelmente se dá pelo fato dos sujeitos que está “desempregado” não estarem ligados a alguma organização no momento que os mesmos responderam essa pesquisa.

A tabela 140 exibe as médias segundo Qual área que trabalha (va).

Tabela 139- Média considerando Qual área que trabalha (va)/Comprometimento

Qual área que trabalha (va)?	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Administração	3,9179	56	1,48680	,19868	1,00	7,00	6,00
2 Contabilidade	3,9667	6	1,15528	,47164	2,80	6,00	3,20
3 Logística	3,9100	100	1,51181	,15118	1,00	6,80	5,80
4 Vendas	4,1349	43	1,69970	,25920	1,00	7,00	6,00
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 41 confirma esses resultados.

Figura 40- Confirma Qual área trabalha(va)/comprometimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Qual área que trabalha (va)?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,831	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com departamento ($p=0,831$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa-se na tabela 140 que a área/cargo que os sujeitam trabalha não serve como base para avaliação de comprometimento nas organizações. Para os respondentes

dessa pesquisa indiferente do cargo que estejam todos demonstraram o mesmo nível de comprometimento. O grau de comprometimento organizacional dos funcionários há tempo vem sendo considerado um elemento fundamental para atingir melhores desempenhos nas empresas. Ou seja, na medida em que esse vínculo se coaduna com o objetivo da organização, se fortalece a possibilidade de sucesso (Gomes de Jesus e OkazakiRowe, 2015). Segundo Meyer, Allen e Topolnytsky (1998), quando é reconhecida a importância de se construir uma relação de comprometimento, a organização está em consonância com as mudanças do ambiente que a cerca. O comprometimento é importante para a produtividade e nível do trabalho e atividades, ao promover a otimização das capacidades. Igualmente para a criação de oportunidades e uso das competências individuais e organizacionais, influenciando na velocidade de respostas ao ambiente/mercado e na internalização de novas tecnologias e conhecimentos.

A Tabela 141 exibe as médias segundo Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa.

Tabela 140- Média considerando Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa/Comprometimento

Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 1 ano	4,4722	36	1,44472	,24079	1,00	7,00	6,00
2 2 anos	3,9857	28	1,66616	,31487	1,00	7,00	6,00
3 3 anos	4,0296	27	1,46204	,28137	1,20	6,80	5,60
4 4 a 5 anos	3,5379	29	1,57399	,29228	1,00	6,40	5,40
5 6 a 10 anos	4,0222	36	1,33847	,22308	1,20	7,00	5,80
6 11 a 20 anos	3,4938	32	1,72943	,30572	1,00	6,20	5,20
7 acima de 21 anos	4,2000	17	1,28258	,31107	2,00	6,20	4,20
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens.

A figura 42 confirma esses resultados.

Figura 41- Confirma Tempo de trabalho nessa empresa/comprometimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	.161	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo na empresa ($p=0,161$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Sendo assim na tabela 141 mostra que as organizações não devem se pautar pela Faixa-Tempo de trabalho de seus colaboradores para assegurar um maior nível de comprometimento. Nem dos que tem menos tempo, nem dos que tem mais, então com essas afirmativas conclui se que o comprometimento em geral é igualitário.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média de comprometimento. A tabela 142 exhibe as médias segundo Estatísticas descritivas.

Tabela 141- Estatísticas descritivas/Comprometimento

	Média	Desvio padrão	N
Comprometimento média	3,9610	1,52997	205
Empresa tempo de trabalho nessa empresa	7,64	8,208	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 143 exibe

Tabela 142- Correlações /Comprometimento

Rô de Spearman		Comprometimento média	Tempo de trabalho nessa empresa
Comprometimento média	Correlações de coeficiente	1,000	-,118
	Sig. (2 extremidades)	.	,093
	N	205	205
Tempo de trabalho nessa empresa	Correlações de coeficiente	-,118	1,000
	Sig. (2 extremidades)	,093	.
	N	205	205

Fonte: Os autores/2020

Os resultados apontam que não existe correlação entre o tempo de estar na empresa e a satisfação no trabalho. Dessa forma uma pessoa que acabou de entrar na equipe pode ter o mesmo grau de comprometimento de uma pessoa que está há mais tempo.

Um outro tópico analisado foi que dos casos apenas 11,8% possuem uma correlação. Essa correção foi negativa. Ou seja, quanto mais tempo a pessoa fica na organização menor fica o seu comprometimento ($r = -0,118$).

A Tabela 144 exibe as médias segundo Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo.

Tabela 143- Média considerando Qual é o seu Cargo atualmente/Comprometimento

Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Sócio/Presidente/Diretor	4,0500	8	1,53344	,54215	1,60	5,80	4,20
2 Gerente/Chefia/Coordenação	3,6308	13	1,74709	,48455	1,20	6,20	5,00
3 Assistente/Auxiliar	4,0199	171	1,51737	,11604	1,00	7,00	6,00
4 Analistas/Técnicos	3,4615	13	1,51962	,42147	1,00	5,60	4,60
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 43 confirma esses resultados.

Figura 42- Confirma Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/comprometimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÈDIA é a mesma entre as categorias de Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,591	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com cargo ($p=0,591$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Então a tabela 144 mostra que indiferente do cargo que o sujeito está atualmente ou esteve, isso não interfere no grau de comprometimento na organização. Ou seja, tanto aqueles com cargo superiores de “poder” e os com cargo de “subordinados” demonstram possuir o mesmo nível de comprometimento com a organização.

A Tabela 145 exhibe as médias segundo Tempo total profissional.

Tabela 144- Média considerando Tempo total profissional /Comprometimento

Tempo total profissional	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 5 anos	3,9538	39	1,54679	,24768	1,00	6,60	5,60
2 6 a 10 anos	3,3510	49	1,68500	,24071	1,00	7,00	6,00
3 11 a 14 anos	4,0467	30	1,33565	,24385	1,00	6,40	5,40
4 15 a 20 anos	4,1565	46	1,43537	,21163	1,00	7,00	6,00
5 acima de 21 anos	4,4146	41	1,38953	,21701	1,00	7,00	6,00
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 44 confirma esses resultados.

Figura 43- Confirma Tempo total profissional/comprometimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Tempo total profissional .	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,012	Rejeitar a hipótese nula.

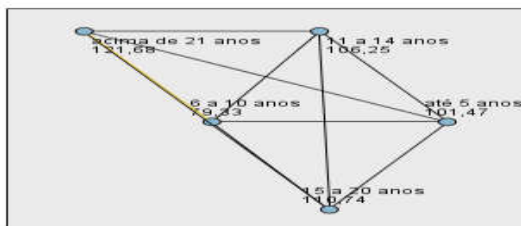
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo profissional ($p=0,012$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provocam diferenças na média geral.

Figura 44- Exibe as diferenças para o constructo tempo profissional/comprometimento

Comparações de pares de Tempo total profissional



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Tempo total profissional.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
6 a 10 anos-até 5 anos	22,148	12,719	1,741	,082	,816
6 a 10 anos-11 a 14 anos	-26,923	13,741	-1,959	,050	,501
6 a 10 anos-15 a 20 anos	-31,413	12,168	-2,581	,010	,098
6 a 10 anos-acima de 21 anos	-42,356	12,545	-3,376	,001	,007
até 5 anos-11 a 14 anos	-4,776	14,394	-,332	,740	1,000
até 5 anos-15 a 20 anos	-9,265	12,902	-,718	,473	1,000
até 5 anos-acima de 21 anos	-20,209	13,258	-1,524	,127	1,000
11 a 14 anos-15 a 20 anos	-4,489	13,910	-,323	,747	1,000
11 a 14 anos-acima de 21 anos	-15,433	14,240	-1,084	,278	1,000
15 a 20 anos-acima de 21 anos	-10,944	12,730	-,860	,390	1,000

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “acima de 21 anos” (4,41 com desvio de 1,38) é superior dos sujeitos “6 a 10 anos” (3,35 com desvio de 1,68). A divergência está com as pessoas que possuem “6-10 anos” com as pessoas que estão “acima de 21 anos”. As pessoas acima de 21 anos possuem um maior média de comprometimento.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média. A Tabela 146 exibe as médias segundo Estatísticas descritivas.

Tabela 145- Médias segundo estatísticas descritivas/Comprometimento

	Média	Desvio padrão	N
Comprometimento média	3,9610	1,52997	205
Faixa-Tempo total profissional	14,07	9,268	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 147 exibe o resultado das correlações.

Tabela 146- Resultado das correlações/Comprometimento

Rô de Spearman		Comprometimento média	Profissional tempo Faixa-Tempo total
COMPROMETIMENTO _MÈDIA	Correlações de coeficiente	1,000	,190**
	Sig. (2 extremidades)	.	,006
	N	205	205
Profissional tempo Faixa-Tempo total	Correlações de coeficiente	,190**	1,000
	Sig. (2 extremidades)	,006	.
	N	205	205

*. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Os autores/2020

Os resultados apontam que NÃO existe correlação entre o tempo de profissão e o comprometimento. Os resultados apontam que não existe correlação entre o tempo de profissão e o comprometimento organizacional

Dessa forma uma pessoa que acabou de entrar na equipe pode ter o mesmo grau de comprometimento de uma pessoa que está há mais tempo.

Um outro tópico analisado foi que dos casos apenas 19% possuem uma correlação entre tempo de profissão e comprometimento. Essa correção foi positiva. Ou seja, quanto mais tempo a pessoa possui na profissão mais comprometida está com a organização.

A tabela 148 exibe as médias segundo Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia onde.

Tabela 147- Média considerando se você não trabalhasse na organização/Comprometimento

Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Em uma outra organização na mesma profissão	4,1025	80	1,54756	,17302	1,00	7,00	6,00
2 Em uma outra organização em qualquer departamento/área	3,6476	42	1,53706	,23717	1,00	6,40	5,40
3 Não trabalharia	4,1650	40	1,45065	,22937	1,20	7,00	5,80
4 Teria um outro negócio PRÓPRIO	3,8140	43	1,55128	,23657	1,00	6,60	5,60
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 46 confirma esses resultados.

Figura 45- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia/comprometimento

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,384	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com outra opção de trabalho ($p=0,364$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa se na tabela 148 que não ouve diferença sobre o grau de comprometimento entre os sujeitos que estão trabalhando atualmente e os sujeitos que gostariam de trabalhar em seu próprio negócio. Ou seja, o grau de comprometimentos

desses sujeitos está igual. A pesquisa aponta que os sujeitos gostam das suas profissões, eles poderiam sair da empresa, mas iriam trabalhar em outra organização, porém seria na mesma profissão.

Segundo Menezes (2009:172) conceitua o comprometimento organizacional como “um tipo de vínculo social estabelecido entre o trabalhador e organização, composto de um componente afetivo e de identificação que predispõe um conjunto de intenções comportamentais de pro atividade, participação, empenho extra e defesa da organização”. Mowday, Steers e Porter (1998) destacam que as organizações em que seus colaboradores são comprometidos normalmente obtêm alto rendimento empresarial.

Tabela 148- Resumo das descobertas sobre o Comprometimento no trabalho 4.5

Item Analisado e p estilo de liderança	Possuem diferenças?	Observações
Gênero	Não	
Idade-Faixa	Sim	Os sujeitos que estão “acima dos 50 anos” são mais comprometidos do que os sujeitos “até 29 anos”
Estado Civil	Não	
Formação- Nível	Não	
Posição Econômica (Trabalhando ou não)	Sim	A média dos sujeitos que assinalaram “desempregado” possuem pouco comprometimento comparado com os que estão empregados
Setor	Não	
Tempo na instituição	Não	
Cargo	Não	
Tempo Profissional	Sim	Dessa forma quanto mais tempo a pessoa possui de profissão mais comprometida fica.
Alternativa atuação em outra organização	Não	

Fonte: Os autores/2020

4.6 Sucesso na carreira

O objetivo deste subtópico é apresentar resultados do constructo “satisfação na carreira”.

A Tabela 150 exhibe as médias.

Tabela 149- Sucesso média

Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
5,1289	205	1,15185	,08045	1,75	7,00	5,25

Fonte: Os autores/2020

A tabela 150 mostra o sucesso na carreira com 5,1289 seguindo do “desvio padrão” 1,15185 e na sequência o “erro padrão de média”, 08045. Esse Resultado é classificado como “Concordo levemente” conforme a tabela 2 de escala utilizada.

Tabela 150- Critério de denominação das médias/Sucesso

Médias originais		Média faixa	Denominação do Grau de Sucesso
Menor valor	Maior Valor		
0	1,5	1	Discordo totalmente
1,6	2,5	2	Discordo moderadamente
2,6	3,5	3	Discordo levemente
3,6	4,5	4	Nem discordo, Nem concordo
4,6	5,5	5	Concordo levemente
5,6	6,5	6	Concordo moderadamente
6,6	7	7	Concordo totalmente

Fonte: Os autores/2020

Para Judge et al. (1995), o sucesso é a representação das realizações percebidas, acumuladas pelo indivíduo, como resultado de suas experiências de trabalho e quando se buscam conciliar as expectativas das pessoas à organização, faz-se necessário reconhecer a existência da carreira objetiva (expressa em cargos, títulos e salários) e da carreira subjetiva (referências de caráter psicológico) associadas à realização e satisfação pessoal na carreira.

O conceito de “**CONCORDO LEVEMENTE**” significa que para o sujeito ele “concorda levemente” ter sucesso na sua carreira profissional. Ou seja, os respondentes da pesquisa estão de acordo.

Em reforço aos pressupostos apresentados, Costa (2010) argumenta que talvez a melhor forma de se avaliar a carreira seja pela interpretação da própria pessoa ao tomar as decisões em sua trajetória profissional. Quando a carreira é avaliada por outrem, pode ocorrer um equívoco, visto que a pessoa externa considera o sucesso por meio dos fatores perceptíveis (nível hierárquico e salário), e podem não corresponder à realidade do avaliado. Independente do reconhecimento externo de sucesso, se a própria pessoa não se perceber bem sucedida em sua carreira, às avaliações externas não se refletirão em tomadas de decisão como continuidade do caminho percorrido na trajetória profissional desse indivíduo.

A Tabela 152 exibe as médias segundo o gênero.

Tabela 151- Média considerando a Gênero/Sucesso

Gênero	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Masculino	4,1316	79	1,50414	,16923	1,00	7,00	6,00
2 Feminino	3,8540	126	1,54224	,13739	1,00	6,60	5,60
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que os gêneros possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os gêneros. A figura 47 confirma esses resultados.

Figura 46- Confirma os resultados de Gênero/Sucesso na carreira

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Gênero.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,305	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o gênero ($p=0,305$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Para Bruschini (2000), a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro apresentou significativo crescimento a partir da década de 1990, com a conquista de maior espaço em posições hierárquicas nas organizações. O cenário apontado pelo perfil etário da População Economicamente Ativa (DIEESE, 2002) demonstrou aumento no número de mulheres trabalhadoras. Isto sugere que as responsabilidades financeiras estão sendo cada vez mais divididas entre os membros da família.

Mesmo com o aumento da presença feminina no mercado de trabalho pode-se observar que toda a “energia” feminina está sendo neutralizada pelo ambiente organizacional. Mesmo as mulheres tendo entrado no mercado de trabalho recentemente a pesquisa não identificou diferenças nessa percepção.

A tabela 153 exhibe as médias segundo faixa etária. A percepção de sucesso na carreira pode ser avaliada por sentimentos de realização e satisfação com a própria carreira nutridos pelo próprio indivíduo. Judge, Cable e Boudreau (1995).

Tabela 152- Média considerando faixa etária/Sucesso

FAIXA – etária	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 29 anos	3,4440	50	1,60981	,22766	1,00	6,80	5,80
3 30-39 anos	3,9953	86	1,49225	,16091	1,00	7,00	6,00
4 40-49 anos	4,1106	47	1,52818	,22291	1,00	6,20	5,20
5 acima de 50 anos	4,6818	22	1,15249	,24571	1,60	6,00	4,40
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias considerando faixa etária, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 48 confirma esses resultados.

Figura 47- Confirma a idade/Sucesso na carreira

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de FAIXA-idade.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,007	Rejeitar a hipótese nula.

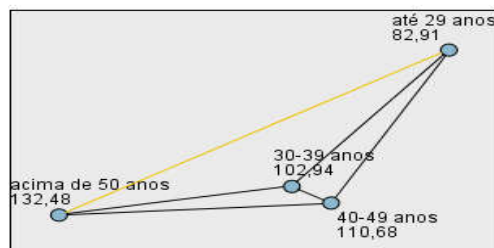
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 2

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com as faixas etárias ($p=0,007$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre as faixas gerações que provocam diferenças na média geral.

Figura 48- Exibe as diferenças para o constructo idade/Sucesso na carreira

Comparações de pares de FAIXA-idade



Cada nó mostra a classificação média de amostra de FAIXA-idade.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
até 29 anos-30-39 anos	-20,032	10,541	-1,900	,057	,344
até 29 anos-40-49 anos	-27,771	12,042	-2,306	,021	,127
até 29 anos-acima de 50 anos	-49,567	15,164	-3,269	,001	,006
30-39 anos-40-49 anos	-7,739	10,752	-,720	,472	1,000
30-39 anos-acima de 50 anos	-29,535	14,161	-2,086	,037	,222
40-49 anos-acima de 50 anos	-21,796	15,311	-1,424	,155	,927

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “acima de 50 anos” (4,68 com desvio de 1,15) é superior dos sujeitos “até 29 anos” (3,44 com desvio de 1,60).

Ou seja, provavelmente por terem vivido mais no meio empresarial esses sujeitos se diferenciam dos demais.

A Tabela 154 exhibe as médias segundo os estados civis.

Tabela 153- Média considerando Estado Civil/Sucesso

Estado Civil	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Solteiro	4,0141	71	1,62562	,19293	1,00	7,00	6,00
2 Divorciado	3,7909	22	1,79680	,38308	1,00	7,00	6,00
3 Casado	3,9607	112	1,42028	,13420	1,00	6,80	5,80
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias considerando faixa etária, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 50 confirma esses resultados.

Figura 49- Confirma o estado civil/Sucesso na carreira

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Estado Civil.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	.820	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estatisticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o estado civil ($p=0,820$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa-se na tabela 154 que o estado civil dos sujeitos não interfere na percepção de sucesso deles. Ou seja, esse sujeito pode-se solteiro ou casado ele sempre irá almejar o sucesso em sua carreira. As organizações querem resultados positivos de

seus colaboradores. Dessa forma esse sujeito não precisa estar casado ou solteiro, o que faz a diferença é a responsabilidade e o esforço de ambos.

A Tabela 155 exibe as médias segundo Último Grau de instrução.

Tabela 154- Média considerando Último Grau de instrução/Sucesso

Último Grau de instrução	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Fundamental	4,5000	4	1,64520	,82260	2,40	6,00	3,60
2 Médio	4,2584	89	1,60827	,17048	1,00	7,00	6,00
3 Superior	3,8338	77	1,41026	,16071	1,00	6,20	5,20
4 Pós-Graduação	3,5000	32	1,45647	,25747	1,00	6,00	5,00
5 Mestrado	2,6000	3	1,05830	,61101	1,80	3,80	2,00
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 51 confirma esses resultados.

Figura 50- Resultado Último Grau de instrução/Sucesso na carreira

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Último Grau de instrução.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,047	

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com grau de instrução ($p=0,047$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa-se na tabela 155 que o grau de instrução dos sujeitos não interfere na “percepção de sucesso”.

A pesquisa nos revela o resultado que não a diferença sobre o sujeito que tem o fundamental ao que tem mestrado. Ou seja, para todos os sucessos na carreira é muito importante. Segundo Hughes (1937) definiu a carreira como a forma de os indivíduos verem sentido em suas passagens pela vida, como também o que isto revela sobre a natureza e constituição do trabalho de uma sociedade.

A Tabela 156 exhibe as médias segundo Você está.

Tabela 155- Média considerando Você está/Sucesso

Você está: Empregado () Desempregado () Estagiando	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Empregado	4,0563	160	1,50440	,11893	1,00	7,00	6,00
2 Desempregado	2,9579	19	1,27989	,29363	1,00	5,00	4,00
3 Estagiando	3,3000	2	2,96985	2,10000	1,20	5,40	4,20
4 Tenho meu próprio negócio	4,1750	24	1,57183	,32085	1,60	6,60	5,00
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 52 confirma esses resultados.

Figura 51- Confirma sobre atualmente você está/Sucesso na carreira

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando .	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,028	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 21

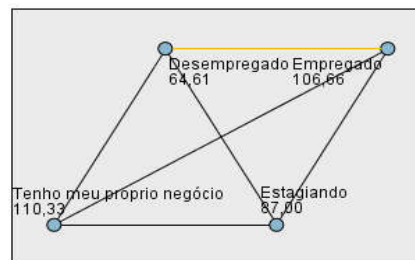
Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do

estudo com o status de atividade econômica ($p=0,028$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provocam diferenças na média geral.

Observa-se na tabela 156 que considerado que os sujeitos que “tem seu próprio negócio” e os que estão “desempregados” possuem diferença quanto aos planos de “sucesso na carreira”. Obviamente a pessoa que está “desempregada” não tenha o estímulo de pensar em sucesso na carreira devido ao fato de não fazer parte de uma organização. “Já os que possuem seu “próprio negócio” estão à procura de um crescimento como empreendedores e por consequência obterem “sucesso na carreira” ou no negócio que estão envolvidos.

Figura 52- Exibe as diferenças para o constructo você está/Sucesso na carreira

Comparações de pares de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando .

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Desempregado-Estagiando	-22,395	44,062	-,508	,611	1,000
Desempregado-Empregado	42,054	14,383	2,924	,003	,021
Desempregado-Tenho meu próprio negócio	-45,728	18,201	-2,512	,012	,072
Estagiando-Empregado	19,659	42,173	,466	,641	1,000
Estagiando-Tenho meu próprio negócio	-23,333	43,623	-,535	,593	1,000
Empregado-Tenho meu próprio negócio	-3,674	12,975	-,283	,777	1,000

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “Tenho meu próprio negócio” (4,17 com desvio de 1,57) é superior dos sujeitos “Desempregado” (2,95 com desvio de 1,27). A média dos sujeitos que assinalaram “desempregados” possuem

menos pretensão de “sucesso na carreira” comparado com os que estão “empregados”. Segundo Arthur, Khapova e Wilderom (2005) esta definição enfoca o alcance de metas pessoais, promovendo que a avaliação do sucesso na carreira também leve em consideração as expectativas da pessoa. Portanto os sujeitos que estão “desempregados” talvez não tenham expectativas de sucesso na carreira pelo fato de no momento não fazer parte de uma organização.

A Tabela 157 exhibe as médias segundo Qual área que trabalha (va).

Tabela 156- Média considerando Qual área que trabalha (va)/Sucesso

Qual área que trabalha (va)?	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Administração	3,9179	56	1,48680	,19868	1,00	7,00	6,00
2 Contabilidade	3,9667	6	1,15528	,47164	2,80	6,00	3,20
3 Logística	3,9100	100	1,51181	,15118	1,00	6,80	5,80
4 Vendas	4,1349	43	1,69970	,25920	1,00	7,00	6,00
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 54 confirma esses resultados.

Figura 53- Confirma Qual área trabalha(va)/Sucesso na carreira

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Qual área que trabalha (va)?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,831	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com departamento ($p=0,831$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com

95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Contudo observa-se na tabela 157 que as organizações não devem se pautar pela área no qual o sujeito trabalha para avaliar seu “sucesso na carreira. Pois a pesquisa mostra que independente da área todos buscam sucesso profissional na mesma intensidade. Segundo Dries, Pepermans e Carlier (2008), o sucesso na carreira é mais um construto social que uma realidade objetiva, um conceito dinâmico ao invés de uma verdade estática e desenvolvido ao longo de contextos históricos e culturais ao seu redor.

Tabela 157- Média considerando Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa/Sucesso

Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 1 ano	4,4722	36	1,44472	,24079	1,00	7,00	6,00
2 2 anos	3,9857	28	1,66616	,31487	1,00	7,00	6,00
3 3 anos	4,0296	27	1,46204	,28137	1,20	6,80	5,60
4 4 a 5 anos	3,5379	29	1,57399	,29228	1,00	6,40	5,40
5 6 a 10 anos	4,0222	36	1,33847	,22308	1,20	7,00	5,80
6 11 a 20 anos	3,4938	32	1,72943	,30572	1,00	6,20	5,20
7 acima de 21 anos	4,2000	17	1,28258	,31107	2,00	6,20	4,20
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 55 confirma esses resultados.

Figura 54- Confirma Tempo de trabalho nessa empresa/Sucesso na carreira

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,161	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo na empresa ($p=0,161$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa-se na tabela 158 que as organizações não devem se pautar pela Faixa-Tempo de trabalho de seus colaboradores para assegurar o grau de perspectiva de “sucesso na carreira”. Nem dos que tem até um ano nem dos que tem acima de 21 anos. Isso demonstra que o desejo de obter “sucesso na carreira” se faz presente, indiferentemente do tempo que o sujeito se encontra na organização. London e Stumpf (1982), afirmam que além do avanço para maiores níveis salariais e organizacionais, inclui também qualquer mudança no trabalho em um ou mais dos seguintes itens: cargo mais abrangente, maior satisfação com a vida, sentimentos de sucesso psicológico, autovalorização, sentimentos de competência, maestria e realização, alcance de recompensas organizacionais tais como dinheiro, prestígio, poder e status.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média de envolvimento. A tabela 159 exibe as médias segundo Estatísticas descritivas.

Tabela 158- Estatísticas descritivas/Sucesso

	Média	Desvio padrão	N
Comprometimento média	3,9610	1,52997	205
Empresa Tempo de trabalho nessa empresa	7,64	8,208	205

Fonte: Os autores/2020

A tabela 160 exibe

Tabela 159- Correlações /Sucesso

Rô de Spearman		COMPROMETIMENTO_MÈDIA	Tempo de trabalho nessa empresa
Comprometimento média	Correlações de coeficiente	1,000	-,118
	Sig. (2 extremidades)	.	,093
	N	205	205
Tempo de trabalho nessa empresa	Correlações de coeficiente	-,118	1,000
	Sig. (2 extremidades)	,093	.
	N	205	205

Fonte: Os autores/2020

Os resultados apontam que não existe correlação entre o tempo de estar na empresa e a satisfação no trabalho. Dessa forma uma pessoa que acabou de entrar na equipe pode ter o mesmo grau de comprometimento de uma pessoa que está há mais tempo!

A tabela 161 exibe as médias segundo Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo.

Tabela 160- Média considerando Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/Sucesso

Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Sócio/Presidente/Diretor	4,0500	8	1,53344	,54215	1,60	5,80	4,20
2 Gerente/Chefia/Coordenação	3,6308	13	1,74709	,48455	1,20	6,20	5,00
3 Assistente/Auxiliar	4,0199	171	1,51737	,11604	1,00	7,00	6,00
4 Analistas/Técnicos	3,4615	13	1,51962	,42147	1,00	5,60	4,60
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 56 confirma esses resultados.

Figura 55- Confirma Qual é o seu Cargo atualmente ou último /Sucesso na carreira

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÈDIA é a mesma entre as categorias de Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,591	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com cargo ($p=0,591$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa-se na tabela 161 que não houve diferença do cargo do sujeito quanto. O cargo não interfere no desejo dos indivíduos evoluírem visando obter mais que um emprego, mais sim, ter “sucesso” na organização. Para Costa (2011), carreira é a sequência de posições ocupadas durante a vida de uma pessoa, em função não só dos trabalhos, mas também das suas percepções individuais, atitudes e comportamentos profissionais, que resultam em desenvolvimento de competências para lidar com situações de trabalho de maior complexidade e constante transformação.

A Tabela 162 exibe as médias segundo Tempo total profissional.

Tabela 161- Média considerando Tempo total profissional/Sucesso

Tempo total profissional	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 5 anos	3,9538	39	1,54679	,24768	1,00	6,60	5,60
2 6 a 10 anos	3,3510	49	1,68500	,24071	1,00	7,00	6,00
3 11 a 14 anos	4,0467	30	1,33565	,24385	1,00	6,40	5,40
4 15 a 20 anos	4,1565	46	1,43537	,21163	1,00	7,00	6,00
5 acima de 21 anos	4,4146	41	1,38953	,21701	1,00	7,00	6,00
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 57 confirma esses resultados.

Figura 56- Confirma Tempo total profissional/Sucesso na carreira

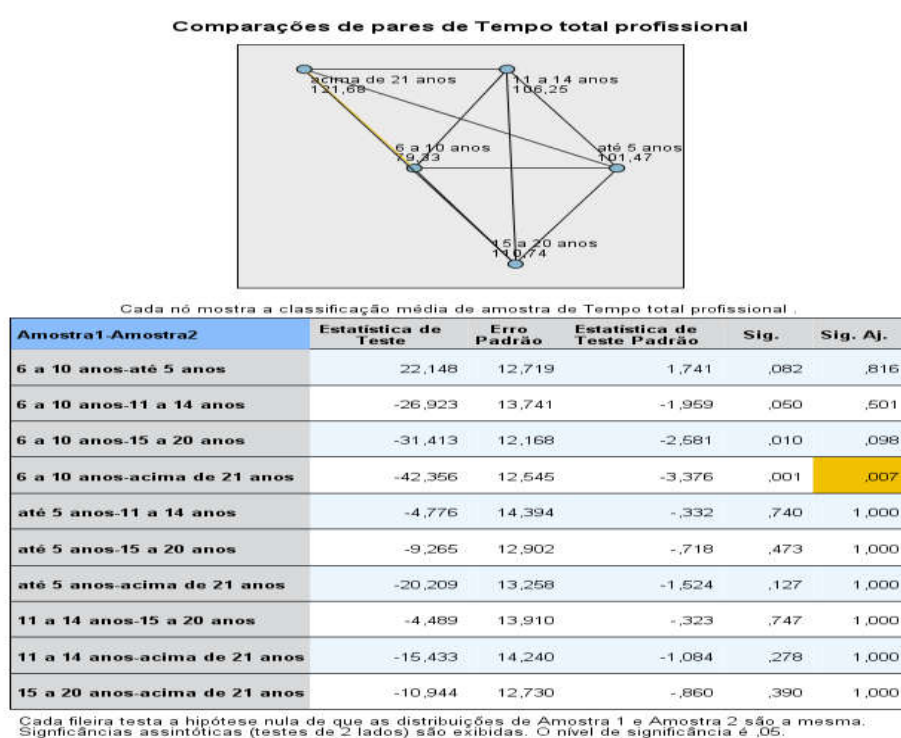
Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Tempo total profissional .	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,012	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo profissional ($p=0,012$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provocam diferenças na média geral.

Figura 57- Exibe as diferenças para o constructo tempo profissional/Sucesso na carreira



A tabela 162 mostra que os resultados apontam que existe correlação entre o tempo de profissão e o “sucesso na carreira”. Dessa forma uma pessoa que já vivenciou anos de profissão procura desenvolver habilidades e um posicionamento em busca de evoluir e obter “sucesso na carreira”. Identidade social está na escolha da profissão. A escolha profissional significa o estabelecimento “do que fazer”, “de quem ser” e “a que lugar pertencer”, Badargi (2007).

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “acima de 21 anos” (4,41 com desvio de 1,38) é superior dos sujeitos “6 a 10 anos” (3,35 com desvio de 1,68).

A divergência está com as pessoas que possuem “6-10 anos” com as pessoas que estão “acima de 21 anos”. As pessoas acima de 21 anos possuem um maior média de comprometimento.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média. A tabela 163 exhibe as médias segundo Estatísticas descritivas.

Tabela 162- Médias segundo Estatísticas descritivas/Sucesso

	Média	Desvio padrão	N
Comprometimento média	3,9610	1,52997	205
Faixa-Tempo total profissional	14,07	9,268	205

Fonte: Os autores/2020

A Tabela 164 exhibe o resultado das correlações.

Tabela 163- resultado das correlações/Sucesso

Rô de Spearman		COMPROMETI MENTO_MÈDIA	Profissional Tempo Faixa- Tempo total profissional
Comprometimento média	Correlações de coeficiente	1,000	,190**
	Sig. (2 extremidades)	.	,006
	N	205	205
Profissão tempo Faixa-Tempo total profissional	Correlações de coeficiente	,190**	1,000
	Sig. (2 extremidades)	,006	.
	N	205	205

Fonte: Os autores/2020

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Os resultados apontam que existe correlação entre o tempo de profissão e o comprometimento. Dessa forma quanto mais tempo a pessoa possui de profissão mais comprometida fica.

A Tabela 165 exhibe as médias segundo Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia onde.

Tabela 164- Média considerando Se você não trabalhasse na organização/Sucesso

Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Em uma outra organização na mesma profissão	4,1025	80	1,54756	,17302	1,00	7,00	6,00
2 Em uma outra organização em qualquer departamento/área	3,6476	42	1,53706	,23717	1,00	6,40	5,40
3 Não trabalharia	4,1650	40	1,45065	,22937	1,20	7,00	5,80
4 Teria um outro negócio PRÓPRIO	3,8140	43	1,55128	,23657	1,00	6,60	5,60
Total	3,9610	205	1,52997	,10686	1,00	7,00	6,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 59 confirma esses resultados.

Figura 58- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia/Sucesso na carreira

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COMPROMETIMENTO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,384	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

Na tabela acima a análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com outra opção de trabalho ($p=0,364$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Portanto na tabela 165 mostra que provavelmente essas pessoas não se importam com o ambiente onde trabalhariam se não estivessem na organização atual. Ou seja, não se apegam aos departamentos. Provavelmente essas pessoas simplesmente sintam a necessidade de estar “empregados”, podendo fazer planos e traçar metas visando o “sucesso na carreira”.

Tabela 165- Resumo das descobertas sobre Sucesso na carreira 4.6/Sucesso

Item Analisado e p estilo de liderança	Possuem diferenças?	Observações
Gênero	Não	
Idade-Faixa	Sim	Os sujeitos que estão “acima dos 50 anos” são mais comprometidos do que os sujeitos “até 29 anos”
Estado Civil	Não	
Formação- Nível	Não	
Posição Econômica(Trabalhando ou não)	sim	a média dos sujeitos que assinalaram “desempregado” possuem pouco comprometimento comparado com os que estão empregados
Setor	Não	
Tempo na instituição	Não	
Cargo	Não	
Tempo Profissional	Sim	Dessa forma quanto mais tempo a pessoa possui de profissão mais comprometida fica.
Alternativa atuação em outra organização	Não	

Fonte: Os autores/2020

4.7 Análises de teste de intenção de sair da organização

O objetivo deste subtópico é apresentar os resultados do constructo de “intenção de sair da organização”.

Ferreira (2001, p.16) destaca que conhecer os motivos que levam as pessoas a deixar as organizações onde trabalham e reduzir as taxas de *turnover*, se tornam desafios

importantes no gerenciamento das organizações que buscam tanto a eficiência como a eficácia organizacional.

A Tabela 167 exhibe as medias por Gênero

Tabela 166- Média considerando a Gênero /intenção

Gênero	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Masculino	2,4177	79	1,34765	,15162	1,00	5,00	4,00
2 Feminino	2,3783	126	1,20912	,10772	1,00	5,00	4,00
Total	2,3935	205	1,26119	,08809	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que os gêneros possuem diferenças na média. Para tanto foi realizado um teste estatístico para identificar se existem diferenças significativas entre os gêneros. A figura 60 confirma esses resultados.

Figura 59- Confirma os resultados de Gênero/rotatividade

Resumo de Teste de Hipótese			
Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1 A distribuição de INTENCAO_MEDIA é a mesma entre as categorias de Gênero.	Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes	,985	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é .

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o gênero ($p=0,985$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Então observa-se na tabela 167 que o gênero dos sujeitos não interfere no grau de intenção de sair da organização. Portanto homens e mulheres estão no mesmo posicionamento em seus empregos. No momento atual a qual o mundo está passando como o Covid 19, muitos colaboradores deram muito mais atenção a esse assunto ao

pensarem em sair das organizações. Esses sujeitos dos gêneros masculino e femininos passaram a dar mais atenção aos seus trabalhos e valor, já que muitos dos seus colegas de trabalho do nada foram dispensados devido à crise financeira que as organizações se viram de uma hora para outra.

Entretanto, homens e mulheres possuem o mesmo grau de intenção de sair da organização, mais a mulher por sua vez, mesmo conquistando seu espaço no mercado de trabalho e buscando profissões ou cargos antes dominados apenas por homens ainda sentem a diferença na igualdade salarial. Pois em algumas organizações especula-se que o gênero feminino ganhe menos que os do gênero masculino.

Abraham Harold Maslow, teórico da Psicologia, idealizou uma das mais importantes teorias, reconhecida pela denominação que leva o seu nome: Teoria de Maslow. Para ele, as necessidades dos seres humanos estão sujeitas a uma hierarquia, o que implica dizer que quando o ser humano concretiza uma necessidade surge outra em seu lugar, fazendo com que o homem busque formas de satisfazê-la. Talvez por esse motivo se dê por igual a vontade de ambos os gêneros de sair da organização onde estão, pois as mulheres ainda procuram igualdade nesse aspecto como especulado, mais como na teoria de Maslow depois de concretizar um objetivo, para ambos surgem outros que talvez os faça mesmo que raramente pensarem em sair da organização.

A Tabela 168 exibe as médias por faixa etária

Tabela 167- Média considerando faixa etária/intenção

FAIXA-idade	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 29 anos	2,9867	50	1,36187	,19260	1,00	5,00	4,00
3 30-39 anos	2,3953	86	1,27675	,13768	1,00	5,00	4,00
4 40-49 anos	2,1489	47	,98738	,14402	1,00	4,00	3,00
5 acima de 50 anos	1,5606	22	,83182	,17734	1,00	4,00	3,00
Total	2,3935	205	1,26119	,08809	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias considerando faixa etária, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 61 confirma esses resultados.

Figura 60- Confirma a idade/rotatividade

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de INTENCAO_MEDIA é a mesma entre as categorias de FAIXA-idade	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,000	Rejeitar a hipótese nula.

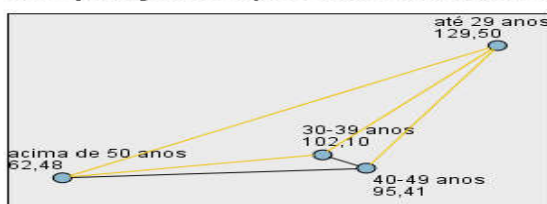
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com as faixas etárias ($p=0,000$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre as faixas gerações que provoquem diferenças na média geral.

Figura 61- Exibe as diferenças para o constructo idade/rotatividade

Comparações de pares de FAIXA-idade



Cada nó mostra a classificação média de amostra de FAIXA-idade.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
acima de 50 anos-40-49 anos	,32,938	15,005	2,195	,028	,169
acima de 50 anos-30-39 anos	,39,627	13,878	2,855	,004	,026
acima de 50 anos-até 29 anos	,67,023	14,861	4,510	,000	,000
40-49 anos-30-39 anos	,6,690	10,536	,635	,525	1,000
40-49 anos-até 29 anos	,34,085	11,801	2,888	,004	,023
30-39 anos-até 29 anos	,27,395	10,330	2,652	,008	,048

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “0 até 29 anos” (2,98 com desvio de 1,36) é superior dos sujeitos “30 a 39 anos” (2,39 com desvio de 1,27) e dos “40 a 49 anos” (2,14 com desvio de 0,98) e dos acima de 50 anos (1,56 com desvio de 0,83).

Observa - se na tabela 168 que as pessoas mais maduras (acima dos 50anos), não pensam em deixar a organização onde trabalham. Talvez isso se dê pelo fato de terem mais dificuldade depois para se recolocarem no mercado de trabalho, que cada vez mais está disputado por jovens e seus avanços tecnológicos.

Então especula se que a intenção de rotatividade para os mais jovens seria como uma busca de novas oportunidades de conhecimento e base para suas carreiras, que muitas vezes é consolidada a partir dessa faixa etária de após os 29anos. Continuando a especular, os mais jovens querem chegar a outros patamares que talvez os indivíduos mais maduros não almejem mais, por buscarem estabilidade financeira.

A Tabela 169 exhibe as medias por faixa etária

Tabela 168- Média considerando estado civil/intenção

Estado Civil	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Solteiro	2,5822	71	1,30411	,15477	1,00	5,00	4,00
2 Divorciado	2,3030	22	1,37209	,29253	1,00	5,00	4,00
3 Casado	2,2917	112	1,20818	,11416	1,00	5,00	4,00
Total	2,3935	205	1,26119	,08809	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores

Pode-se observar que as médias considerando faixa etária, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 63 confirma esses resultados.

Figura 62- Confirma o estado civil/rotatividade

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de INTENCAO_MEDIA é a mesma entre as categorias de Estado Civil.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,418	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes, demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o estado civil ($p=0,418$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa-se na tabela 169 que não existe diferença entre o estado civil no nível de intenção de rotatividade do sujeito. Pode-se afirmar que a rotatividade de pessoal não consiste em uma causa, mas sim numa consequência, como expõe Pomi, (2007) em relação à má gestão administrativa que relacionados aos fatores externos e/ou internos, condicionam as atitudes e os comportamentos dos funcionários. Fato esse que não traz ao estado civil casado maior responsabilidade que um solteiro. Se o sujeito quiser sair da organização onde trabalha não importa ele está solteiro ou casado.

A Tabela 170 exhibe as medias por Último Grau de instrução

Tabela 169- Média considerando Último Grau de instrução/intenção

Último Grau de instrução	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Fundamental	2,8333	4	1,37437	,68718	1,00	4,33	3,33
2 Médio	2,3146	89	1,30303	,13812	1,00	5,00	4,00
3 Superior	2,6494	77	1,26918	,14464	1,00	5,00	4,00
4 Pós-Graduação	2,0000	32	1,01952	,18023	1,00	4,00	3,00
5 Mestrado	1,7778	3	1,07152	,61864	1,00	3,00	2,00
Total	2,3935	205	1,26119	,08809	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 64 confirma esses resultados.

Figura 63- Resultado Último Grau de instrução/rotatividade

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de INTENCAO_MEDIA é a mesma entre as categorias de Último Grau de instrução.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,103	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com grau de instrução ($p=0,103$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Nessa pesquisa observa-se que tanto os com um grau de instrução superior ou inferior possuem a mesma intenção de rotatividade nas organizações.

Então suponha-se que as organizações não devem levar em consideração o grau de conhecimento dos indivíduos quando se trata de “Turnover”, pois se dão por igual, indiferente do grau que possuam.

Sanchez (2008, p. 8), alerta que a rotatividade pode ser influenciada por vários fatores, como: “[...] a cultura das pessoas; gerada pelo ambiente organizacional; a falta da perspectiva pessoal de crescimento. Ou seja, mesmo os sujeitos possuindo um grau de instrução mais elevado especulam se que, o ambiente e seus conflitos acabem contribuindo para intenção de rotatividade deles. Portanto esse clima organizacional deve ser revisado pela organização na intenção de amenizar o “turnover” tanto dos com maior grau de instrução quanto os com menos instrução.

A Tabela 171 exibe as medias por último você está

Tabela 170- Média considerando último você está/intenção

Você está: Empregado Desempregado	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitud e
1 Empregado	2,3771	160	1,29511	,10239	1,00	5,00	4,00
2 Desempregado	3,1404	19	1,08478	,24886	1,00	5,00	4,00
3 Estagiando	2,1667	2	1,17851	,83333	1,33	3,00	1,67
4 Tenho meu próprio negócio	1,9306	24	,91672	,18713	1,00	4,00	3,00
Total	2,3935	205	1,26119	,08809	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 65 confirma esses resultados.

Figura 64- Confirma sobre atualmente você está/rotatividade

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de INTENÇÃO_MÉDIA é a mesma entre as categorias de Você está: Desempregado () Empregado () Estagiando ()	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,017	Rejeitar a hipótese nula.

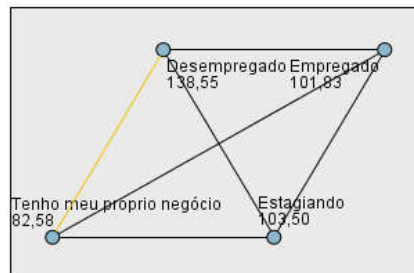
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com o status de atividade econômica ($p=0,017$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Figura 65- Exibe as diferenças para o constructo você está/rotatividade

Comparações de pares de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Você está: () Empregado () Desempregado () Estagiando .

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Tenho meu próprio negócio-Empregado	19,251	12,715	1,514	,130	,780
Tenho meu próprio negócio-Estagiando	20,917	42,750	,489	,625	1,000
Tenho meu próprio negócio-Desempregado	55,969	17,837	3,138	,002	,010
Empregado-Estagiando	-1,666	41,329	-,040	,968	1,000
Empregado-Desempregado	-36,718	14,095	-2,605	,009	,055
Estagiando-Desempregado	35,053	43,180	,812	,417	1,000

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “desempregados” (3,14 com desvio de 1,08) é a maior do que os que “possuem seu próprio negócio” (1,93 com desvio de 0,91).

Observa-se que na tabela 171 que teve uma diferença para o sujeito desempregado e ao sujeito que tem seu próprio negócio. Ou seja, tem mais sujeito desempregados no momento atual que o país se encontra.

Como mencionado anteriormente, especula se que o aumento de pessoas desempregadas se deu a partir de março/2020, quando surgiu a pandemia. Essa pandemia aumentou bruscamente o número de desemprego no Brasil e no mundo. O país apresenta um novo cenário de precariedade do trabalho, salários reduzidos, aberturas de falência de pequenas e grandes empresas, crise econômica. Portanto, esses impactos aumentaram notoriamente o desemprego, mudanças significativas na economia e no mercado de trabalho.

Contudo, aqueles que possuem seu próprio negócio obviamente não querem fazer parte desse número de desempregados, mesmo sendo muitas das vezes o próprio patrão e funcionário especula se que eles querem evoluir e assim podendo gerar até mais empregos no seu empreendimento.

A Tabela 172 exhibe as médias por qual área que trabalha

Tabela 171- Média considerando qual área que trabalha/intenção

Qual área que trabalha (va)?	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Administração	2,2381	56	1,25161	,16725	1,00	5,00	4,00
2 Contabilidade	2,6111	6	1,62504	,66342	1,00	5,00	4,00
3 Logística	2,4867	100	1,26812	,12681	1,00	5,00	4,00
4 Vendas	2,3488	43	1,22788	,18725	1,00	5,00	4,00
Total	2,3935	205	1,26119	,08809	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 67 confirma esses resultados.

Figura 66- Confirma Qual área trabalha(va)/rotatividade

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de INTENCAO_MEDIA é a mesma entre as categorias de Qual área que trabalha (va)?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,662	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é .

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes demonstra que NÃO HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com departamento ($p=0,662$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Observa se na tabela 172 que as organizações não devem se basear na “intenção de rotatividade” usando como analise o departamento dos colaboradores, pois independente do cargo que ocupam a intenção de rotatividade por partes dos indivíduos se dá por igual.

Especula se que o cargo não interfere na insatisfação pessoal que o sujeito possa estar, pois muitas das vezes a sobrecarga de responsabilidades e cobranças pode afetar a vontade de permanecer na organização indiferente do cargo que o indivíduo possui.

A Tabela 173 exhibe as medias por Tempo de trabalho nessa empresa

Tabela 172- Média considerando Tempo de trabalho nessa empresa/intenção

Tempo de trabalho nessa empresa	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 1 ano	2,1481	36	1,11111	,18519	1,00	5,00	4,00
2 2 anos	2,4643	28	1,22840	,23215	1,00	5,00	4,00
3 3 anos	2,4198	27	1,22157	,23509	1,00	5,00	4,00
4 4 a 5 anos	2,3448	29	1,39865	,25972	1,00	5,00	4,00
5 6 a 10 anos	2,6389	36	1,28576	,21429	1,00	5,00	4,00
6 11 a 20 anos	2,5313	32	1,44147	,25482	1,00	5,00	4,00
7 acima de 21 anos	2,0588	17	1,04904	,25443	1,00	4,00	3,00
Total	2,3935	205	1,26119	,08809	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 68 confirma esses resultados.

Figura 67- Confirma Tempo de trabalho nessa empresa/rotatividade

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de INTENCAO_MEDIA é a mesma entre as categorias de Faixa-Tempo de trabalho nessa empresa.	Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes	,686	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes demonstra que não houve diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo na empresa ($p=00686$ não rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Indiferente do tempo que os sujeitos possuem na organização a “intenção de rotatividade” se dá por igual. Essa pesquisa confirma que os sujeitos mesmo aqueles que acabaram de entrar na organização e aqueles que possuem anos de trabalho tem desejos iguais de rotatividade.

A rotatividade revela problemas e desafios a serem superados pelas empresas. A alteração no quadro de funcionários significa investimentos em treinamentos e adaptação dos novos empregados (ZANOTI, 2006). Então especula se, que as organizações deveriam se pautar no porquê, mesmo aqueles sujeitos que acabaram de entrar na organização acabam tendo o mesmo grau de intenção de rotatividade daqueles que já estão a mais tempo no ambiente de trabalho.

Outro tópico que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média de envolvimento. A Tabela 174 exhibe as médias segundo Estatísticas descritivas.

Tabela 173- Estatísticas descritivas/intenção

	Média	Desvio padrão	N
Empresa tempo de trabalho nessa empresa	7,64	8,208	205
INTENCAO_MÉDIA	2,3935	1,26119	205

Fonte: Os autores

A Tabela 175 exibe o resultado das correlações.

Tabela 174- Correlações /intenção

Rô de Spearman		Empresa tempo de trabalho nessa empresa	INTENCAO_MÉDIA
Tempo de trabalho nessa empresa	Correlações de coeficiente	1,000	,029
	Sig. (2 extremidades)	.	,684
	N	205	205
INTENCAO_MÉDIA	Correlações de coeficiente	,029	1,000
	Sig. (2 extremidades)	,684	.
	N	205	205

Fonte: Os autores/2020

Os resultados apontam que não existe correlação entre o tempo de estar na empresa e a intenção de sair da mesma. Dessa forma uma pessoa que acabou de entrar na equipe pode ter o mesmo desejo de sair de uma pessoa que está há tempos na empresa. Da totalidade de casos analisado apenas 2,9% dos casos o tempo de trabalho aumenta conforme aumenta o tempo na empresa. Trata-se de uma pequena quantidade.

A Tabela 176 exibe as medias por qual é o seu Cargo atualmente ou último

Tabela 175- Média considerando qual é o seu Cargo atualmente ou último/intenção

Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Sócio/Presidente/Diretor	1,9167	8	,66069	,23359	1,00	3,00	2,00
2 Gerente/Chefia/Coordenação	2,6410	13	1,13416	,31456	1,00	5,00	4,00
3 Assistente/Auxiliar	2,3392	171	1,24327	,09508	1,00	5,00	4,00
4 Analistas/Técnicos	3,1538	13	1,64776	,45701	1,00	5,00	4,00
Total	2,3935	205	1,26119	,08809	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 69 confirma esses resultados.

Figura 68- Confirma Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo/rotatividade

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de INTENCAO_MEDIA é a mesma entre as categorias de Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo	Teste de Kruskal-Wallis de amostras independentes	.146	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes demonstra que não HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com cargo ($p=0,146$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que não há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

O que se pode notar é que as empresas não devem se pautar quando o assunto for intenção de rotatividade com o cargo que os sujeitos ocupam dentro da organização, pois não ouve diferença quanto ao cargo quando os sujeitos ficam com vontade de sair da mesma.

De acordo com Spector (2012), os motivos que podem desencadear um processo de desligamento do trabalhador tendem a estar associados ao desempenho inadequado, ao assédio de outras empresas sobre os bons empregados, à perseguição de supervisores, às condições de trabalho e da empresa que são pouco atrativas. Estas condições provocam o desinteresse do trabalhador. Outro aspecto que influencia no desligamento é a incompatibilidade do cargo com o perfil do ocupante (que pode estar aquém ou além de suas competências e expectativas).

Então especula se quer mesmo aqueles que possuem cargo de liderança por algum motivo tem a mesma intenção de rotatividade do que os sujeitos com cargos de subordinados. Talvez esses sujeitos ainda estejam a na sua busca profissional ou uma satisfação que ainda não encontrou na organização onde se encontra.

A Tabela 177 exhibe as medias por Tempo total profissional

Tabela 176- Média considerando Tempo total profissional/intenção

Tempo total profissional	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 até 5 anos	2,7863	39	1,33221	,21332	1,00	5,00	4,00
2 6 a 10 anos	2,5986	49	1,49378	,21340	1,00	5,00	4,00
3 11 a 14 anos	2,4444	30	1,25742	,22957	1,00	5,00	4,00
4 15 a 20 anos	2,3623	46	1,03477	,15257	1,00	4,00	3,00
5 acima de 21 anos	1,7724	41	,89268	,13941	1,00	4,00	3,00
Total	2,3935	205	1,26119	,08809	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 70 confirma esses resultados.

Figura 69- Confirma Tempo total profissional/rotatividade

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de INTENCAO_MEDIA é a mesma entre as categorias de Tempo total profissional .	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,005	Rejeitar a hipótese nula.

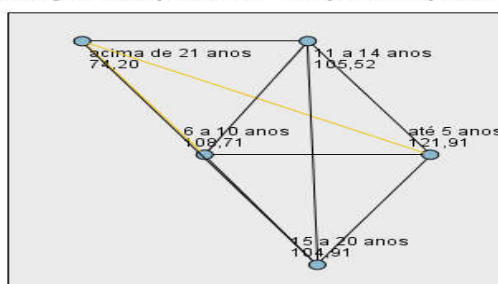
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05

Fonte: SPSS versão 21

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com a faixa de tempo profissional ($p=0,000$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Figura 70- Exibe as diferenças para o constructo tempo total profissional/rotatividade

Comparações de pares de Tempo total profissional



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Tempo total profissional.

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
acima de 21 anos-15 a 20 anos	30,718	12,475	2,462	,014	,138
acima de 21 anos-11 a 14 anos	31,322	13,955	2,244	,025	,248
acima de 21 anos-6 a 10 anos	34,519	12,294	2,808	,005	,050
acima de 21 anos-até 5 anos	47,715	12,992	3,673	,000	,002
15 a 20 anos-11 a 14 anos	,604	13,631	,044	,965	1,000
15 a 20 anos-6 a 10 anos	3,801	11,925	,319	,750	1,000
15 a 20 anos-até 5 anos	16,997	12,643	1,344	,179	1,000
11 a 14 anos-6 a 10 anos	3,198	13,466	,237	,812	1,000
11 a 14 anos-até 5 anos	16,394	14,106	1,162	,245	1,000
6 a 10 anos-até 5 anos	13,196	12,465	1,059	,290	1,000

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

A divergência está com as pessoas que possuem “acima de 21 anos” (menor média 1,77 com desvio de 0,89) com as pessoas “até 5 anos” e de “6 a 10 anos (2,59 com o desvio de 0,49).

A tabela 179 mostra que sujeitos acima dos 21 anos e de até 5 anos ou de 6 a 10 anos de organização possuem sim a intenção de rotatividade, assim gerando um alto índice no aumento de custos das organizações conforme cita o autor a seguir.

Todavia, Robbins (2005, p.22) alerta que “um índice alto de rotatividade resulta em aumento de custos para recrutamento, seleção e treinamento”. Além de ser oneroso para a instituição empresarial, com gastos de admissões e demissões, o elevado índice de turnover, remete que algo não está indo bem e precisa ser melhorado.

Então especula-se que os respondentes dessa pesquisa mesmo aqueles que possuem mais ou menos tempo na organização não se sentem realizados a ponto de sentirem o desejo de permanecerem na organização e por isso tem a intenção de rotatividade.

Outro tópicos que foi analisado foi saber se existe correlação do tempo na empresa com a média. A tabela 178 exibe as médias segundo Estatísticas descritivas.

Tabela 177- Médias segundo Estatísticas descritivas/intenção

	Média	Desvio padrão	N
INTENCAO_MÉDIA	2,3935	1,26119	205
Profissional tempo Faixa-Tempo total profissional	14,07	9,268	205

Fonte: Os autores/2020

A Tabela 179 exibe o resultado das correlações.

Tabela 178- Resultado das correlações/intenção

Rô de Spearman		INTENCAO_MÉDIA	Profissional tempo Faixa-Tempo total profissional
INTENCAO_MÉDIA	Correlações de coeficiente	1,000	-,249**
	Sig. (2 extremidades)	.	,000
	N	205	205
Profissional tempo Faixa-Tempo total profissional	Correlações de coeficiente	-,249**	1,000
	Sig. (2 extremidades)	,000	.
	N	205	205

Fonte: Os autores/2020

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Os resultados apontam que existe correlação entre o tempo de profissão e a intenção de sair. Quanto mais tempo de profissão mais será a vontade do profissional sair da organização.

Ao analisar os dados verificou se que essa correlação é fraca. Apenas 24,9% dos casos podem declarar essa frase como verdadeira. E a correlação é negativa. Isso indica que, quanto mais tempo a pessoa fica na profissão menor é a intenção de rotatividade.

A Tabela 180 exibe as medias por se você não trabalhasse nessa organização trabalharia onde

Tabela 179- Média considerando se você não trabalhasse nessa organização /intenção

Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia onde?	Média	N	Desvio padrão	Erro padrão de média	Mínimo	Máximo	Amplitude
1 Em uma outra organização na mesma profissão	2,0333	80	1,22515	,13698	1,00	5,00	4,00
2 Em uma outra organização em qualquer departamento/área	2,6190	42	1,37451	,21209	1,00	5,00	4,00
3 Não trabalharia	2,3917	40	,93336	,14758	1,00	4,33	3,33
4 Teria um outro negócio PRÓPRIO	2,8450	43	1,32007	,20131	1,00	5,00	4,00
Total	2,3935	205	1,26119	,08809	1,00	5,00	4,00

Fonte: Os autores/2020

Pode-se observar que as médias acima, entre sujeitos da pesquisa são diferentes. Para tanto foi realizado um teste estatístico para saber se existe diferenças significativas entre os itens. A figura 72 confirma esses resultados.

Figura 71- Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia/rotatividade

Resumo de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de INTENCAO_MEDIA é a mesma entre as categorias de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,003	Rejeitar a hipótese nula.

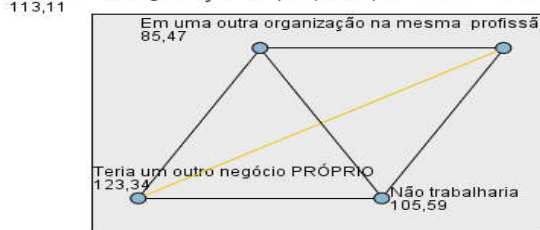
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Fonte: SPSS versão 2

A análise do Teste Kruskal-Wallis para amostras independentes demonstra que HOUVE diferença estaticamente significativa entre as médias gerais do estudo com outra opção de trabalho ($p=0,000$ rejeitando H_0). Dessa forma pode-se afirmar com 95% de confiança que há evidências entre os itens que provoquem diferenças na média geral.

Figura 72- Exibe as diferenças para o constructo se você não trabalhasse/rotatividade

Comparações de pares de amostras de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?



Cada nó mostra a classificação média de amostra de Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?

Amostra1-Amostra2	Estatística de Teste	Erro Padrão	Estatística de Teste Padrão	Sig.	Sig. Aj.
Em uma outra organização na mesma profissão-Não trabalharia	-20,119	11,248	-1,789	,074	,442
Em uma outra organização na mesma profissão-Em uma outra organização em qualquer departamento/área	-27,638	11,068	-2,497	,013	,075
Em uma outra organização na mesma profissão-Teria um outro negócio PRÓPRIO	-37,868	10,984	-3,448	,001	,003
Não trabalharia-Em uma outra organização em qualquer departamento/área	7,520	12,833	,586	,558	1,000
Não trabalharia-Teria um outro negócio PRÓPRIO	-17,750	12,760	-1,391	,164	,985
Em uma outra organização em qualquer departamento/área-Teria um outro negócio PRÓPRIO	-10,230	12,601	-,812	,417	1,000

Cada fileira testa a hipótese nula de que as distribuições de Amostra 1 e Amostra 2 são a mesma. Significâncias assintóticas (testes de 2 lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

A divergência está nos sujeitos que trabalhariam “Em uma outra organização na mesma profissão” (com média de 2,03 com o desvio de 1,22) e os sujeitos da opção “Teria um outro negócio próprio” (com média de 2,84 com o desvio de 1,32).

Isso demonstra que as pessoas que se desenvolvem em uma profissão possuem intenção de sempre continuar nela. Já os empresários até aceitariam uma outra oportunidade.

Os sujeitos podem até se identificar com o trabalho mais não com a organização e, mesmo que elas mudem de organização gostariam ainda assim de se manter na mesma área/profissão que executam no momento atual. No entanto ainda tem aqueles respondentes que tem a intenção de sair da organização mais sentem o desejo de ter “Um negócio próprio” e se tornarem empreendedores.

O envolvimento com o trabalho é o nível de identificação com o trabalho realizado, e o comprometimento organizacional afetivo refere-se aos sentimentos positivos e negativos que o empregado poderia ter em relação à organização empregadora ainda

segundo (Siqueira, 2008). Nesse contexto deixa claro que esses indivíduos que possuem um maior envolvimento com a organização, provavelmente terão menos probabilidade de terem a intenção de rotatividade.

A Tabela 181 exhibe Resumo das descobertas

Tabela 180- Resumo das descobertas sobre a intenção de sair da empresa 4.7/intenção

Item Analisado e p estilo de liderança	Possuem diferenças?	Observações
Gênero	Não	
Idade-Faixa	Sim	1-Os sujeitos que estão “acima de 50 anos” divergem da faixa de “0 até 39 anos”. Faixa “acima de 50 anos” possui a menor intenção de sair da organização. 2-Outra diferença foi entre a faixa “0 até 29 anos” com a faixa “30 até 49 anos”. A faixa “0 até 29 anos” é a maior percentual de saírem.
Estado Civil	Não	
Formação- Nível	Não	
Posição Econômica (Trabalhando ou não)	Sim	Observa-se que a média dos sujeitos que assinalaram “desempregado” é a maior do que os que “possuem seu próprio negócio”
Setor	Não	
Tempo na instituição	Não	
Cargo	Não	
Tempo Profissional	Sim	1-A divergência está com as pessoas que possuem “acima de 21 anos” (menor média) com as pessoas “até 5 anos” e de “6 a 10 anos”. 2- Quais mais tempo de profissão mais será a vontade do profissional sair da empresa
Alternativa atuação em outra organização	Sim	as pessoas que se desenvolvem um a profissão possui a intenção de sempre continuar nela. Já os empresários até aceitariam uma outra oportunidade

Fonte: Os autores/2020

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi identificar o grau de bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedente de intenção de rotatividade dos profissionais de diversas áreas no seu ambiente de trabalho. Na pesquisa com 200 sujeitos distribuídos entre diversos profissionais de várias áreas de atuação, que opinaram a respeito de intenção de rotatividade no ambiente de trabalho. Para essa pesquisa foram elaboradas cinquenta e uma perguntas na escala Likert, a ferramenta de coleta de dados foi adaptada ao questionário de Agapito, Paula Rodrigues (2012

A intenção de rotatividade é um construto que mede qual é a intenção que um profissional tem de sair do seu emprego atual, e os seus resultados ajudam aos gestores no desenvolvimento de ações que fomentam a permanência dos bons profissionais na organização. Desta forma diminuem-se os gastos com um novo processo de recrutamento e seleção, o departamento continua funcionando regularmente e evita-se que esse profissional seja contratado pela concorrência, além de outros benefícios (STEWART *et al*, 2011).

A rotatividade de pessoal não consiste em uma causa, mas sim numa consequência, como expõe Pomi, (2007) em relação à má gestão administrativa que relacionados aos fatores externos e/ou internos, condicionam as atitudes e os comportamentos dos colaboradores.

Especula-se que esse resultado de “rara intenção de rotatividade” venha da situação vivida pelos sujeitos na Covid-19 período em que foram coletados os dados. O impacto da Covid no mercado provocou um aumento de desemprego na ordem de 2,9 milhões de pessoas.

Uma outra explicação para esse índice seria a políticas de gestão de pessoas dessas organizações. Políticas essas de plano de carreira, treinamentos, bolsas de estudos, promoções entre outros benefícios como plano de saúde

Rotatividade gera custos para a organização, ou seja, gastos com demissão e admissão, treinamentos e fora o tempo de adaptação do novo colaborador que será admitido no lugar daquele que saiu.

Robbins (2005, p.22) alerta que “um índice alto de rotatividade resulta em aumento de custos para recrutamento, seleção e treinamento”. Além de ser oneroso para a

instituição empresarial, com gastos de admissões e demissões, o elevado índice de turnover, remete que algo não está indo bem e precisa ser melhorado.

Intenção de rotatividade os sujeitos responderam que “raramente” tem a intenção de sair da organização onde estão, também conhecida como TURNOVER, que é quando o colaborador por algum motivo tem a intenção de sair da organização, descobriu se que o comprometimento organizacional a satisfação e o bem estar estão ligados quanto a intenção de rotatividade. O momento que a pesquisa foi feita exigem um clima organizacional agradável, onde os sujeitos se sintam orgulhosos, interessados e animados por fazerem parte da organização, sendo assim não pensarão em deixar a organização por estarem com sentimentos positivos quanto as mesmas.

O trabalho contou com a proposta de hipóteses. Que logo após os resultados pode-se aceitar ou não essas hipóteses.

A hipótese H1 – “Os sujeitos que estão empregados possuem um grau maior do que os empreendedores que têm seu próprio negócio”. O resultado segundo Kruskal-Wallis, demonstra que HOUVE diferença entre quem está “trabalhando”, e que tenha o seu “próprio negócio” ou de quem esteja “desempregado”. No entanto, evidencia-se na análise, os indivíduos que possuem o seu “próprio negócio”, que se encontram mais motivados do que os que estão empregados. Pode se especular que essa diferença seja devido aos indivíduos que vão empreender encontrar-se movidos por oportunidades, e terem a condição de escolha de um empreendimento que mais se ajuste as possíveis carreiras que os mesmos desejam. Assim sendo, rejeita essa hipótese H1 e aceita a hipótese H2, por terem diferença no grau de motivação em relação a quem está “trabalhando” e a quem está “desempregado”.

A hipótese H3 mostra uma proposta quanto aos gêneros “Masculino e Feminino”, sendo: “Os profissionais do gênero "masculino possuem um grau de motivação maior do que o gênero feminino”. O Teste de Kruskal-Wallis identificou que não houve diferenças entre os gêneros. Assim sendo, rejeita a hipótese H3 e aceita-se a H4, mostrando que não apresentam diferenças no grau entre “homens” e “mulheres” na organização. Conservando a igualdade para ambos os gêneros.

A realização de outro teste levou em consideração a idade. H5 – “Quanto mais velho o sujeito maior o grau de motivação no trabalho, sendo ele de diversas áreas”. O teste de Kruskal-Wallis demonstrou que não houve diferenças entre as faixas. O constructo apresenta mudanças entre as faixas etárias. A faixa “etária 5” (acima de 50 anos) mostra-se divergente da “faixa 1” (até 19 anos) e da “faixa 3” (30-39 anos).

Tabela - Aceitação e rejeição das hipóteses

Num	Afirmativa	Resposta	Num	Negativa	Resposta
H1	Os sujeitos que estão empregados possuem um grau de motivação maior do que os empreendedores que têm seu próprio negócio	Rejeita-se	H2	Os sujeitos que estão empregados possuem um grau de motivação menor em relação aos empreendedores que têm seu próprio negócio	Aceita-se
H3	Os profissionais do gênero masculino possuem um grau de motivação maior do que as do gênero feminino	Rejeita-se	H4	O grau de escolaridade determina seu grau de comprometimento	Rejeita-se
H5	Os sujeitos de Maior Idade possuem um grau de motivação Maior no trabalho, sendo ele de diversas áreas.	Aceita-se	H6	Quanto maior a idade dos sujeitos MENOR a motivação do trabalho em diversas áreas.	Rejeita-se

Fonte: Os autores

Os achados dessa pesquisa podem auxiliaram de forma objetiva para se chegar nessa conclusão. Foram usadas diversas análises comparativas a fim de analisar os resultados de pesquisas anteriores a essa de outros autores, juntamente com novos dados colhidos recentemente. Mais não podemos deixar de citar o momento no qual esses dados foram colhidos, pois o Brasil e o mundo passam por um momento muito delicado, uma pandemia iniciada no mês de março e dura até os dias atuais. Essa pandemia originada de um vírus conhecido como (COVID 19), impactou economicamente o país provocando no mercado um aumento no número de desempregados, que segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) existem no momento 12,8 milhões de desempregados até o segundo semestre deste ano, o maior número de desempregados da história. Sendo assim acredita-se que este fato foi primordial na hora de responder os questionários.

Os construtos nessa pesquisa pode haver limitações, mais contudo, foram feitas

algumas descobertas que não achamos em outras pesquisas, porém ao utilizar dessa pesquisa podem ser feitas novas descobertas, que provavelmente irão melhorar os índices dessa pesquisa e agregar dados em relação a intenção de rotatividade nas organizações.

Porém se faz necessário analisar com cautela os dados sobre a intenção de rotatividade nas organizações e sucesso na carreira, pois esta pesquisa é válida mais o momento delicado pode ter alterado a real intenção dos sujeitos. Outro dado também relevante é o fato do tema sucesso na carreira estar avançando em passos vagarosos nas organizações. Mais de fato, é um assunto a ser visto com carinho pela Gestão de Recursos Humanos, esse pode ser um detalhe totalmente importante para evitar a intenção de rotatividade e os danos que ela acaba causando, tanto financeiro para as organizações que precisam fazer uma nova contratação, treinamentos, como no ambiente de trabalho que sobrecarrega aquele colaborador que fica, causando um mal estar e insatisfação até a chegada do novo colaborador na equipe que pode por ventura ser contaminado por aqueles indivíduos que já possam estar com intenção de deixar a organização.

Com esses relatos novas investigações podem auxiliar de forma construtiva na prevenção e retenção de colaboradores que possuem a intenção de rotatividade, como também identificar os comportamentos organizacionais que levam a essa desejo e a perspectiva dos indivíduos na sucesso na carreira.

Contudo, pode-se concluir que os dados coletados juntamente com todos os resultados podem auxiliar as organizações trazendo contribuições positivas, pois as informações sobre bem estar no ambiente de trabalho, o sucesso na carreira podem trazer ganhos na intenção de rotatividade podendo melhorar as estratégias das organizações, que com isso, evita que seus colaboradores sintam o desejo de procurar outro emprego e deixar a organização aonde se encontram.

REFERÊNCIAS

- AGAPITO, Paula Rodrigues, **Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedente de intenção de rotatividade**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Administração da Universidade Metodista de São Paulo como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração. São Paulo, 2012.
- ARTHUR, M.B.; KHAPOVA, S.N.; WILDEROM, C.P.M. Career success in a boundaryless career world. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, p. 177-202, 2005.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In: GOFFIN, R. D.; HELMES, E. (Eds.) **Problems and Solutions in Human Assessment: Honoring Douglas N. Jackson at Seventy**. Norwell, MA: KluwerAcademic, 2000. p. 285-314.
- BANDEIRA, Mariana L.; MARQUES, Antônio Luís L. & VEIGA, Ricardo T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: **um estudo na ECT/MG**. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 133-157, Curitiba, maio/agosto, 2000.
- BADARGI, M. P. **Evasão e comportamento vocacional de universitários: estudos sobre o desenvolvimento de carreira na graduação**. 242 p. Tese (Doutorado em Psicologia), Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2007.
- COSTA, L. V. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo**. 216f. Tese (Doutorado em Administração). Universidade de São Paulo - SP, 2010.
- COSTA, L. V. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo**. 216 p. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- CÉSAR, K. M. L. (2004). **Orgulho X humildade: Um conflito milenar**. Rio de Janeiro: MK.
- DRIES, N.; PEPMANS, R.; CARLIER, O. Careersuccess: Constructing a multidimensional model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 2, p. 254-267, 2008.
- DUBAR, C. **La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles**. 2a ed. Paris: Armand Colin, 1996.

DA SILVA SOUZA, Warton; Matias Siqueira, Mirlene Maria; do Carmo Fernandes Martins, Maria Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem estar no trabalho **Revista Administração em Diálogo**, vol. 17, núm. 2, 2015, pp. 151-184 Pontifícia Universidade Católica de São Paulo São Paulo, Brasil.

DIENER, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

DEMO, G. et al. Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 12, n. 5, 2011.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J.W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira. 2002.

FERREIRA, M. C. (2012). **Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores (2ª ed.)**.

FERREIRA, M. L. C. B. **Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial**. (2001). Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Metodista de São Paulo, Metodista, São Bernardo do Campo – S. P.

FERREIRA, Maria Luiza Conceição B. & SIQUEIRA, Mirlene Maria M. **Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. Organizações em Contexto**, v. 1, n. 2, p. 47-67, São Bernardo do Campo, julho/dezembro, 2005.

FISCHER, F. M.; & PARAGUAY, A. I. B. B. **A ergonomia como instrumento de pesquisa e melhoria das condições de vida e trabalho**. In: FISCHER, F. M.; GOMES, J. R.; & COLACIOPPO, S. (coord.). *Tópicos de saúde do trabalhador*. São Paulo: Hucitec, 1989

GUÉRIN, F. et al. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. Tradução: **Giliane M. J. Ingratta, Marcos Maffei**. São Paulo: Edgard Blücher, 1997.

HARTER, James K.; SCHMIDT, Frank L. & KEYES, Corey L. M. **Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes, a review of the gallup studies**. In: **KEYS, Corey**

HOLANDA, A. B. (2018). **Michaelis dicionário brasileiro da língua portuguesa (Versão 2.0)**. São Paulo: Ed Melhoramentos Ltda.

HUGHES, E. C. Institutional office and the person. **American Journal of Sociology**, v. 43, p. 404-413, 1937.

HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 566-585, jul./ago. 2012. Disponível em. Acesso em 15 abr. 202

JUDGE, T.A.; CABLE, D.M.; BOUDREAU, J.W. et al. An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personnel Psychology**, v. 48, n. 3, p. 485-519, 1995.

JENA, L. K., & Pradhan, S. (2017). Joy at work: Initial measurement and validation in Indian context. **The Psychologist-Manager Journal**, 20(2), 106-122.

KATZENBACH, J. R. (2004). **O orgulho: O poder da maior força de motivação do mundo**. Rio de Janeiro: Campus.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **Organizational Behaviour Human Performance**. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. **Psic.: Teor. e Pesq.** (online). v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001.

LEITE, N. P.; LEITE, F. P.; ALBUQUERQUE, L. G. A Gestão de Pessoas e as Estratégias de Atração, Desenvolvimento e Retenção de Profissionais: O Caso Petrobras. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, v. 12, n. 4, p. 91, 2013.

LEWIS, M. (1993). **Self-conscious emotions embarrassment**, pride, shame and guilt. Em M. Lewis, & J. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 353-34). New York: The Guilford Press.

LONDON, M.; STUMPF, S.A. **Managing careers**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.

MARRAS, J. P. **Administração da remuneração**. São Paulo: Thomson, 2002.

MARRAS, J. P. (2000). **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico**. São Paulo, SP: Futura.

MINTZBERG, H.; LAMPEL, J. Reflecting on the Strategy Process. **Sloan Management Review**, p 21-30, 1999.

MENEZES, Igor G. Comprometimento organizacional: **construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais**. Tese (doutorado) — Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

MOWDAY, RICHARD T.; STEERS, Richard M.; PORTER, Lyman W. **Reflections on the study and relevance of organizational commitment**. **Human Resource Management Review**, v. 8, n. 4, p. 387-401, 1998.

PASCHOAL, T. Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. Tese (doutorado). **UnB-Instituto de Psicologia, Brasília, 2008**.

PASCHOAL, Tatiane & TAMAYO, Álvaro. **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho**. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, Porto Alegre, abril, 2008.

PORTER, Lyman W.; STEERS, Richard M.; MOWDAY, Richard T. & BOULIAN, Paul V. **Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.** *Journal of Applied Psychology*, v. 59, n. 5, p. 603-609, October, 1974.

POMI, R. M. **Recursos Humanos: Mudanças.** 2007.

RHOADES, Linda & EISENBERGER, Robert. **Perceived organizational support: a review of literature.** *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n. 4, p. 698-714, August, 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 11. ed. - São Paulo: Pearson Hall, 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** 9ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002

RYFF, C. D. E KEYES, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2006.

RUAS, R. L. Apresentação. In: BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais.** Porto Alegre: Bookman, 2004.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional.** 3. Ed. Trad. Técnica de Reynaldo Marcondes. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

SPECTOR, Paul. (2006). **Psicologia nas Organizações. 2ª ed. Saraiva. Brasil.**

SCHUMPETER, J. A. (1997). **Teoria do desenvolvimento econômico:** uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro, e o ciclo econômico. São Paulo: Nova Cultural.

SOUZA, E. P.; MARQUES, A. L. Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: considerações teóricas sobre como o comprometimento pode ser tratado nas organizações. In: **ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD – EnEO**, 8. 2014, Gramado. Anais... Gramado, 2014.

SOUZA, J.; RIBEIRO, I. & BERTOLINI, G. R. F. (2014). Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, 7(2), 3-22.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE Jr., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade e A. V. B. Bastos (Orgs), **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** (p. 300-328). Porto Alegre: Artmed. 2004.

SIQUEIRA, Mirlene Maria M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: **a análise de um modelo pós-cognitivo**. 1995. 239f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília. Brasília: UnB.

SIQUEIRA, Mirlene Maria M. & PADOVAM, Valquiria Aparecida R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, **bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 24, n. 2, p. 201-209, Brasília, abril/junho, 2008.

SANCHEZ, R. A. **Rotatividade**: causas de conseqüências. Monografia de Conclusão de Curso. (Graduação em Administração). 55F. São Paulo: CNEC, 2008.

STEWART, R.; VOLPONE, S.; AVERY, D.; McKAY, P. You Support Effects of Diversity and Ethical Climate Perceptions on Turnover Intentions. *Journal of Business Ethics*, v. 100, p. 581-593, 2011.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SIQUEIRA, M. M. M. (org). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

STOEBER, J., HARRIS, R. A., & MOON, P. S. (2007). Perfectionism and the experience of pride, shame, and guilt: **Comparing healthy perfectionists, unhealthy perfectionists, and nonperfectionists**. *Personality and Individual Differences*, 43(1), 131-141.

THOMAS LT, GANSTER DC. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*. 1995;80(1):6-15

TRACY, J. L., & ROBINS, R. W. (2007). The psychological structure of pride: **A tale of two facets**. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 506-525

WARR, P. B. (2007). **Work, happiness and unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

WATERMAN, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4),

ZANOTI, L. A, R. **A função social da empresa como forma de valorização da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Universidade de Marília, 2006.

Anexo 1- Questionário a ser utilizado



A pesquisa tem por finalidade coletar dados para um estudo sobre o que os trabalhadores pensam a respeito do seu trabalho, da sua carreira e da empresa onde atuam.

O procedimento adotado é a aplicação de um questionário. A sua participação na pesquisa, respondendo ao questionário, não acarretará nenhum desconforto ou riscos para a sua saúde. Portanto, não estão previstos retornos para você em forma de benefícios. Asseguro-lhe total sigilo sobre suas respostas contidas no questionário, visto que os dados da pesquisa serão analisados coletivamente de forma a reunir todos os participantes que responderem ao questionário.

DADOS COMPLEMENTARES

Parte A- Identificação do sujeito da Pesquisa

1. **Gênero:** () Masculino () Feminino

2. **Idade:** _____

3. **Estado Civil:** () Solteiro () Divorciado () Casado ou Amasiado () Outros

4. Último Grau de instrução:

() Ensino fundamental () Ensino /médio () Ensino Superior () Pós-graduação () Mestrado () Doutorado

5. **Status** () Completo () Cursando () Interrompido

6. **Você está:** () Empregado () Desempregado () Estagiando
() Sou empreendedor do meu próprio negócio

7. Qual área que trabalha ou trabalhava?

() Administrativo () Contabilidade () Área Pública () Fiscal () Compras

() Materiais/Suprimentos () Logística () Vendas () Produção ()
Financeiro

8. Tempo de trabalho nessa empresa: _____ anos

9. Qual é o seu Cargo atualmente ou último Cargo?

() Sócio/Presidente/Diretor () Gerente/Chefia/Coordenação () Assistente/Auxiliar
() Analistas/Técnicos

17-No meu trabalho atual sinto-me: Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
18-Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
19-No meu trabalho atual sinto-me: Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
20- No meu trabalho atual sinto-me: Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
21- No meu trabalho atual sinto-me: Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
22- No meu trabalho atual sinto-me: Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
23- No meu trabalho atual sinto-me: Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
24- No meu trabalho atual sinto-me: Com a capacidade do meu trabalho absorver-me.	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
25- No meu trabalho atual sinto-me: Com as oportunidades de ser promovido nessa empresa	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
26-No meu trabalho atual sinto-me: Com o entendimento entre mim e meu chefe.	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
27- No meu trabalho atual sinto-me: Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
28-No meu trabalho atual sinto-me: Com a maneira como meu chefe me trata.	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
29-No meu trabalho atual sinto-me: Com a variedade de tarefas que realizo	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
30-No meu trabalho atual sinto-me: Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
31-No meu trabalho atual sinto-me: Com a capacidade profissional do meu chefe	Totalmente insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito

10. Tempo total de profissão _____ anos

11. Se você não trabalhasse nessa organização trabalharia aonde?

- () Em uma outra organização na mesma profissão
 () Em uma outra organização em qualquer departamento/área
 () Teria um negócio PRÓPRIO
 () MONTARIA/CRIARIA meu próprio negócio.

Parte B- Envolvimento com o trabalho

Pense no local do seu trabalho atual ou último, coloque um X na opção melhor lhe convier

12- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Orgulhoso dela	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremamente
13- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Contente com ela.	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremamente
14- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Entusiasmado com ela	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremamente
15- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Interessado por ela	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremamente
16- A empresa onde trabalho faz-me sentir: Animado com ela	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremamente

Parte C- Satisfação no trabalho

Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles abaixo:

Parte D - Comprometimento organizacional

Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas.

32-As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
33-As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
34-As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
35-Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
36-Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente

Parte E- Intenção de rotatividade

Abaixo estão três frases que podem representar alguns pensamentos seus.

37- Penso em sair da empresa onde trabalho.	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
38- Planejo sair da empresa onde trabalho.	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

39- Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho.	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
---	-------	-----------	----------	----------------	--------

Parte F- Percepção de sucesso na carreira

Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas.

40-Tenho orgulho do que faço profissionalmente.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
41-Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
42-Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
43-Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
44-Tenho uma boa rede de contatos profissionais.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
45-Minha carreira é compatível com minhas vocações.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
46-Tenho sucesso nas avaliações da minha competência.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
47-Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
48-Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
49-Sou reconhecido(a) pelos colegas de trabalho.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
50-O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
51- Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes.	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem discordo, nem concordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente

Anexo 2-TERMO DE RESPONSABILIDADE DE PLÁGIO

Nós alunos regulares do curso de Bacharel em Administração de Empresas Na FACULDADE INTEGRADA DE CIÊNCIAS HUMANAS, SAÚDE E EDUCAÇÃO DE GUARULHOS:

Nome:	Registro acadêmico
EDNÉIA BARBOSA LIMA	RA: 50170059
THIAGO CARLOS DA SILVA	RA: 50170074

Declaramos para os devidos fins, que o trabalho aqui apresentado cujo título é:

BEM-ESTAR NO TRABALHO E PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA COMO ANTECEDENTE DE INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE.

1-O Trabalho atende às normas técnicas e científicas exigidas na elaboração de textos e ao Regulamento Para Elaboração de trabalhos acadêmicos da referida instituição.
 2- Assumo inteira responsabilidade sobre a redação e citações de ideias de outros autores. Esses trechos estão em forma de citações e paráfrases devidamente indicados. Estamos cientes que a infração destas normas levará a reprovação do presente trabalho a qualquer tempo com a perda do título eventualmente obtido. Tal infração também poderá incorrer nas responsabilidades civis e criminais da legislação vigente – Lei nº 9.610/98 – Direitos Autorais.
 3-Estou ciente que o Código Penal em vigor, no título que trata dos crimes contra a propriedade intelectual, dispõe sobre o crime de violação de direito autoral – artigo 184 – que traz o seguinte teor:

Violar direito autoral: Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa. E os seus parágrafos 1º e 2º, consignam, respectivamente: § 1º Se a violação consistir em reprodução total ou parcial, por qualquer meio, com o intuito de lucro, de obra intelectual, no todo ou em parte, sem autorização expressa do autor ou de quem o represente, (...): Pena – expressa do autor ou de quem o represente, (...): Pena – reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, (...). § 2º Na mesma pena do § anterior incorre quem vende, expõe a venda, aluga, introduz no País, adquire, oculta, empresta, troca ou tem em depósito, com o intuito de lucro original ou cópia de obra intelectual, (...), produzidos ou reproduzidos com violação de direito autoral. (Lei nº 9.610, de 19.02.98, que altera, atualiza e consolida a Legislação sobre Direitos Autorais, publicada no D.O.U. de 20.02.98, Seção I, pag.

4-Declaro (mos) estar ciente que esse trabalho ficará à disposição fisicamente na Biblioteca da faculdade e também na biblioteca digital disposta na internet.

EDNÉIA BARBOSA LIMA
Assinatura

THIAGO CARLOS DA SILVA
Assinatura

Anexo 3 – Declaração de Revisão

DECLARAÇÃO DE CONFERÊNCIA DAS REFERÊNCIAS

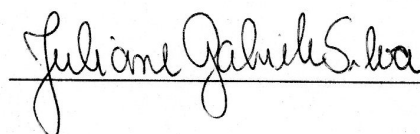
Eu, Juliane Gabriele da Silva — Licenciado em Pedagogia. Pós - Graduado em Atendimento Especializado em Deficiência Intelectual, meu e-mail: jujukabi95@gmail.com, celular: (11) 98894-2845

DECLARO que fiz a revisão de todos os autores citados no texto com a sessão de referências; Motivação no ambiente de trabalho

DOS AUTORES: EDNÉIA BARBOSA LIMA e THIAGO CARLOS DA SILVA

Atenciosamente

Assinatura do revisor

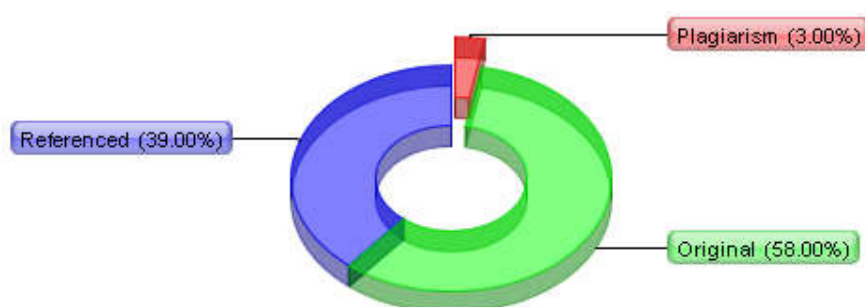


Anexo 4 – Identificação do percentual de plágio

**Detector de plágio v. 1713 - Relatório de originalidade: 11/11/2020
16:21:26**

Documento analisado: TCC -ver-02-PARA PREENCHIMENTO-2020 Thiago
Carlos e Edneia.doc Licenciado para: SERGIO ROBERTO SILVA
Predefinição de comparação: Reescrever. Idioma detectado: Português

Gráfico de relação:



Anexo 5 – Plano de Ação após a apresentação a banca avaliadora – Resposta

A/C Sr. Presidente da comissão avaliadora de TCC-Trabalho de conclusão de curso e projetos de pesquisa

Com cópia: Orientador da pesquisa

Ref.: Resposta da avaliação e proposta de plano de ação da nossa banca em final do ano em 2020.

Nessa oportunidade apresentamos as nossas respostas referentes ao Plano de ação pós apresentação do TCC com o título: Bem estar no trabalho E Percepção de Sucesso na Carreira Como Antecedente de Intenção de Rotatividade.

Desenvolvido pelos os alunos do curso de Administração de Empresas do 7ª semestre:

Nome: Ednéia Barbosa Lima

Nome: Thiago Carlos da Silva

Quem - Avaliador	Solicitação	Resposta
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Partindo do título do trabalho, o trabalho de vocês é Bem Estar no Trabalho E Percepção de Sucesso na Carreira Como Antecedente de Rotatividade, Ok! Aí eu vejo que o principal referencial de vocês é Agapito, não se se fala Ágape? Que fez um trabalho de mestrado no ano de 2012, porém ficou um pouco desconfortável vocês utilizarem o mesmo título que ela.	Agradecemos a sugestão, e mudamos para BEM-ESTAR NO TRABALHO E PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA COMO ANTECEDENTE DE INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE: UM ESTUDO COM GUARULHOS E REGIÃO
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Aproveitando isso, já foi falado em aulas e orientação do TCC não se bota ponto final no título, percebi que apareceu ponto no decorrer do trabalho de vocês, não se isso é uma moda, modo de vocês se organizarem? Já tinha falado mais talvez vocês na ansiedade de fazer o trabalho passaram despercebidos Ok?	Agradecemos a sua sugestão, realizamos as alterações.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Dando continuidade vamos descendo as páginas, descendo, agora lá onde vocês colocaram o nome do pessoal da banca	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.

	ali acho que houve um erro de digitação, por que meu nome apareceu 2 vezes, olha como vocês gostam de mim? Risos.	
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Aí eu vou descendo, nós vamos ao resumo, na página number Five, número 5, lá no resumo o resumo tá bem feito, vocês apresentaram o resumo e tudo que vocês realmente estudaram que vocês adotaram, do que vocês fizeram nas tabulações de forma estatística né? Seja por média, seja por mediana, seja por teste de hipóteses, porém eu vou fazer a leitura inicial do resumo e, eu sugiro talvez aí ou eu não entendesse já no começo. Oh, diz assim O objetivo desse estudo foi analisar, ah aí já faltou uma vírgula, analisar, interpretar e discutir as relações entre as percepções de sucesso ponto olha o que vocês escreveram em seguida, essa pesquisa tem como objetivo analisar o grau. Eu entendi esses objetivos que vocês querem colocar, sugiro que talvez fica melhor como objetivos específicos.	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Vou para o sumario, estou descendo aí no sumario na página, vocês colocaram assim referência bibliográfica tem assim, anexo 1, anexo 2, ali onde ta escrito anexo 2, termo de responsabilidade de plagio a fonte ta diferente, então precisam seguir um padrão de fontes, uma ta Arial a outra ta furrie ou outra coisa.	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Lista de quadros faltou um "S", de Silvana.	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Na página 22 aparece 2 vezes a palavra objetivo, ah e um traço no 1.1	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Na página 24 no referencial teórico falta dar um espaço antes do referencial Bom, eu achei que ficou desnecessário colocar 2.1, 2.2, 2.3, e no subtítulo colocar "O objetivo desse subtópico", vocês colocaram em todos, e eu acho cansativo para o leitor, porque essa leitura tem que ser super suave para o leitor.	Agradecemos a sua sugestão, no entanto vamos manter numerado como está porque mostra os referenciais teóricos de cada conceito. E a intenção de colocar em todos os subtítulos o objetivo de cada um é justamente para que o leitor saiba qual o objetivo a seguir.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Na página 27 na figura está escrito quadro, mas é uma figura.	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Agora na página 29 vocês citam Locke (1969), uma citação muito antiga, eu entendi que ele define satisfação no	Agradecemos a sua sugestão, no entanto a intenção de citar esse autor foi no sentido de referenciar

	trabalho, mas eu pensei será que não existe uma referência mais nova? Sei que vocês usaram a Agapito como referência e elas vêm trazendo esse contexto mais é só uma sugestão.	um autor clássico no tema em questão. De essa forma omiti-lo seria negligencia de nossa parte.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Tem uma outra referência não si em qual pagina, Fischer e Paraguai (1989) e assim sei lá, Harris também. (1989).	Agradecemos a sua sugestão, no entanto a intenção de citar esse autor foi no sentido de referenciar um autor clássico no tema em questão. De essa forma omiti-lo seria negligencia de nossa parte.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Descendo, no 2.4 pagina 31 o 2.4 ficou grudado na Intenção de Rotatividade é só uma questão de espaço.	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Pagina 33 tem uma figura 2, vocês escreveram 2 vezes "Figura 2". Depois vocês alteram, por favor. Logo abaixo vocês começam assim: "Usamos como base o texto anterior", não ficou muito bem. Eu entendo que vocês queriam falar "As informações do parágrafo anterior", mas deu a impressão que seria outro trabalho e não esse que eu estou lendo, depois vocês veja como reescrever isso aí. Ficou doendo meu ouvido, o meu ouvido chegou a estourar hein? (Risos) Vocês viram que tem umas coisinhas poucas para alterar?	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	To descendo aqui, já que eu fiquei até hoje 5:30 lendo isso aqui, cansativo viu? To procurando as coisas, pagina 39, na página 39 é um erro de espaçamento veja, que a fonte os autores ficaram na página seguinte, bota essa fonte os autores na página 38. Entenderam ou não?	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Agora na página 77 vocês têm lá o modelo da pesquisa que é o item 3.4 que ta assim de acordo com a figura 2 é bem estar, ai abaixo coloca de novo figura 2. Eu acredito que essa figura não é número 2, tomem cuidado para o trabalho ficar redondo.	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Pagina 80 quadro1 mostra as opções de preenchimento do questionário, os quadros que vocês colocarem em todo trabalho é, sugiro manter um padrão, se vocês olharem o quadro ele ficou fora além das margens, e isso aconteceu em	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.

	vários lugares a partir da página 80.	
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Outra coisa aqui, a partir da página 84,85 e a partir daí aparece em outras tabelas cortadas, ou vocês procurem colocar na página anterior ou na próxima.	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Todas as tabelas chegando aqui na página 142 elas precisam ser ajustadas.	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Aqui na página 169 onde vocês fizeram os testes de hipóteses da pesquisa que começa aparecer pra vocês validarem o que vocês pesquisaram as figuras dela na sua maioria não é possível fazer a leitura, falta então é preciso melhorar para ficar nítidas. Também eu procurei saber o que é SPSS, é um aplicativo que vocês utilizaram para fazer as hipóteses?	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração. SPSS é um software aplicativo (programa de computador) do tipo científico. Originalmente o nome era acrônimo de Statistical Package for the Social Sciences - pacote estatístico para as ciências sociais, mas na atualidade a parte SPSS do nome completo do software.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Assim, acredito-me que, na página 184 vocês colocarem assim, sobre satisfação no trabalho, que são pilares daqueles três, vocês colocam assim: A tabela 116 exibe as médias, é eu acho que ficou vago falar só isso. O que esses dados revelam? Acredito que, precisa de mais explicação, bote suas caras.	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração. A explicação está logo abaixo da tabela.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	E aí na página 218 tem uma tabela que ta impossível de ler, inclusive tem um gráfico, a figura de número 45 não conseguiu entender, ler. Apesar que são duas figuras numa, só que eu não consegui enxergar. Tudo bem que eu coloquei os óculos, mas não consegui associar.	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Bom tem aqui uma tabela, então veja aqui nas considerações finais na página 253, realmente o que vocês se propuseram a pesquisar foi, atingiram o objetivo e o que eu achei que a pesquisa é muito longa, mas eu achei as considerações finais muito extensas. Inclusive vocês trouxeram a tabela 182 para justificar uma situação aqui no meio das considerações que mostra assim, a satisfação. Considero eu que não seria necessário, poderia escrever assim: Conforme dados apresentados na tabela 182 mostra a satisfação com a média. Penso eu que poderia ta escrevendo	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.

	assim, sugestão tirar a tabela e escrever os dados, já que a tabela está em outro lugar.	
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Dentro das considerações finais tem um lugar aqui que vocês não padronizaram. Aí é questão de formatação, alguns lugares vocês deram espaçamento duplo, inclusive na página 258 entre um parágrafo e outra.	Agradecemos a sua sugestão, realizamos essa alteração.
Prof. Dr. Paulo Sergio Pereira da Silva	Na página 260 trazem aqui a tabela 1 e das hipóteses que o Thiago mostrou na apresentação. Ela não é tabela 1, seguindo a sequência das tabelas anteriores.	Agradecemos a sugestão, realizamos as alterações.
Prof. Mestre José Assis Pereira	Quero parabenizar os dois alunos, o trabalho de vocês tem grande relevância, mais temos aqui alguns problemas na metodologia, ABNT. Foi a coisa que mais percebi aqui nesse trabalho. Então podemos começar aqui, vou começar aqui na contra capa, aqui no Curso Bacharel em Administração de Empresas, tá com caixa com caixa, tá errado. Tem que estar centralizada e colocado na parte superior e não inferior como esta.	A faculdade segue esse padrão.
Prof. Mestre José Assis Pereira	No resumo onde tem Palavra-chave colocar ponto final em cada tema, exemplo Bem estar no trabalho ponto. Ah e também iniciar com letra maiúscula, mesma coisa no abstract.	Agradecemos a sugestão, realizamos as alterações.
Prof. Mestre José Assis Pereira	No sumario alinhar por que os números estão um pouco tortos.	Agradecemos a sugestão, realizamos as alterações.
Prof. Mestre José Assis Pereira	No sumario tem um erro que eu acredito ser de digitação, após descrever do que se trata a página 256 abaixo está 2568, arrumar.	Agradecemos a sugestão, realizamos as alterações.
Prof. Mestre José Assis Pereira	Aí venho descendo na introdução vocês começam com o recuo aqui errado, verificar nas normas ABNT o recuo correto.	Agradecemos a sugestão, realizamos as alterações.
Prof. Mestre José Assis Pereira	Na página 22 no problema objetivo tirar o traço após o número 1.1, e o recuo também está errado e o espaçamento também.	Agradecemos a sugestão, realizamos a alteração.
Prof. Mestre José Assis Pereira	No capítulo 2 aqui Segundo Souza falta espaçamento.	Agradecemos a sugestão, realizamos as alterações.
Prof. Mestre José Assis Pereira	Vi aqui não sei qual pagina vocês usaram uma professora de 2012 (Agapito), acho que vocês deveriam	Agradecemos a sugestão, porém nesse caso Agapito (2012) é a nossa principal base de

		utilizar uma pesquisa de 2 anos no máximo, mais recente.	pesquisa, pois nos baseamos nos achados de sua pesquisa buscando aprimorar com dados da atualidade.
Prof. José Pereira	Mestre Assis	Colocar segundo as normas ABNT nas figuras o texto, exemplo a Figura 2 na parte superior e não embaixo como vocês colocaram.	Agradecemos a sugestão, realizamos as alterações.
Prof. José Pereira	Mestre Assis	Na página 39 assim como todas as outras anteriores e seguintes percebi que tá assim, Fonte: Os autores. Eu colocaria o ano (2020) para quando o leitor em alguns anos saber em qual ano foi feita essa pesquisa	Agradecemos a sugestão, realizamos as alterações.
Prof. José Pereira	Mestre Assis	Na página 47 no 3.3.1 tem um texto que começa assim; visando organizar o questionário aplicado (anexo 1). Isso não é anexo, porque anexo fica lá no final, na parte de baixo. Reparei também que os quadros não estão todos do mesmo tamanho, vocês precisam tentar padronizar os tamanhos.	Essa parte é apenas uma amostra no começo do trabalho sobre o questionário, para que o leitor possa entender já o questionário. Sobre os quadros são dados diferentes, os dados não são iguais.
Prof. José Pereira	Mestre Assis	Logo abaixo, na página 78 vocês colocam; na tabela 4 apresenta-se, isso não é tabela e sim quadro.	Agradecemos a sugestão, realizamos as alterações.
Prof. José Pereira	Mestre Assis	Página 80 falta um ponto final no primeiro parágrafo. Onde tem a palavra observa-se nos textos vocês precisam colocar o tracinho (hífen). Ah ao iniciar falando de as tabelas iniciar a palavra tabela com letra maiúscula.	Agradecemos a sugestão, realizamos as alterações.
Prof. José Pereira	Mestre Assis	Agora descendo, descendo para não tomar o tempo na página 263 não se usa mais o termo “Referências Bibliográficas”, isso é muito antigo, eu aprendi com meu professor de Mestrado Gil que se usa apenas referências.	Agradecemos a sugestão, realizamos as alterações.