



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

MATHEUS BRUM PEREIRA

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E INTENÇÃO DE SAIR: um
estudo em um supermercado de pequeno porte**

Brasília – DF

2018

MATHEUS BRUM PEREIRA

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E INTENÇÃO DE SAIR: um
estudo em um supermercado de pequeno porte**

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Mestre, Mariana
Carolina Barbosa Rêgo

Brasília – DF

2018

Brum Pereira, Matheus.

Bem-estar no trabalho e Intenção de sair: um estudo em um supermercado de pequeno porte. / Matheus Brum Pereira. – Brasília, 2018.

58 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2018.

Orientadora: Prof. Msc. Mariana Carolina Barbosa Rêgo, Departamento de Administração.

1. Bem-estar no trabalho. 2. Rotatividade. 3. Intenção de sair. 4. Comportamento Organizacional. I. Título

MATHEUS BRUM PEREIRA

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E INTENÇÃO DE SAIR: um
estudo em um supermercado de pequeno porte**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do
aluno

Matheus Brum Pereira

Prof. Msc., Mariana Carolina Barbosa Rêgo
Professora-Orientadora

MSc. Bruno Saboya de Aragão,
Professor-Examinador

MSc. Olinda Maria Gomes Lesses
Professora-Examinadora

Brasília, 01 de Janeiro de 2018

RESUMO

Esta pesquisa buscou verificar, empiricamente, a possível relação entre os construtos Bem-Estar no Trabalho e Intenção de sair do Trabalho dos funcionários do Supermercado Canteiros, um supermercado de pequeno porte no Distrito Federal. Ao longo dos anos, estudos no campo de Bem-Estar e Intenção de Sair vêm sendo pesquisados cada vez mais, pois a relevância do trabalho na vida dos indivíduos passou a ter consequências não só para o trabalhador, mas para a organização onde ele trabalha, e entender os motivos pelo qual o indivíduo deixa a empresa se tornam grandes obstáculos na gestão administrativa das organizações. A pesquisa constituiu na aplicação de um questionário dividido em duas partes, a primeira referente ao bem-estar no trabalho e a segunda à Intenção de rotatividade. Participaram deste estudo um total de 48 funcionários da organização. Após a coleta dos resultados, foram verificados os níveis de bem-estar e de intenção de rotatividade, e foi verificada a correlação existente entre as variáveis na empresa em estudo. Os resultados das correlações mostraram forte correlação positiva entre afetos positivos e realização; correlação positiva moderada entre afetos negativos e intenção de sair; correlação negativa moderada entre afetos positivos e intenção de sair; e correlação negativa moderada entre realização e intenção de sair. Os resultados encontrados permitem que os gestores possam identificar como os fatores do bem-estar estão relacionados com a intenção de sair, e assim, traçar novas práticas e políticas de gestão na busca de potencializar os resultados e diminuir o índice de rotatividade na empresa. Os resultados não podem ser generalizados, desta forma, é recomendado que sejam feitos estudos visando o melhor entendimento e abrangência das duas variáveis, para entender sua relação no contexto organizacional e sobre a sua influência de cada uma na vida de um indivíduo.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho. Intenção de sair do trabalho. Rotatividade. Comportamento Organizacional.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Modelo teórico de bem-estar no trabalho - BET:	18
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Fator, α de precisão e variância da EIR:.....	29
Tabela 2 – Fatores, itens, α de precisão e variância da EBET:	30
Tabela 3 – Número e proporção de trabalhadores, segundo sexo:	32
Tabela 4 – Número e proporção de trabalhadores, segundo cargo e função:	32
Tabela 5 – Número e proporção de trabalhadores, segundo faixa etária:	32
Tabela 6 – Número e proporção de trabalhadores, segundo estado civil:	33
Tabela 7 – Número e proporção de trabalhadores, segundo escolaridade:.....	33
Tabela 8 – Número e proporção de trabalhadores, segundo quantidade de filhos: ..	33
Tabela 9 – Número e proporção de trabalhadores, segundo tempo na empresa:	33
Tabela 10 – Médias, desvios padrão e coeficiente de variação das variáveis de Bem-Estar no Trabalho segundo a EBET – reduzida.:	35
Tabela 11 – Médias, desvios padrão e coeficiente de variação dos itens referentes ao fator realização da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET):	36
Tabela 12 – Média, desvio padrão e coeficiente de variação dos três fatores pertencentes à Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET):.....	36
Tabela 13 – Médias, desvios padrão e coeficiente de variação dos itens de Intenção de Rotatividade segundo a EIR:.....	39
Tabela 14 – Média, desvio padrão e coeficiente de variação do fator pertencente à Escala de Intenção de Rotatividade (EIR):.....	39
Tabela 15 – Índice de correlação (p) entre os fatores.:	40
Tabela 16 – Interpretação dos coeficientes de correlação:	41

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BET- Bem-Estar no Trabalho

EBET- Escala de Bem-Estar no Trabalho

EIR – Escala de Intenção de Rotatividade

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	Contextualização.....	10
1.2	Formulação do problema.....	12
1.3	Objetivo Geral.....	13
1.4	Objetivos Específicos.....	13
1.5	Justificativa.....	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1	Bem-Estar no Trabalho.....	16
2.2	Intenção de sair do Trabalho.....	21
2.3	Relação entre Bem-Estar e Intenção de sair do trabalho.....	24
3	METODOLOGIA.....	27
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa.....	27
3.2	Caracterização da organização.....	28
3.3	Caracterização dos instrumentos de pesquisa.....	28
3.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	30
3.5	População e amostra.....	31
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	34
4.1	Resultados descritivos da Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET)	34
4.2	Resultados descritivos da Escala de Intenção de Rotatividade (EIR)	38
4.3	Resultados da correlação entre Bem-Estar no Trabalho e Intenção de Sair do Trabalho.....	40
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	44
	REFERÊNCIAS.....	47
	ANEXOS.....	55

1 INTRODUÇÃO

Neste Capítulo será apresentada a contextualização, a formulação do problema, os objetivos gerais e específicos que compõem a pesquisa e, por fim, as justificativas que mostram a relevância do presente estudo e as contribuições que poderão ser adquiridas ao estudar a relação entre duas variáveis dentro da área de Comportamento Organizacional, sendo elas: bem-estar no trabalho e intenção de sair da organização.

1.1 Contextualização

O trabalho se tornou uma variável de grande importância na vida dos indivíduos, tendo a capacidade de dar suporte à sobrevivência e a adaptação em diversas situações do cotidiano das pessoas (DESSEN; PAZ, 2010). Além disso, fornece meios essenciais para sobrevivência humana, e para mais, auxilia no desenvolvimento do status do trabalhador na sociedade e em sua identidade pessoal, viabilizando a organização do tempo e tornando mais próximas as relações sociais (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). O período diário que uma pessoa tem dedicado ao trabalho é um fator fundamental para a composição e progresso do bem-estar e da felicidade da pessoa (VAN HORN et al., 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Em um mundo globalizado onde existe um alto nível de competitividade e constantes mudanças no mercado, os ativos intangíveis das empresas, sobretudo as pessoas que as constituem, são apontados como o fator mais influente para que a vantagem competitiva seja assegurada (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005). Desde a globalização, diversas mudanças têm ocorrido nos processos e na organização de trabalhos que compõem as empresas do mercado. Tais mudanças, fazem com que as empresas exijam cada vez mais de seus funcionários e colaboradores, aumentando também o controle sobre eles, podendo causar emoções positivas no trabalho ou fatores prejudiciais à saúde do indivíduo (CANOVA; PORTO, 2010; CORREA; MENEZES, 2002).

Esse cenário despertou nos pesquisadores o interesse pelas emoções derivadas do contexto do trabalho, expandindo estudos e pesquisas sobre conceitos, tais como afetos positivos e negativos, e experiências que englobam as emoções no contexto de trabalho, levando ao entendimento de sintomas como estresse, *burnout*, sofrimento, saúde mental e bem-estar dos trabalhadores (BRIEF; WEISS, 2002; GONDIM; SIQUEIRA, 2004).

Segundo Paschoal e Tamayo (2008), o bem-estar no trabalho pode ser definido como o domínio de emoções positivas na organização e a percepção do trabalhador de que nela poderá manifestar e fazer crescer os seus potenciais, alcançar os objetivos de vida e diminuir uma possível intenção de sair da empresa (DAVIS; NEWSTROM, 2002). Já Siqueira e Padovam (2008) descrevem bem-estar no trabalho como um modelo composto por três componentes, sendo dois voltados ao trabalho (satisfação e envolvimento com o trabalho) e um à organização empregadora (comprometimento organizacional afetivo).

Visto que o fator humano, ou seja, as pessoas que compõem a organização podem gerar grande vantagem competitiva no mercado, uma atenção maior passou a ser dada ao tema de rotatividade de pessoal, uma vez que a entrada e saída de funcionários tem impacto direto sobre a vantagem competitiva e os custos empresariais (FERREIRA, 2001). De acordo com Mintzberg e Lampel (1999) a redução de bons empregados influencia diretamente a eficiência das organizações, podendo colocar em risco as estratégias em busca da competitividade.

De acordo com Siqueira e Padovam (2008), a variável bem-estar no trabalho é composta por três dimensões: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. E Davis e Newstrom (2002) concluem que funcionários mais satisfeitos possuem menor tendência em sair da empresa, além de apresentarem maiores chances de permanecerem por mais tempo na organização.

Levando em consideração os aspectos citados, Godim e Siqueira (2004), afirmaram que as empresas deram pouco crédito às pesquisas sobre a intervenção das emoções e dos afetos, no contexto de trabalho, posto que, trabalhadores que se sentem bem no serviço apresentam menor índice de intenção de sair das organizações em que trabalham. E conhecer as motivações que fazem o indivíduo a desligar-se da empresa, a fim de diminuir a taxa de *turnover* (rotatividade), se

transformam em obstáculos significativos na gestão de organizações que almejam a eficiência e a eficácia organizacional (FERREIRA, 2001). Assim, a análise das relações entre as variáveis organizacionais bem-estar no trabalho e intenção de sair do trabalho, pode gerar informações e resultados importantes para que os gestores identifiquem os aspectos positivos e negativos percebidos pelos indivíduos em seu contexto laboral, além de proporcionar novas perspectivas e alternativas para os gestores agirem sobre o ambiente e sobre as pessoas, fornecendo novas ideias para formulação de novas estratégias organizacionais direcionadas a de um ambiente de trabalho mais benéfico, que consiga transmitir a experiência de satisfação, realização dos trabalhadores, e diminuir cada vez mais a intenção de sair.

Em relação à organização do texto, serão apresentadas nas próximas seções a formulação do problema, o objetivo geral e os objetivos específicos, além da justificativa para a realização deste estudo. No Capítulo seguinte, será exposto o referencial teórico que contribuiu como base para o presente trabalho, abordando os seguintes temas: bem-estar no trabalho, intenção de sair e as relações entre estas variáveis. Após a explicação teórica, serão apresentados e discutidos os resultados da pesquisa, seguido das conclusões e as recomendações para realização de pesquisas futuras nesse campo de estudo.

1.2 Formulação do problema

Em um mundo globalizado, o aumento no nível de competitividade entre as organizações acaba exigindo um aumento no desempenho dos trabalhadores já que pessoas são importantes para as empresas garantirem vantagem competitiva diante de seus concorrentes. Sendo assim, as organizações passam a ter uma maior preocupação em proporcionar formas de estimular e se fazer perceber o bem-estar no ambiente de trabalho, já que o indivíduo passa boa parte de sua vida trabalhando. Com sucesso, o trabalhador pode vir a ter o desempenho esperado e muitas realizações. Mas do contrário, a não percepção de bem-estar pode trazer

muitos problemas, provocando danos à saúde dos indivíduos e, como consequência, outros obstáculos relacionados ao bem-estar. São escassas as pesquisas na área, porém os poucos resultados existentes têm ajudado os gestores e as organizações a proporcionarem ambientes saudáveis aos seus funcionários e colaboradores (PASCHOAL et. al. 2010). Ainda não existe um método ou processo que se enquadre em todos os modelos de negócio, e que seja viável para toda e qualquer organização, ou seja, mesmo que existam pesquisas na área, a percepção pode variar entre empresas, sendo do mesmo ramo ou não, e assim, a intenção de sair pode estar ligada à percepção de bem-estar de formas diferentes em cada organização.

Deste modo, a presente pesquisa se propõe a responder a seguinte questão: Existe relação entre a percepção de bem-estar no trabalho e a intenção de sair dos funcionários de um supermercado de pequeno porte no DF?

1.3 Objetivo Geral

O presente estudo acadêmico tem como objetivo geral identificar se existe relação entre a percepção de bem-estar no trabalho e a intenção de sair da organização, na percepção dos funcionários de um supermercado de pequeno porte no Distrito Federal.

1.4 Objetivos Específicos

Levando em consideração a pergunta de pesquisa, o objetivo geral foi desdobrado nos seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar a percepção de bem-estar dos funcionários de um supermercado de pequeno porte no Distrito Federal.
- b) Identificar a percepção sobre a intenção de sair do trabalho dos funcionários de um supermercado de pequeno porte no Distrito Federal.

- c) Correlacionar as percepções de bem-estar no trabalho e intenção de sair da organização, dos funcionários de um supermercado de pequeno porte no Distrito Federal.

1.5 Justificativa

Paschoal e Tamayo (2008), afirmam que muitos autores têm procurado realizar e desenvolver pesquisas no campo de compreensão do bem-estar, uma vez que a relevância do trabalho na vida dos indivíduos passou a ser, regularmente, analisada por cientistas da área (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). A necessidade de se estudar o bem-estar e buscar uma definição correta para o assunto é não somente importante em termos teóricos, mas também em termos práticos (VAN HORN et. al. 2004). Porém, as últimas pesquisas, apesar de apresentarem a influência de variáveis organizacionais, de percepções de aspectos organizacionais sobre o bem-estar do indivíduo, e deixar clara a importância do tema para as organizações, ainda deixam muito a desejar, uma vez que ainda não existe uma definição clara e objetiva para a variável (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Sendo assim, é de grande importância a continuação do desenvolvimento de pesquisas e estudos na área.

Compreender as razões que levam as pessoas a deixar as organizações onde trabalham e diminuir as taxas de *turnover* se tornam grandes obstáculos na gestão administrativa das organizações que buscam tanto a eficiência como a eficácia organizacional (FERREIRA, 2001), uma vez que os resultados dessa medida podem ajudar os gestores a desenvolver ações estratégicas capazes de estimular a permanência dos bons profissionais na empresa.

Mintzberg (1973) afirma que as pequenas empresas realizam um processo de formação de estratégias, e estas apresentam dificuldade para se manterem e se tornarem competitivas, e para conseguirem alcançá-la e mantê-la, é preciso controlar e manter seus recursos, principalmente pessoas como funcionários e gestores qualificados, pois são o fator mais influente para que a vantagem competitiva seja assegurada (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005). Se tornam muito relevantes os estudos na área de Comportamento Organizacional, abordando

o bem-estar e intenção de sair, pois quanto maior o número de pesquisas, maior a chance de os gestores desenvolverem políticas de Gestão de Pessoas que retenham profissionais qualificados e evitem perdas de recursos estratégicos para a organização.

Estudos mostram que são constantes os prejuízos financeiros decorrentes da alta rotatividade de funcionários (RAMLALL, 2003; SIQUEIRA; PEREIRA, 2001). Logo, é notória a importância do estudo acerca do Comportamento Organizacional e consequências decorrentes de uma má gestão, para a melhoria das relações de trabalho na sociedade, bem como a utilidade de se pesquisar e detalhar cada vez mais os estudos na área, para assim, sermos capazes de desenvolver estratégias claras, corretas e que acompanhem o mercado atual (SIQUEIRA, 2002). Miglioli (2006) afirma que o gestor de uma empresa, muitas vezes em sua tomada de decisão, segue o caminho da sensibilidade, quando na verdade o melhor caminho é o da técnica administrativa, que pressupõe estratégia, informação e conhecimento.

Deste modo, a pesquisa pode agregar valor à literatura e a gestores disponibilizando uma fonte de informação e conhecimento, criando uma nova base de dados para o mercado em estudo e contribuindo para a elaboração de estratégias e políticas voltadas para a área de Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas, uma vez que a elaboração de estratégia é uma etapa primordial para pequenas empresas. Além disso, o gestor poderá replicar a pesquisa anualmente buscando acompanhar os níveis das variáveis estudadas, desenvolvendo e melhorando suas técnicas de gestão como dirigente da empresa, a fim de manter funcionários qualificados, garantir vantagem competitiva perante os concorrentes e garantir o bem-estar de seus funcionários.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste Capítulo serão apresentados os principais conceitos abordados na pesquisa, com o intuito de auxiliar uma melhor compreensão e direcionamento do estudo. Dentre as variáveis a serem levantadas, estão: bem-estar no trabalho e intenção de sair do trabalho, abordando suas principais dimensões e conceituações de estudos já existentes, bem como a relação entre esses dois fenômenos.

2.1 Bem-estar no Trabalho

Encontra-se na literatura que, a área de pesquisa do bem-estar também engloba o campo de conceituação da felicidade, e frequentemente essas definições são consideradas como sinônimas e se misturam, segundo Albuquerque e Tróccoli (2004). O campo do bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade, e este trabalho seguirá com o com a linha de pensamento da literatura de que bem-estar e os termos bem-estar no trabalho e felicidade são considerados semelhantes (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

De acordo com Paschoal e Tamayo (2008) para se compreender as conceituações de bem-estar no trabalho, é preciso compreender os conceitos do campo do bem-estar geral, sendo eles divididos em duas vertentes distintas: a do bem-estar subjetivo e a do bem-estar psicológico. Essas duas correntes influenciam diretamente o estudo sobre bem-estar no trabalho. Conforme Silva, Porto e Paschoal (2010), a maneira que interpretar a felicidade é o que vai discernir o significado de bem-estar subjetivo e psicológico, sendo que uma abordagem adota a visão hedônica da felicidade e a outra a visão eudaimônica, que são os elementos que melhor sustentam a conceituação de bem-estar no trabalho, sendo ambos essenciais para a entendimento dessa experiência laboral (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

De acordo com Albuquerque e Tróccoli (2004), o bem-estar subjetivo (vertente hedônica) tem uma abordagem mais voltada para a felicidade do indivíduo, fazendo referência às sensações de prazer e desprazer, considerando como o domínio de

emoções e humores positivos e a satisfação do indivíduo com sua vida (DIENER, 1984). Essa concepção de felicidade em que se baseia o bem-estar subjetivo é oriunda da tradição hedonista, e existem três dimensões que o definem: afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida. Dessa forma, para essa vertente o bem-estar é mais elevado quando o indivíduo tem uma maior percepção de afeto positivo em sua vida do que o afeto negativo, e também quanto maior for a satisfação com a vida em geral (RYFF, 1989; WATERMAN, 1993; WATERMAN; SCHWARTZ; CONTI, 2008).

Já o bem-estar Psicológico (vertente eudaimônica) tem como foco o significado da autorrealização do indivíduo. Segundo Siqueira e Padovam (2008), essa autorrealização está relacionada à habilidade de encarar os desafios impostos pela vida, abrangendo a auto-aceitação, relacionamentos sociais positivos e autonomia, adotando a visão eudaimonista da felicidade. Isso o que significa dizer que o bem-estar está embasado no conceito de expressão pessoal. Vai ao encontro da teoria de Ryff (1989), que afirma que seis elementos podem definir o bem-estar psicológico: autoaceitação, relação positiva com os outros, autonomia, controle do ambiente, propósito na vida e crescimento pessoal.

Esses conceitos também são semelhantes à visão Ryan e Deci (2001), que também diferenciam essas duas abordagens: enquanto o bem-estar subjetivo estaria relacionado ao prazer e à felicidade sentidos pelo indivíduo, o bem-estar psicológico diz respeito ao potencial do indivíduo, à sua habilidade de raciocinar e perceber em si um crescimento pessoal.

Keyes, Shmotkin e Ryff (2002) concluem que as definições de bem-estar subjetivo e Bem-Estar Psicológico, apesar de estarem relacionadas, podem ser entendidas como duas explicações diferentes, como são encontrados na literatura. Ryan e Deci (2001), conceituam o bem-estar como um estado de satisfação do indivíduo consigo mesmo e com ambiente no qual está inserido; refere-se, portanto, ao que as pessoas pensam e como se sentem em relação à suas vidas. Para esses autores, o conceito de bem-estar representa o nível elevado de controle psicológico e de experiência positivas. De acordo com Diener, Suh e Oishi (1997), isso significa que o bem-estar é composto pelo aspecto cognitivo, que quer dizer a satisfação com a vida, e pelo aspecto afetivo, que envolve componentes emocionais.

Quando se trata de bem-estar, deve-se acentuar que um alto nível de bem-estar não significa necessariamente ausência de componentes emocionais negativos; na verdade, quer dizer as emoções positivas se sobrepõem às negativas (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004). Isso é explicado por Paschoal e Tamayo (2008), que argumentam que o bem-estar no trabalho pode ser entendido como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do trabalhador de que, nas suas atividades diárias, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de seus objetivos de vida. Logo, o bem-estar no trabalho inclui tanto aspectos afetivos (humores e emoções) quanto cognitivos (percepção de realização).

Em 2008, surgiu na literatura brasileira uma proposta estruturada por Siqueira e Padovam (2008) denominada bem-estar no trabalho (BET), avançando suas pesquisas e apresentando uma proposta teórica, a fim de alcançar um conceito integral de bem-estar no trabalho, para firmar a literatura com conceitos claros sobre o fenômeno (SIQUEIRA, 2009).

Siqueira e Padovam (2008) descreveram o modelo teórico para bem-estar no trabalho como um modelo de três componentes, sendo duas voltadas ao trabalho (satisfação e envolvimento com o trabalho) e uma à organização empregadora (comprometimento organizacional afetivo). O modelo pode ser compreendido por meio da Figura 1:



Figura 1 - Modelo teórico de bem-estar no trabalho - BET
Fonte: SIQUEIRA, 2009, p. 250.

Siqueira e Gomide Jr. (2004) definem a primeira dimensão do bem-estar no trabalho, a satisfação no trabalho, como um vínculo afetivo com a organização e que engloba algumas fontes, como satisfação com chefias, colegas, salário, oportunidades de promoção e tarefas realizadas. Essas fontes modelam o estado mental positivo de bem-estar no trabalho quando o empregado se sente satisfeito com o relacionamento entre ele e os indivíduos com os quais mais se relaciona, conhece e convive dentro do ambiente laboral, ou seja, colegas e chefia; quando se sente satisfeito com a remuneração oferecida pela empresa por meio de políticas de gestão de pessoas, ou seja, salários e oportunidades de promoção; e quando se sentem satisfeitos com as atividades, execuções ou tarefas, percebendo que essas estão de acordo com o cargo que ocupa na organização (SIQUEIRA, 2009).

Estudos realizados no Brasil, em que satisfação no trabalho foi classificada como um componente de bem-estar no trabalho, apresentam que os níveis mais elevados entre amostras distintas de trabalhadores do setor de educação, como universidades e escolas públicas, e do setor industrial, financeiro e de prestação de serviços, se referiam à satisfação com chefia, colegas e com a tarefa, seguidos por um nível de satisfação mais baixa com salário e promoções, ambos relativos à política de remuneração organizacional (SIQUEIRA, 2009).

A segunda dimensão, envolvimento com o trabalho, pode ser definida como o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima (LODHAL; KEJNER, 1965). Para Siqueira e Padovam (2008), essa ideia teria relação com o conceito de Csikszentmihalyi (1999) que qualquer tarefa pode encaminhar a pessoa a um estado de fluxo se essa atividade atender a três requisitos: deve haver uma meta a ser alcançada por meio das tarefas; os desafios impostos pelas tarefas devem ser ultrapassados pelas habilidades do funcionário e; deve haver feedback oferecido das atividades realizadas. De acordo com Siqueira (2014), o estado de fluxo emerge em um circuito fechado, ou seja, é uma interação particular e restrita à subjetividade pessoal, que ocorre entre a pessoa e as tarefas a serem executadas. Faz parte desse fluxo o indivíduo que realiza a tarefa, os recursos disponíveis para exercê-la, a percepção de realização com o êxito dessas atividades e o autorreconhecimento de que uma meta foi alcançada ao término total ou em parte de sua execução. Ainda de acordo com Siqueira (2014), para expressar tal estado de fluxo, o indivíduo deve ter a percepção de que trabalhando, ele pode obter

satisfação para a sua vida pessoal, que o tempo gasto no trabalho pode ser visto como horas agradáveis de seu dia a dia. De modo geral, o indivíduo deve visualizar seu trabalho como uma atividade complementar para sua vida.

Estudos nacionais que abordaram o envolvimento no trabalho, uma característica altamente subjetiva, apresentaram baixos valores de explicação para seus antecedentes, e afirmam que os prováveis preditores de envolvimento com o trabalho, podem ser variáveis de natureza pessoal do indivíduo ou aquelas que possam constituir o processo de trabalho no qual o indivíduo se vê submergido enquanto realiza suas tarefas (SIQUEIRA, 2014).

A terceira dimensão é o comprometimento organizacional afetivo, e é definida como um estado no qual o indivíduo simpatiza com uma empresa e seus objetivos, existindo uma forte identificação entre pessoa e empresa, e um grande desejo de permanecer na organização (MOWDAY et al, 1979). Para Siqueira e Padovam (2008), o comprometimento organizacional afetivo pode ser definido como a criação de um vínculo com a organização derivado de sentimentos positivos, como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação à empresa, entre outros (SIQUEIRA, 1995). Ainda para Siqueira e Padovam (2008), comprometimento não está voltado para o trabalho em si, mas sim para a organização, pois se considera a ligação positiva que o funcionário tem com a empresa, e não diretamente com o trabalho que realiza no seu dia a dia. Com essa conceituação, o comprometimento organizacional afetivo contribui para o conceito de bem-estar no trabalho uma visão de que as relações criadas pelo funcionário com a empresa em que trabalha, estão juntas em uma integração que lhe permite criar e guardar sentimentos positivos por ela (SIQUEIRA, 2014).

Danna e Griffin (1999) e Warr (2007), afirmam que estudos na área do bem-estar podem ajudar na criação de um ambiente organizacional mais agradável, saudável e favorável à realização pessoal, que por sua vez, pode ter efeito em diversos âmbitos na vida dos trabalhadores e em variáveis de uma empresa, como rotatividade, absenteísmo e produtividade. Deste modo, além do bem-estar das pessoas que compõem a organização, uma atenção maior deve ser dada também à variável rotatividade no trabalho, uma vez que a entrada e saída de funcionários tem impacto direto sobre a vantagem competitiva e os custos empresariais (FERREIRA, 2001).

Na próxima Seção serão abordados as principais teorias e conceitos relacionados a intenção de sair do trabalho, a segunda variável estudada nesta pesquisa, para que na terceira e última Seção, sejam apresentadas as relações existentes entre os construtos.

2.2 Intenção de sair do trabalho

Nos últimos anos, estudos sobre a rotatividade de pessoal têm motivado muitos pesquisadores que buscam uma maior compreensão das pessoas e de suas maneiras de atuarem no ambiente organizacional. Despertou simultaneamente a atenção de gestores de empresas e, mais especificamente, da área de gestão de pessoas, que se mostravam muito preocupados com os custos relativos à rotatividade de pessoal bem como a retenção de seus talentos, em busca de maior competitividade. Assim, a rotatividade tem sido constantemente abordada no campo do comportamento organizacional, uma vez que o estudo da forma de agir dos indivíduos dentro do ambiente de trabalho pode proporcionar às empresas, esse aumento da competitividade através da análise dos fatores que exercem impacto direto sobre a produtividade (FERREIRA, 2001). Siqueira e Pereira (1999) evidenciam que o tema rotatividade de pessoal tornou-se objeto de estudo e investigação havendo esforço por parte dos pesquisadores em desenvolver modelos que pudessem prever o processo de rotatividade.

Segundo Mobley (1992, p. 30), a rotatividade pode ser definida como a “suspensão da condição de membro participante da organização por parte de um indivíduo que recebe compensação monetária desta”. O autor ainda classifica a rotatividade como sendo involuntária ou voluntária. A rotatividade involuntária se refere ao desligamento do empregado por iniciativa da organização, podendo ocorrer nos casos de substituição de funcionário com o objetivo de melhorar o potencial humano existente; atendimento das demandas econômicas e financeiras do ambiente externo; e também em casos de aposentadoria e falecimento. Por outro lado, a

rotatividade voluntária ocorre quando o empregado decide, por iniciativa própria, deixar a organização em que trabalha, dando-se por desligado.

Em relação à essa classificação, Maia (2007) menciona duas formas de classificá-la: a natural e a não natural. A primeira é aquela que diz respeito à recolocação, promoção, graduação e mudanças no estilo de vida. A vida dos indivíduos passa por constantes mudanças, independente do programa de retenção que a empresa possa ter, e isso provoca a rotatividade natural. A segunda, não natural, é decorrente de insatisfação com a remuneração, conflitos com a supervisão, insatisfação com o trabalho, estresse físico, emocional e mental, fadiga, entre outros.

Alguns casos de *turnover* (rotatividade) podem ser desejáveis e favorecer a organização, como por exemplo, a perda de funcionários com baixa produtividade. Do contrário, a perda de funcionários com um alto desempenho, pode ser considerada como um índice negativo de eficácia organizacional (VANDENBERG; NELSON, 1999). Para Robbins (2002), a rotatividade voluntária destaca-se por ser mais prejudicial às organizações, pois se enquadra nesse aspecto de desligamento de empregados que apresentam bom desempenho na execução de suas tarefas. Segundo Cascio (1991), muitas vezes o custo com a rotatividade de pessoal não é conhecido pela organização e, por isso, não é controlado pela mesma.

Considerando que a rotatividade voluntária pode representar a perda de colaboradores essenciais para a empresa, resultando em prejuízo ao funcionamento organizacional além de um alto custo, se faz necessário compreender melhor o comportamento dos indivíduos no contexto do ambiente de trabalho e, mais especificamente, entender o processo que pode leva-los a pensar, planejar e ter vontade em deixar as organizações em que trabalham, em outras palavras, a sua intenção de sair do trabalho (VANDENBERG; NELSON, 1999). Esse é um desafio constante no gerenciamento de pessoas, já que os custos relativos à rotatividade de pessoal e à perda de empregados valiosos afetam diretamente os resultados da empresa (STAW et al, 1986).

Segundo Mowday, Porter e Steers (1982), a intenção de sair do trabalho se refere à probabilidade estimada (subjéctiva) própria dos indivíduos de que eles estão, permanentemente, deixando a empresa que trabalham em algum ponto futuro próximo, de tal maneira que o simples desejo já configura a intenção de sair. Mobley (1979) define intenção de sair do trabalho como o processo cognitivo de pensar em

sair, planejar deixar seu emprego e o desejo de deixá-lo. A intenção de sair do emprego é uma atitude comportamental que, quando confirmada, culmina a rotatividade, que é a real separação do indivíduo da organização em que trabalha (AYDOGDU; ASIKGIL, 2011; MOKHTAR, 2014). De maneira mais direta, Hom e Grieffeth (1995) definem a intenção de sair como a intenção do empregado de deixar a relação com seu empregador.

Para Siqueira e Pereira (2001), a intenção de sair é o desejo futuro que o funcionário tem em deixar a empresa, ou seja, é a intenção do trabalhador de se desligar do sistema organizacional por vontade própria. A avaliação de intenção de rotatividade analisa os pensamentos do funcionário sobre deixar seu emprego, suas intenções em buscar outra oportunidade de trabalho e sua verdadeira intenção em sair da organização (WANG; YANG; WANG, 2012)

Segundo Vandenberg e Nelson (1999), para melhor compreender e controlar o *turnover* é necessário conhecer a causa que pode levar ao surgimento da intenção de sair da empresa, e que a intenção de rotatividade elevada não deve ser considerada um precursor à saída inevitável de um empregado. Para Mobley (1992), as intenções de rotatividade podem estar relacionadas com variáveis sócio demográficas, horas trabalhadas, membro sindical, salário e fatores organizacionais. Os principais preditores da intenção de rotatividade ou até mesmo da própria rotatividade, estão relacionados com a satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, aspectos financeiros e com variáveis demográficas como idade e gênero (CHANG; WANG; HUANG, 2013).

Uma pesquisa empírica realizada por Francisco e Claro (2014) mediu o impacto de satisfação no trabalho e de comprometimento organizacional afetivo (componentes do bem-estar no trabalho) sobre a intenção de rotatividade de uma empresa mineradora de diamantes na Angola. Os resultados foram altamente significativos, onde foi possível encontrar uma correlação positiva entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, no entanto existe uma relação negativa entre cada uma dessas variáveis com a intenção de sair, indicando que são inversamente proporcionais.

Um outro estudo realizado por Oliveira e Rocha (2017) abordou o engajamento no trabalho como antecedente da intenção de sair, e também obteve resultados significantes para a pesquisa na área. Foi observada uma correlação negativa e

significativa entre engajamento no trabalho e intenção de rotatividade, o que mostra que funcionários que avaliam e têm uma percepção mais positiva com a área de RH são menos propensos a deixar a organização em que trabalham.

Vale ressaltar que a rotatividade não é uma causa, mas sim um reflexo de variáveis internas e externas, que iniciam o processo intenção de sair do trabalho, o que leva ao objetivo deste estudo, onde pretende-se pesquisar a possível relação entre intenção de sair e bem-estar no trabalho, abrangendo os aspectos positivos e negativos referente às variáveis de bem-estar e o reflexo que podem apresentar na variável intenção de sair do trabalho.

2.3 Relação entre bem-estar e intenção de sair do trabalho

Para compreender melhor a possível relação entre as variáveis bem-estar no trabalho e intenção de sair do trabalho, é necessário aprofundar no que se conceitua cada uma das variáveis e verificar estudos já realizados que abordam diretamente as variáveis de bem-estar e intenção de sair, ou até mesmo seus componentes e seus antecedentes.

Compreender os motivos que levam as pessoas a deixarem a organização onde trabalham e reduzir as taxas de rotatividade, são desafios importantes no gerenciamento das organizações que buscam tanto a eficiência como a eficácia organizacional (FERREIRA, 2001). É essencial conhecer e compreender o que pode levar um indivíduo trabalhador a ter vontade de deixar a seu emprego, e em outras palavras, conhecer os antecedentes que os levam a desenvolver uma intenção de sair do trabalho (VANDENBERG; NELSON, 1999).

Considerando a importância das variáveis, alguns estudos realizados conseguiram constatar uma relação entre elas. Um estudo nacional realizado por Polizzi Filho (2011) pesquisou o impacto de bem-estar no trabalho sobre a intenção de rotatividade com a moderação de capital psicológico em professores universitários. Nessa pesquisa os autores observaram que, quanto mais o professor se compromete com a escola (organização), menos ele pensa em deixar de trabalhar

nela, e que o estado positivo e saudável, representado pelo bem-estar no trabalho, poderia ter impacto sobre a intenção de rotatividade levemente moderado pelo capital psicológico.

Valente (2007), após uma pesquisa abordando níveis de bem-estar no trabalho com professores, verificou que a satisfação geral com a vida desses professores está correlacionada com a satisfação com o trabalho, o que pode gerar um vínculo afetivo com o trabalho, gerando baixos níveis de intenção de rotatividade e elevando o nível de desempenho organizacional (SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2004).

Ainda, Ferraz (2009) realizou uma análise semelhante a Valente (2007), com as relações de bem-estar no trabalho, e seus resultados apontam para a mesma linha, ao ser identificada a satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho, menor absenteísmo, maior comprometimento com o trabalho e menor intenção de deixar as organizações, ou seja, baixo nível de intenção de sair do trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2004).

Os resultados obtidos mostram que a intenção de rotatividade nas organizações tem uma forte relação com os componentes de bem-estar no trabalho, satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo, o que pode contribuir para a efetividade organizacional. (SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2004)

Siqueira e Pereira (2001) evidenciaram estudos a respeito e, nesse enfoque, as autoras apresentaram suas contribuições afirmando que:

Nos modelos preditivos de natureza psicológica desenvolvidos para rotatividade voluntária, aquela que ocorre a partir da decisão pessoal do trabalhador de deixar a organização onde trabalha, destaca-se a participação de variáveis atitudinais satisfação no trabalho e, comprometimento organizacional como antecedente da intenção de sair da organização. Enquanto satisfação e comprometimento se mostram positivamente correlacionadas entre si, elas se correlacionam negativamente com a intenção de sair da organização. (SIQUEIRA; PEREIRA, 2001, p. 59).

Souza, Reis e Siqueira (2006) pesquisaram as relações existentes entre os componentes de bem-estar no trabalho (satisfação, envolvimento e comprometimento) e a intenção de rotatividade. Os resultados, segundo os autores, mostram que os funcionários com vínculos afetivos positivos com o seu trabalho

(satisfação e envolvimento) e, simultaneamente, com afetos positivos com a organização (comprometimento afetivo), são os indivíduos que menos pensam em deixá-la. Deste modo, quanto mais os empregados percebem e vivem o bem-estar no trabalho, menos eles planejam em deixar a empresa que trabalham, logo, menores serão os índices de rotatividade.

Ainda, em uma pesquisa realizada por Siqueira, Polizzi Filho e Agapito (2015), que foram abordadas as variáveis bem-estar no trabalho e intenção de sair, foi possível evidenciar algumas correlações existentes com índices bem altos entre os componentes do bem-estar e de intenção de rotatividade. A satisfação no trabalho e o comprometimento se mostraram com alta correlação, enquanto envolvimento com trabalho se mostra com uma correlação de nível moderado.

Ainda na pesquisa desses autores, o comprometimento organizacional afetivo é o componente de bem-estar no trabalho destacado com maior correlação com a intenção de sair, o que possivelmente pode indicar uma forte predição da intenção de sair. Entende-se que quanto maior for o comprometimento afetivo do funcionário com a empresa, menores serão as possibilidades de ele cogitar uma eventual saída, e vice-versa.

Carmo (2009) testou um modelo de investigação no qual comprometimento organizacional e confiança do empregado na empresa foram definidos como antecedentes da intenção de rotatividade. Essa pesquisa mostrou que o vínculo afetivo com a organização, reduz a intenção do emprego de buscar novas oportunidades e alternativas de trabalho em outras organizações.

Pode-se inferir, desta maneira, que bem-estar no trabalho abrange antecedentes do processo da intenção de sair e que existe uma forte relação entre as variáveis nos contextos e pesquisas de outros autores encontradas na literatura. Neste estudo serão identificadas as possíveis relações entre as variáveis bem-estar no trabalho e intenção de sair em uma organização específica, no caso, em um supermercado de pequeno porte no Distrito Federal.

3 METODOLOGIA

Serão abordadas neste Capítulo as descrições dos métodos e técnicas utilizadas no desenvolvimento desta pesquisa, tanto no momento de coleta quanto de análise de dados, para que os objetivos pudessem ser alcançados e o problema de pesquisa apresentado pudesse ser respondido.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

Esta pesquisa tem caráter empírico, exploratório, descritivo-correlacional, transversal e também pode ser classificada como sendo um estudo de caso. É empírica pois compreende a realidade do ambiente de trabalho, além de produzir e analisar dados desse contexto. É exploratória referente aos seus objetivos, que segundo Andrade (2003), tem o intuito de contribuir na obtenção de informações relativas ao tema determinado no estudo, auxiliando na análise do tema, o cumprimento dos objetivos e a conclusão sobre o problema de pesquisa. Segundo Gil (2008), a pesquisa correlacional busca, principalmente, descrever características de certa população ou de um determinado fenômeno, para posteriormente realizar a investigação empírica de possíveis relações entre variáveis. Fortin (1999) afirma, ainda, que no estudo descritivo-correlacional, o pesquisador busca explorar e determinar a existência de relações entre variáveis, com vista a descrever essas reações. E pode-se afirmar ser uma pesquisa transversal, uma vez que as informações foram coletadas em um único momento da realidade. Foi ainda adotado o método de estudo de caso, que de acordo com Yin (2010), é uma investigação empírica que investiga um fenômeno em profundidade e em seu contexto de vida real, principalmente quando os limites entre o fenômeno e contexto não são expressamente evidentes.

Quanto à natureza das variáveis pode-se classificá-la em quantitativa, pois foram utilizados instrumentos para aferição das variáveis do modelo. De acordo com Diehl (2004), a pesquisa quantitativa emprega a quantificação, tanto na fase de coleta de

dados como na fase de análise, fazendo o uso de técnicas de natureza estatística com o objetivo de obter resultados.

3.2 Caracterização da organização

A pesquisa foi realizada no Supermercado Canteiros, uma empresa privada de pequeno porte do setor de supermercados varejista, possuindo um total de duas lojas físicas no Distrito Federal, localizadas na região do Guará II, sendo uma a matriz principal do supermercado e outra uma filial. Possui um total aproximado de 110 funcionários contratados de acordo com a CLT e já atua no mercado varejista há 25 anos.

A estrutura hierárquica da organização conta com 2 sócios proprietários do negócio, seguidos de gerentes de lojas e subgerentes, denominados a diretoria da empresa em seguida vêm os fiscais de lojas, estoques, compras e na base da estrutura encontram-se os cargos operacionais, como caixas, repositores, empacotadores, açougueiros entre outros.

3.3 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

A coleta de dados foi realizada utilizando-se um questionário composto por duas medidas. A primeira, Escala de Intenção de Rotatividade – EIR, foi construída e validada por Siqueira et al. (1997) e é composta por três itens e apresentou um *alpha* de Cronbach de 0,95 e um KMO de 0,772. O fator extraído para validação da escala explicou 91,475% da variância total, com autovalor de 2,617. As respostas dos participantes são dadas em escala de cinco pontos (1 = nunca, 2 = raramente, 3 = às vezes, 4 = frequentemente, 5 = sempre), declarando o quanto ele pensa, planeja e tem vontade de deixar a organização na qual trabalha. Os itens são

compostos pelas seguintes frases: “Penso em sair da empresa onde trabalho”; “Planejo sair da empresa onde trabalho” e “Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho”.

A Tabela 1 apresenta os itens da escala e seus respectivos *alphas* de Cronbach.

Tabela 1: Fator, α de precisão e variância da EIR.

Fator	α	%Variância
Intenção de rotatividade	0,95	91,475

Fonte: Adaptada de Siqueira (2014, p. 213)

A outra medida utilizada foi a Escala de Bem-estar no Trabalho – EBET, que foi construída por Paschoal e Tamayo (2008) a partir dos conceitos apresentados pelos autores referentes a afetos positivos, negativos e expressividade/realização no trabalho. Resumidamente, as medidas de afeto positivo correspondem ao quanto a pessoa se sente entusiasmada, alerta e ativa. O afeto negativo corresponde ao quanto a pessoa sente desprazer e angustiada (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Ainda na medida de afetos, são utilizados 21 itens no total, sendo 13 itens referentes a afetos negativos e 9 itens a afetos positivos, com uma escala de cinco pontos para resposta: 1 – nem um pouco, 2- um pouco, 3- moderadamente, 4 – bastante 5 – extremamente. Na medida de expressividade e realização, são dispostos 9 itens no total, com uma escala de cinco pontos de concordância ao lado das frases: 1 – discordo totalmente, 2 – discordo, 3 – concordo em parte, 4 – concordo, 5 – concordo totalmente.

A EBET apresenta um KMO = 0,939, e referente aos fatores, o primeiro fator, afeto positivo, com nove itens apresenta o *alpha* de Cronbach de 0,93 e explica 39,97% da variância; o segundo, *afeto negativo*, com 12 itens apresenta *alpha* de Cronbach de 0,91 e explica 10,98% da variância; por fim, o fator *realização*, com nove itens tem *alpha* de Cronbach de 0,88 e explica 6,34% da variância. Juntos os três fatores explicam 57,30% da variância do construto. Num campo em consolidação, a EBET pode contribuir para a identificação dos principais antecedentes e consequentes do bem-estar no trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). A Tabela 2 apresenta os itens de cada fator da escala e seus respectivos *alphas* de Cronbach.

Tabela 2: Fatores, itens, α de precisão e variância da EBET.

Fatores	Itens	α	%Variância
Afetos Positivos	8, 11, 13, 17, 14, 1, 4, 3, 19, 21	0,93	39,97
Afetos Negativos	2, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18, 20	0,91	10,98
Realização	Itens de 1 a 9	0,88	6,34

Fonte: Adaptada de Paschoal e Tamayo (2008, p. 20)

3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A empresa na qual foi realizada a coleta de dados foi contatada dias antes para a solicitação e obtenção da autorização do proprietário para o ser iniciado o procedimento de coleta. Essa foi feita durante os dias úteis da semana e em horários variados, como nos horários de abertura da empresa, horário de almoço e nos horários de pouco movimento, buscando sempre abordar os funcionários em um momento em que pudessem ler as questões e alternativas com calma, sempre esclarecendo as dúvidas e lhes dando o tempo que era necessário para responder.

Essa metodologia foi tomada a fim de maximizar a aproximação com a realidade e retratar o verdadeiro sentimento do funcionário em relação à empresa, sem que o indivíduo fosse prejudicado em suas atividades na organização durante o tempo de serviço. A coleta durou cerca de duas semanas, tendo início no dia 06/12/2017 e finalizando no dia 23/12/2017. Nesse período foi possível obter 48 questionários respondidos corretamente, o que equivale à 43% dos funcionários da empresa. A abordagem com os funcionários foi feita de forma individual e coletiva, a depender do horário e da disponibilidade de cada um. Foi entregue apenas um questionário para cada pessoa abordada, cada participante foi instruído sobre o preenchimento e o propósito da pesquisa, e por fim, foi aguardado cada um dos respondentes finalizar seu preenchimento para que pudessem ser recolhidos e organizados os questionários respondidos no mesmo dia da aplicação.

Os questionários aplicados foram tabulados no programa Excel, e para a análise dos dados, foram utilizadas técnicas descritivas de média, desvio padrão e coeficiente de variação e correlação. O coeficiente de correlação utilizado foi para verificar a

possível relação entre as variáveis foi o coeficiente de correlação de Spearman, devido os dados não se encaixarem na curva normal para a utilização do coeficiente de Pearson. Nessa etapa foi utilizado o software SPSS – Software Statistical Package for the Social Sciences.

3.5 População e amostra

A pesquisa foi realizada junto aos funcionários do Supermercado Canteiros, onde trabalham atualmente, aproximadamente 110 trabalhadores em diversos setores do mercado. Foram respondidos e recolhidos um de 51 questionários, o que corresponde a 46% do total de funcionários. Desses, três tiveram de ser descartados por não conterem o preenchimento adequado para a pesquisa, resultando num total de 48 questionários respondidos de forma correta, ou seja, ao final a amostra da pesquisa foi equivalente a 43% do total de funcionários, os quais responderam os questionários de forma adequada para análise dos dados.

Com relação ao sexo, é verificado que o estudo é composto por 41,7% de trabalhadores do sexo masculino, e 58,3% do sexo feminino, conforme é apresentado na Tabela 3. Em relação aos cargos e funções, 41,7% dos respondentes ocupam o cargo de caixa no mercado, 16,7% são repositores, 8,3% são fiscais de setor, 6,3% são da área administrativa, 4,2% são da gerência e 20,8% estão assinalados como outros cargos, conforme é apresentado na Tabela 4.

A idade predominante dos funcionários que participaram da pesquisa então entre 18 e 24 anos (60,4%), seguido de funcionários entre 25 e 30 anos (18,8%), entre 31 e 40 anos (12,5%), entre 41 e 50 anos (6,3%) e entre 51 e 60 (2,1%), conforme é apresentado na Tabela 5.

Ao verificar o estado civil, observou-se que 70,8% são solteiros, 25% são casados e 4,2% divorciados (Tabela 6). Quanto a escolaridade dos funcionários, a amostra é composta por 56,3% que têm o ensino médio completo, 18,8% que têm o ensino médio incompleto, 8,3% têm o superior completo, 8,3% têm o superior incompleto,

4,2% têm o fundamental completo, 2,1% têm o fundamental incompleto e 2,1% têm pós-graduação, conforme é apresentado na Tabela 7.

Referente à quantidade de filhos, a predominância foi de nenhum filho com 62,5%, seguido de 1 filho com 16,7% e 2 filhos com também 16,7%, e apenas 4,2% com 3 filhos, conforme a Tabela 8. Com relação ao tempo na empresa, 45,8% estão a menos de 1 ano na organização, 27,1% já trabalham entre 1 e 2 anos, 16,7% trabalham entre 2 a 5 anos, 8,3% trabalham entre 5 e 10 anos, e apenas 2,1% trabalham entre 10 a 15 anos na empresa, conforme a Tabela 9.

As tabelas a seguir demonstram a composição sociodemográfica da população em estudo, no que se refere a sexo (Tabela 3), cargos e funções (Tabela 4), faixa etária (Tabela 5), estado civil (Tabela 6), grau de escolaridade (Tabela 7), quantidade de filhos (Tabela 8) e tempo na empresa (Tabela 9).

Tabela 3: Número e proporção de trabalhadores, segundo sexo

Sexo	N	%
Masculino	20	41,7
Feminino	28	58,3
Total	48	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 4: Número e proporção de trabalhadores, segundo cargo e função

Cargo/função	N	%
Gerência	2	4,2
Fiscal de Setor	4	8,3
Caixa	20	41,7
Repositor	8	16,7
Administrativo	3	6,3
Limpeza	1	2,1
Outros	10	20,8
Total	48	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 5: Número e proporção de trabalhadores, segundo a faixa etária

Idade	N	%
18 a 24	29	60,4
25 a 30	9	18,8
31 a 40	6	12,5
41 a 50	3	6,3
51 a 60	1	2,1
Total	48	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 6: Número e proporção de trabalhadores, segundo estado civil

Estado Civil	N	%
Solteiro (a)	34	70,8
Casado (a)	12	25,0
Divorciado (a)	2	4,2
Total	48	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 7: Número e proporção de trabalhadores, segundo a escolaridade

Escolaridade	N	%
Fundamental - Completo	1	2,1
Fundamental - Incompleto	2	4,2
Ensino Médio - Incompleto	9	18,8
Ensino Médio - Completo	27	56,3
Superior - Incompleto	4	8,3
Superior - Completo	4	8,3
Pós-Graduação	1	2,1
Total	48	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 8: Número e proporção de trabalhadores, segundo a quantidade de filhos

Quant. Filhos	N	%
Nenhum	30	62,5
Um	8	16,7
Dois	8	16,7
Três	2	4,2
Total	48	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 9: Número e proporção de trabalhadores, segundo tempo na empresa

Tempo na empresa	N	%
Menos de 1 ano	22	45,8
Entre 1 e 2 anos	13	27,1
2 a 5 anos	8	16,7
5 a 10 anos	4	8,3
10 a 15 anos	1	2,1
Total	48	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir, serão apresentados os resultados obtidos através dos instrumentos aplicados e será feita a análise dos resultados dos questionários em conformidade com o referencial teórico apresentado.

Primeiramente, serão apresentados os resultados relativos à Escala de Bem-estar no Trabalho - EBET, seguidos dos resultados da Escala de Intenção de Rotatividade – EIR, e por fim, serão apresentados os resultados das correlações obtidas entre os resultados das duas escalas correspondentes às variáveis em estudo.

4.1 Resultados descritivos da Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET)

Os resultados descritivos referentes à Escala de Bem-Estar no Trabalho são apresentados na Tabela 10. A ferramenta que mede o nível de bem-estar no trabalho aplicado neste estudo possui duas etapas no questionário, que juntas abrangem os três fatores que compõe o construto.

Nesta Tabela são apresentadas todas as médias, desvios padrão e coeficientes de variação dos itens da primeira etapa da EBET, referentes aos fatores de afetos positivos e afetos negativos, onde foi utilizada a escala do tipo *Likert* que varia entre 1 (Nem um pouco) e 5 (Extremamente), na qual a percepção do participante sobre o item será mais positiva quanto maior for a média do item em questão, e certamente, quanto maior for a média obtida, maior é o grau de concordância dos respondentes sobre o item.

Nesta primeira etapa, referente ao afeto positivo e afeto negativo, foram apresentadas médias que variaram entre 1,92 e 3,02 como mostra a Tabela 10. Os dois itens que apresentaram menor média, foram os itens “deprimido” e “com raiva”.

O primeiro apresentou a menor média, de 1,92, um desvio padrão de 1,048 e um coeficiente de variação de 0,547. O segundo apresentou a média, de 2,19, um desvio padrão de 1,197 e um coeficiente de variação de 0,547. O item “alegre” foi o que apresentou a maior média, com 3,02, um desvio padrão de 1,211 e coeficiente de variação de 0,401. Esses resultados, em geral, podem vir a sugerir uma heterogeneidade na percepção dos empregados em relação aos itens dos fatores de afeto positivo e negativo, visto que o coeficiente de variação foi relativamente alto em todos os itens, conforme a Tabela 10.

Tabela 10: Médias, desvios padrão e coeficiente de variação das variáveis de Bem-Estar no Trabalho segundo a EBET – reduzida.

Variável	Média	Desvio Padrão	CV
1. Alegre	3,02	1,211	0,401
2. Preocupado	2,56	1,147	0,447
3. Disposto	2,96	1,110	0,375
4. Contente	2,79	1,071	0,383
5. Irritado	2,90	1,276	0,440
6. Deprimido	1,92	1,048	0,547
7. Entediado	2,25	1,139	0,506
8. Animado	2,92	1,252	0,429
9. Chateado	2,48	1,072	0,432
10. Impaciente	2,65	1,211	0,457
11. Entusiasmado	2,29	1,010	0,440
12. Ansioso	2,35	1,263	0,536
13. Feliz	2,96	1,184	0,400
14. Frustrado	2,40	1,300	0,542
15. Incomodado	2,67	1,260	0,472
16. Nervoso	2,65	1,194	0,451
17. Empolgado	2,56	1,070	0,417
18. Tenso	2,58	1,252	0,484
19. Orgulhoso	2,73	1,364	0,499
20. Com raiva	2,19	1,197	0,547
21. Tranquilo	2,94	1,174	0,399

Fonte: Dados da pesquisa

A seguir, a Tabela 11 apresenta as médias, desvios padrão e coeficientes de variação da segunda etapa da Escala de Bem-Estar no Trabalho, referente ao terceiro fator da escala, que mede a percepção de realização dos respondentes, também realizada com a escala *Likert*, que varia entre 1 (Discordo totalmente) e 5 (Concordo totalmente).

Nessa segunda parte, as médias variaram entre 2,60 e 3,38. Os itens com as menores médias, ambos com 2,60, foram “consigo recompensas importantes para mim” e “faço o que realmente gosto de fazer”, o primeiro apresentando desvio

padrão de 1,180 e coeficiente de variação de 0,453, e o segundo apresentando desvio padrão de 1,440 e coeficiente de variação de 0,553. A variável que obteve maior média na percepção dos funcionários nessa etapa da EBET, foi a “realizo meu potencial”, com média de 3,38, desvio padrão de 1,178 e coeficiente de variação de 0,349, conforme é demonstrado na Tabela 11.

Assim como na primeira parte do questionário, essa segunda etapa apresentou dados heterogêneos, com coeficientes de variação elevados em todos os itens, destacando-se o item “faço o que realmente gosto de fazer” que, além de apresentar a menor média entre as variáveis, foi o que apresentou maior coeficiente de variação, mostrando novamente a nítida heterogeneidade que existe entre os funcionários da organização, podendo ser compreendida pela diversidade dos respondentes, no que se refere a tempo que o funcionário está na organização, o cargo que ocupa e salário.

Tabela 11: Médias, desvios padrão e coeficiente de variação dos itens referentes ao fator realização da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET).

Variável	Média	Desvio Padrão	CV
1. Realizo meu potencial	3,38	1,178	0,349
2. Desenvolvo habilidades que considero importantes	3,71	1,129	0,304
3. Realizo atividades que expressam minha capacidade	3,31	1,151	0,347
4. Consigo recompensas importantes para mim	2,60	1,180	0,453
5. Supero desafios	3,27	1,284	0,392
6. Atinjo resultados que valorizo	3,31	1,240	0,374
7. Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	2,81	1,249	0,444
8. Faço o que realmente gosto de fazer	2,60	1,440	0,553
9. Expresso o que há de melhor em mim	3,23	1,387	0,429

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 12 apresenta as médias, desvios padrão e coeficientes de variação dos três fatores pertencentes à escala de bem-estar no trabalho (EBET).

Tabela 12: Média, desvio padrão e coeficiente de variação dos três fatores pertencentes à Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET).

Fator	Média	Desvio Padrão	CV
Afeto Positivo	2,7963	0,86472	0,309
Afeto Negativo	2,4653	0,85345	0,346
Realização	3,1366	0,9899	0,315

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados dos fatores da EBET mostram que os afetos positivos são levemente maiores que os afetos negativos, com uma diferença muito pequena entre eles. O afeto positivo obteve média de 2,79, e o afeto negativo obteve média de 2,46, porém o coeficiente de variação de ambos, com 0,309 e 0,346, respectivamente, e ainda, o fator realização com média de 3,13, desvio padrão de 0,9899 e coeficiente de variação de 0,315, permitindo verificar que os funcionários do Supermercado Canteiros têm uma percepção heterogênea de modo geral, no que está relacionado aos fatores de Bem-Estar no Trabalho. A média geral dos afetos positivos e dos afetos negativos, mostram que ambas ficaram abaixo do ponto médio da escala (ponto médio = 3), não indicando se os funcionários estão felizes no trabalho, ou não, podendo ser observado pelo alto coeficiente de variação de ambos os fatores. Essa heterogeneidade pode ser possivelmente explicada pelo fato de fatores externos intervirem na percepção dos indivíduos. A não homogeneidade percebida entre os funcionários pode estar relacionada a outros fatores, como o tempo que o funcionário está na organização, o cargo que ocupa ou até mesmo o salário que ganha, visto que a pesquisa foi realizada com pessoas de diversas áreas da organização.

A média geral do fator realização foi de 3,13, sendo que 1/3 das variáveis obtiveram respostas abaixo do ponto médio (ponto médio=3), podendo indicar uma percepção de realização geral levemente baixa dos funcionários da organização. Esse fator demonstra, segundo Waterman (1993 *apud* PASCHOAL; TAMAYO, 2008), o desenvolvimento dos potenciais e avanços dos propósitos de vida, afirma ainda que o indivíduo, no contexto laboral, encontra oportunidades e obstáculos para o seu objetivos e metas pessoais. Desta maneira, uma empresa que possua políticas de gestão de gente, adequadas para colaboração do desenvolvimento pessoal do funcionário e abertura de oportunidades para o indivíduo se expressar, no que se refere ao alcance de seus objetivos de vida, está mais propensa a apresentar maiores níveis de bem-estar no trabalho.

Segundo autores, os afetos positivos, os afetos negativos e a realização não são fenômenos excludentes e podem, portanto, ser percebidos ao mesmo tempo pelos indivíduos. (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; RYAN; DECI, 2001). Esse estudo corrobora com essa afirmação, uma vez que os fatores da EBET obtiveram valores bem próximos, correspondendo com as constatações dos autores.

Tal resultado dá a sensação de que trabalhar no Supermercado Canteiros não contribui de forma elevada para o alcance dos planos, metas e objetivos que cada empregado possui, e não proporciona, de modo geral, emoções positivas e nem muitas emoções negativas, talvez pelo fato de possivelmente, trabalhar no mercado ser o primeiro emprego do indivíduo. Apesar disso, a heterogeneidade nas respostas pode indicar que algumas pessoas se sentem realizadas e felizes trabalhando na organização estudada.

4.2 Resultados descritivos da Escala de Intenção de Rotatividade (EIR)

Os resultados descritivos referentes à Escala de Intenção de Rotatividade são apresentados na Tabela 13, a seguir. Assim como na EBET, a percepção do indivíduo sobre cada item analisado será mais positiva quanto maior for a média obtida do item em questão, visto que a escala tipo *Likert*, aplicada no questionário, varia entre 1 (Nunca) e 5 (Sempre).

A Tabela 13 contém os dados referentes às médias, desvios padrão e coeficiente de variação das variáveis em estudo na Escala de Intenção de Rotatividade (EIR). A primeira variável “penso em sair da empresa onde trabalho”, apresentou média de 3,21, desvio padrão de 1,32 e coeficiente de variação de 0,411. A segunda variável “planejo sair da empresa onde trabalho”, apresentou uma média de 3,15, desvio padrão de 1,255 e coeficiente de variação de 0,398. A terceira e última variável “tenho vontade de sair da empresa onde trabalho”, apresentou uma média de 3,12, desvio padrão de 1,299 e coeficiente de variação de 0,416.

Apesar das médias entre os itens serem bastante parecidas, os resultados mostram heterogeneidade na percepção dos funcionários da organização em estudo, no que se refere ao fator intenção de sair, uma vez que o coeficiente de variação entre as variáveis apresentou um alto valor, ou seja, as respostas que os participantes deram para cada um, é heterogênea, conforme mostra a Tabela 13.

Tabela 13: Médias, desvios padrão e coeficiente de variação dos itens de Intenção de Rotatividade segundo a EIR.

Variável	Média	Desvio Padrão	CV
Penso em sair da empresa onde trabalho	3,21	1,32	0,411
Planejo sair da empresa onde trabalho	3,15	1,255	0,398
Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho	3,12	1,299	0,416

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 14 apresenta a média geral do fator de intenção de sair do trabalho, bem como o desvio padrão e coeficiente de variação.

A média geral do fator foi de 3,15 e o coeficiente de variação foi de 0,364. O escore médio obtido para a intenção de rotatividade dos funcionários revela um nível levemente acima do ponto médio da escala (ponto médio =3), o que permite inferir de que somente às vezes os funcionários têm essa intenção de sair da organização onde trabalham, porém, ainda apresentando uma percepção heterogênea, talvez pelos mesmos motivos cogitados nos resultados da EBET, onde outros fatores ainda podem ser bastante influentes na percepção, decisão e pensamento do indivíduo, como tempo de empresa, cargo, função, salário e outros.

Tabela 14: Média, desvio padrão e coeficiente de variação do fator pertencente à Escala de Intenção de Rotatividade (EIR).

Fator	Média	Desvio Padrão	CV
Intenção de rotatividade	3,1597	1,15058	0,364

Fonte: Dados da Pesquisa

Segundo Mobley (1979) a intenção de sair do trabalho é o processo de pensar em sair, planejar deixar seu emprego e o desejo de deixá-lo, ou seja, uma vez que o resultado se apresenta acima do ponto médio, permite inferir a existência da intenção de sair dos funcionários da organização em estudo e, mesmo que moderada, ela já é perceptível. O coeficiente de variação elevado, pode indicar que alguns funcionários têm alta intenção de sair e outros tem baixa intenção de sair.

Devido à natureza da variável, os participantes podem ter tido medo de responder com sinceridade e veracidade, por receio de serem demitidos ou sofrerem quaisquer outras consequências dentro da empresa, por ser uma questão delicada de se responder, e que pode comprometer um funcionário na organização.

Para Vandenberg e Nelson (1999), para melhor compreender e controlar a rotatividade, é necessário conhecer a causa que pode levar ao surgimento da

intenção de sair da empresa, o que leva este estudo à próxima análise de resultado, que é a verificação da possível relação entre o bem-estar no trabalho e a intenção de rotatividade no trabalho.

4.3 Resultados da correlação entre Bem-Estar no Trabalho e Intenção de Sair do Trabalho

A Tabela 15 apresenta os resultados obtidos, através da análise realizada, da relação entre as variáveis Bem-Estar no Trabalho e Intenção de Rotatividade. Na Tabela são apresentados os índices de correlação entre os fatores pertencentes às variáveis investigadas nesta pesquisa. Tendo em vista que os dados obtidos não resultaram numa distribuição normal, o método utilizado para a análise de correlação foi o coeficiente de Spearman (LIRA, 2004).

Tabela 15: Índice de correlação (ρ) entre os fatores.

Variáveis	Fatores da EBET			Fator da EIR
	Afetos Positivos	Afetos negativos	Realização	Intenção de Sair
Afetos Positivos	1	-0,419**	0,754**	-0,481**
Afetos Negativos	-	1	-0,300*	0,386**
Realização	-	-	1	-0,431**
Intenção de Sair	-	-	-	1

Fonte: Dados obtidos por meio da análise estatística do SPSS. **a correlação é significativa no nível 0,01. *a correlação é significativa no nível 0,05.

Para realizar a análise dos dados da tabela, é importante destacar que o coeficiente ρ (rho) pode variar entre -1,0, que caracteriza uma correlação negativa perfeita, e 1,0 que caracteriza uma correlação positiva perfeita (LIRA, 2004). Os resultados de correlação apresentaram coeficientes de variação entre -0,3 e 0,754, e significância no nível de 0,01 (99% de confiança) e no nível de 0,05 (95% de confiança). As interpretações dos resultados das correlações serão analisadas conforme a Tabela 16, onde pode-se verificar o grau de correlação nos seguintes níveis: fraca; moderada; forte; muito forte, de 0,00 a 1,00, onde ρ pode ser positivo ou negativo.

Tabela 16: Interpretação dos coeficientes de correlação

Valor de ρ (+ ou -)	Interpretação
0,00 a 0,29	Correlação fraca
0,30 a 0,59	Correlação moderada
0,60 a 0,89	Correlação forte
0,90 a 1,00	Correlação muito forte

Fonte: Adaptado de Lira (2004, p.41)

De acordo com os resultados obtidos na Tabela 15, analisando a correlação entre as variáveis, pode-se observar que existe correlação significativa entre todos os fatores estudados. Os únicos que obtiveram correlação positiva forte foram os fatores “realização” e “afetos positivos, com correlação 0,754 e grau de significância de 0,01, ou seja, quanto maior for a percepção dos funcionários quanto aos afetos positivos, maior será sua percepção de realização pessoal. O teste estatístico permite concluir que esse resultado é verdadeiro em 99% dos casos dentro deste estudo.

Analisando os fatores “afetos positivos” e “afetos negativos”, pode-se verificar uma correlação negativa e também moderada de -0,419, e significativa ao nível de 0,01, permitindo inferir que, quanto maior for a percepção de afetos positivos do funcionário, menor será a percepção dos afetos negativos.

Outro resultado que se apresentou como uma correlação positiva, porém moderada, foi entre os fatores “afetos negativos” e “intenção de sair”, com correlação 0,386 e significativa ao nível 0,01, o que permite inferir que quanto maior for a percepção dos funcionários em relação aos afetos negativos, maior será sua intenção de sair da empresa.

Dentre os resultados, a correlação negativa de maior valor foi entre os fatores “afetos positivos” e “intenção de sair”, com uma correlação moderada de -0,481 e grau de significância de 0,01, permitindo verificar que, neste estudo, quanto maior for a percepção do indivíduo em relação aos afetos positivos, ou seja, feliz, tranquilo, alegre e entre outros, menor será sua intenção de sair da empresa onde trabalha. O mesmo ocorre na análise entre os fatores “realização” e “intenção de sair”, com uma correlação negativa de -0,431, também moderada, e significativa ao nível 0,01. De acordo com os dados, quanto menos uma pessoa se sente realizada, maior será sua intenção de sair da empresa onde trabalha, e vice-versa.

Por fim, ao analisar os fatores “afetos negativos” e “realização”, observa-se uma correlação negativa e moderada de -0,300, significativa ao nível 0,05, ou seja, quanto menor for o grau de percepção do funcionário em relação aos afetos negativos, maior será o nível de realização percebida pelo indivíduo.

Desta maneira, é possível verificar que existe uma correlação entre as variáveis de Bem-Estar no Trabalho e Intenção de Sair do trabalho, uma vez que, o que define um bom nível de bem-estar é a percepção de afetos positivos e realização (RYFF, 1989; WATERMAN, 1993; WATERMAN; SCHWARTZ; CONTI, 2008), sendo estes os únicos fatores a se correlacionarem de forma negativa com a intenção de sair da empresa, enquanto o fator afetos negativos se correlaciona positivamente com intenção de sair, sugerindo que quanto maior for o a percepção de bem-estar no trabalho, menor será a intenção de sair da empresa. Isto pode ser de grande ajuda para a organização e para todo e qualquer gestor que queira uma diminuição no índice de rotatividade de funcionários. Aderir políticas de gestão de pessoas que possibilitem o indivíduo a aumentar sua percepção de afetos positivos e que permitam que o trabalhador se sinta realizado no ambiente de trabalho, podem, possivelmente, diminuir a intenção do indivíduo de deixar a organização.

Estes resultados vão ao encontro de outros estudos realizados na área, como a pesquisa de Polizzi Filho (2011). Nessa pesquisa os autores observaram que, quanto mais o funcionário se compromete com a organização, menos ele pensa em deixar de trabalhar nela, e que o estado positivo e saudável, representado pelo bem-estar no trabalho, poderia ter impacto sobre a intenção de rotatividade levemente moderado pelo capital psicológico.

Outro estudo que teve resultado semelhante ao desta pesquisa, foi de Souza, Reis e Siqueira (2006). Os resultados, segundo os autores, mostraram que os funcionários com vínculos afetivos positivos com o seu trabalho e, simultaneamente, com afetos positivos com a organização, são os indivíduos que menos pensam em deixa-la.

Os resultados deste estudo, além de condizer com o de outros autores, apresentam uma realidade vivenciada por pessoas de diversas áreas em uma organização, com diferentes funções e diferentes salários, a realidade de que, independente da área que o indivíduo atua, do cargo que ocupa, da faixa etária, do salário que ganha e, possivelmente da empresa onde trabalha, a percepção de bem-estar no trabalho

pode vir a ser um fator determinante para o indivíduo pensar, planejar e querer abandonar ou permanecer em seu emprego.

Siqueira e Pereira (2001) afirmam que variáveis atitudinais como satisfação no trabalho e comprometimento organizacional destacam-se como antecedentes da intenção de sair da organização. Enquanto satisfação e comprometimento se mostram positivamente correlacionadas entre si, elas se correlacionam negativamente com a intenção de sair da organização. Fazendo uma comparação aos resultados desta pesquisa, enquanto afetos positivos e realização se correlacionam positivamente entre si, eles se correlacionam negativamente com a intenção de sair da organização.

Visto que o estudo foi realizado em um Supermercado de pequeno porte, outros fatores podem influenciar os resultados da pesquisa. É possível que a possibilidade de emprego em um supermercado seja o primeiro passo para o indivíduo no mercado de trabalho, não sendo o emprego que realmente almeja para sua vida, pois a renda da maior parte dos funcionários é relativamente baixa, e o critério para contratação não é exigente, a depender da função e cargo. Isso pode interferir tanto na percepção de bem-estar como na intenção de rotatividade. Analisando os dados sociodemográficos, é possível perceber que quase a metade dos funcionários da amostra (45,8%) estão a menos de 1 ano na empresa, e apenas 16,7% dos participantes estão entre 2 e 5 anos na empresa, e o número diminui cada vez mais que o tempo aumenta, o que vai ao encontro da premissa acima.

Os fatores salário e cargo também podem ser cruciais na influência dos resultados. Normalmente pessoas com cargos e salários mais baixos, buscam outras oportunidades de trabalho que lhe ofereçam uma renda melhor, um cargo melhor, ou até mesmo um plano de carreira para o indivíduo.

Desta maneira, cabe ao gestor a responsabilidade de agregar políticas internas que favoreçam o indivíduo, no sentido de se sentir realizado, feliz, tranquilo, disposto e entre outros, ou seja, todos aqueles afetos positivos já descritos, para que o índice de rotatividade da empresa diminua, e a organização consiga manter sua vantagem competitiva, sua eficiência e eficácia nos serviços prestados.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente estudo teve como objetivo principal verificar empiricamente se existe uma relação entre o Bem-Estar no Trabalho e a Intenção de sair do trabalho, em relação a percepção dos funcionários do Supermercado Canteiros, um mercado de pequeno porte no Distrito Federal. É possível afirmar que os objetivos propostos no início pesquisa foram alcançados. Os resultados encontrados, através dos instrumentos utilizados para coleta dos dados, foram capazes de expressar as percepções dos funcionários da organização em relação às variáveis que estavam sendo estudadas, ficando constatado que ambas são capazes de traduzir a percepção do indivíduo dentro do seu ambiente de trabalho.

Em relação aos resultados, deve-se destacar a percepção dos funcionários com relação ao nível bem-estar no trabalho, onde foi observado que a média dos afetos positivos foi levemente superior ao dos afetos negativos, o que de certa forma sugere uma leve predominância de emoções mais positivas do que negativas no ambiente de trabalho do mercado, porém, ambos fatores com coeficiente de variação relativamente altos, o que mostra uma heterogeneidade de percepção entre os funcionários do mercado. O fator realização foi o que obteve uma percepção com média positiva acima do ponto médio da escala, mas também com um coeficiente de variação elevado, evidenciando a existência da heterogeneidade geral dos funcionários em relação à percepção de bem-estar no ambiente laboral.

Foi observada correlação forte e positiva entre o fator realização com o fator afetos positivos. Infere-se desse resultado que na medida em que as emoções e experiências positivas forem experimentadas e trabalhadas dentro do contexto laboral, maior será a tendência de os colaboradores estarem próximos da conquista de seus objetivos e metas pessoais e profissionais.

Com relação à variável Intenção de sair, pode-se afirmar que os funcionários do Supermercado Canteiros são propensos em planejar, pensar e quererem sair da empresa onde trabalham, visto que a média geral deste fator ficou levemente acima do ponto médio da escala, porém, assim como na percepção de bem-estar, o

coeficiente de variação foi elevado, o que também sugere uma heterogeneidade entre os funcionários participantes da pesquisa.

Esta percepção heterogênea geral entre os funcionários, pode ocorrer devido a abrangência da pesquisa, no quesito interno da organização, sendo esta realizada com funcionário de diversas áreas, diferentes cargos, diferentes salários e diferentes tempo de empresa. Esses fatores podem influenciar de diversas formas a percepção de cada funcionário em relação às variáveis em estudo.

Apesar da heterogeneidade existente, as variáveis apresentaram correlações notórias em seus resultados. Notou-se ligação relevante entre os fatores da Escala de Bem-Estar no Trabalho e o fator da Escala de Intenção de Rotatividade. Afetos positivos e realização, se correlacionaram negativamente com a intenção de rotatividade, sugerindo que, quanto maior forem as percepções de emoções e experiências positivas no trabalho e mais estiverem/se sentirem próximos da sua realização pessoal e profissional, menor será a inclinação dos funcionários a pretenderem sair da organização onde trabalham. Já com os afetos negativos, observou-se uma correlação positiva com a intenção de sair, sugerindo que na medida em que o empregado experimenta mais emoções e experiências negativas no seu ambiente de trabalho, maior será sua vontade de deixar a organização, aumentando o índice de rotatividade na empresa.

O estudo foi realizado em um momento único da realidade, portanto possui caráter transversal, o que constitui em uma limitação no presente trabalho. A realização de uma pesquisa longitudinal que aborde os dois construtos, pode vir dar uma visão mais clara e agregar informações a essa pesquisa futuramente, como verificar o real índice de rotatividade em um determinado período, dando assim maior suporte para qualquer medida ou tomada de decisão da empresa e do gestor. Outra limitação a ser destacada pode ser o fato de o questionário ter sido aplicado, muitas vezes, com uma ou mais funcionários no mesmo ambiente, permitindo que ambos conversassem e trocassem ideias sobre as questões, o que pode vir a ter influenciado as respostas e ter afetado os resultados encontrados. O tempo de resposta que os trabalhadores obtiveram para responder o questionário pode ser outro fator venha a influenciar nas respostas, uma vez que o dia-a-dia de um trabalhador em um mercado é muito corrido, sempre tendo atividades a serem

realizadas e muitas vezes, fiscalizadas, diminuindo e apressando o tempo disponível que o participante tinha para responder.

A desejabilidade social pode vir a ser mais uma limitação para este estudo, ou seja, o participante pode ter respondido o questionário como ele julga que é socialmente aceitável e não como ele realmente se sente no ambiente laboral, por medo de ser demitido ou sofrer algum tipo de punição ou retaliação.

Os resultados deste trabalho não podem ser generalizados para toda e qualquer organização, uma vez que a pesquisa foi realizada em apenas um Supermercado de pequeno porte. Sendo assim, é recomendada a realização de um estudo em nível organizacional, de forma mais abrangente, agregando em mais pesquisas para a literatura, mais resultados e maior esclarecimento sobre os construtos em questão, sendo aplicado em mais organizações do mesmo setor ou em outros setores, seja em organização pública ou privada. O estudo realizado foi de caráter quantitativo e aplicou apenas questionário, o que faz com que os dados não possam ser analisados com maior profundidade. A realização de estudos qualitativos, podem vir a fornecer uma visão mais ampla e agregar valor na compreensão dos construtos em estudo. No caso do Supermercado Canteiros, foram analisados apenas dois construtos pertencentes ao campo do Comportamento Organizacional, havendo possibilidade de existirem outras variáveis que possam vir a se relacionar e também influenciar os funcionários da organização em estudo na intenção de sair e na conquista de seus objetivos e metas.

Apesar das limitações apresentadas, o objetivo do trabalho foi alcançado e os resultados se mostram de grande utilidade para o Supermercado Canteiros, no que diz respeito ao monitoramento dos níveis de bem-estar e controle dos índices de rotatividade, podendo auxiliar nas tomadas de decisão e aderência de possíveis políticas de gestão de pessoas para um ambiente de trabalho mais favorável para todos os funcionários. Espera-se que, a partir dos resultados e considerações apresentadas, outros estudos sejam realizados para que a literatura mantenha o seu desenvolvimento, e cada vez mais contribua para a melhoria do comprometimento e do desempenho dos atuais e futuros trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-Estar no Trabalho e Percepção de Sucesso na Carreira como Antecedentes de Intenção de Rotatividade. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 6, p. 71-93, 2015.

ALBUQUERQUE, A. S; TROCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília , v. 20, n. 2, p. 153-164, Aug. 2004.

ALMEIDA, M. I. R. **Desenvolvimento de um modelo de planejamento estratégico para grupos de pequenas e médias empresas**. 196f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Faculdade de Estudos Administrativos, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.

AYDOGDU, S.; ASIKGIL, B. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. **International Review of Management and Marketing**, v. 1, n. 3, p. 43-53, 2011.

BRIEF, A.; WEISS, H. Organizational behavior: affect in the workplace. **Annual Review of Psychology**, 53, 279-307, 2002.

CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. O Impacto dos Valores Organizacionais no Estresse Ocupacional: Um Estudo com Professores de Ensino Médio. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, art. 169, p. 4-31, 2010.

CARMO, G. **Antecedentes da intenção de rotatividade: comprometimento organizacional e confiança do empregado na organização**. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2009.

CASCIO, W. **Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations**. 3rd. Ed. Boston: PWS-KENT Publishing Company. (Kent human resource management series). v. 9, 1991

CHANG, W. A.; WANG, Y.; HUANG, T. Work Designed-Related Antecedents of Turnover Intention: A Multilevel Approach. **Human Resource Management**, v. 52, n. 1, p. 1-26, 2013.

CORRÊA, S. A.; MENEZES, J. R. M. Estresse e Trabalho. 2002. Disponível em DUARTE, V. V. **Administração de sistemas hoteleiros. Conceitos básicos**. 2ª Ed. São Paulo: SENAC, 2002.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana**. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

DANNA, K.; GRIFFIN, R. W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management, Oxford**, v. 25, n. 3, p. 357-384, 1999.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 2002.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Bem-estar Pessoal nas Organizações: O Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília v. 26, n. 3, p. 549-556. Jul./Set, 2010.

DIEHL, A. A. (2004). **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall.

DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v. 95, n. 3, p. 542-575, may, 1984.

DIENER, E.; SUH, E.; OISHI, S. Recent findings on subjective well being. **Indian Journal of Clinical Psychology**, v. 24, n. 1, p. 25-41, 1997.

FERRAZ, C. R. A. **Percepção de suporte social e bem-estar no trabalho: um estudo com Professores**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Metodista de São Paulo. Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Curso de Pós Graduação em Psicologia da Saúde – São Bernardo do Campo, Metodista, 2009.

FERREIRA, M. L. C. B. **Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial**. Dissertação de mestrado, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, Metodista, 2001.

FORTIN, M. F. **O processo de investigação: da concepção à realização**. Loures: Lusociência, 1999.

FRANCISCO, J. D. S.; CLARO, J. A. C. S. O impacto de satisfação no trabalho e de comprometimento organizacional afetivo sobre intenção de rotatividade em empresa mineradora de diamante (Angola). **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 5, n. 3, p. 114–136, 2014.

GIL, A. C. (2008). **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª Ed.

GONDIM, S.M.G.; SIQUEIRA, M.M.M. Emoções e afetos no trabalho. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

HOM, P. W.; GRIFFETH, R. W. **Employee Turnover**. South-Western, 1995

KEYES, C. L. M.; SHMOTKIN, D.; RYFF, C. D. Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 82, n. 6, p. 1007-1022, 2002.

LIRA, S. A. **Análise de correlação: abordagem teórica e de construção dos coeficientes com aplicações**. Dissertação (Mestrado em Ciências no Curso de PósGraduação em Métodos Numéricos em Engenharia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2004.

LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**, v. 49, p. 23-33, 1965.

MAIA, C. *Supervisão em call center: caminho para o sucesso*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

MIGLIOLI, A. M. **Tomada de Decisão na Pequena Empresa: estudo multi caso sobre a utilização de ferramentas informatizadas de apoio à decisão.** 2006, 100 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2006.

MINTZBERG, H. Strategy-making in three modes. **California Management Review**, v. 16, n. 2, p. 44-53, Winter, 1973

MINTZBERG, H.; LAMPEL, J. Reflecting on the strategy process. **Sloan Management Review**, v.40, n. 3, p. 21-30, 1999.

MOBLEY, W. H. **Turnover: causas, consequências e controle.** Porto Alegre: Ortiz, 1992.

MOBLEY, W. H.; GRIFFETH, R. W.; HAND, H. H.; MEGLINO, B. M. Review and conceptual analysis of the employee turnover process. **Psychological Bulletin**, v. 86, n. 3, 493-522, may, 1979.

MOKHTAR, S. S. M. The Consequences of Qualitative Overstretch on Employee Intention to Quit in Malaysia CRM Call Centers. **Journal of Human Resources**, v. 2, n. 2, p. 55-70, 2014.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. **New York: Academic Press**, 1982.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, p. 224-247, 1979.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE- eletrônica, São Paulo**, v. 4, n. 1, janeiro-junho, 2005.

OLIVEIRA, L. B.; ROCHA, J. C. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. **Rev. bras. gest. neg.**, São Paulo, v. 19, n. 65, p. 415-431, Sept. 2017.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr. 2008.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Familiar – Trabalho no Estresse Ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173-180, Mai./Ago., 2005

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da Escala de Estresse no Trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 9, n. 1, p. 45-52, abr. 2004.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba., v. 14, n. 6, p. 1054-1072, dez. 2010.

POLIZZI FILHO, A. **O impacto de bem-estar no trabalho sobre a intenção de rotatividade com a moderação de capital psicológico em professores**. 2011. 113 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de organizações) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2011.

RAMLALL, S. Managing employee retention as a strategy for increasing organizational competitiveness. **Applied H. R. M. Research**, v. 8, n. 2, p. 63-72, 2003.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic wellbeing. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 141-166, 2001.

RYFF, C. D. Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, n. 6, p. 1069-1081, 1989.

SORAGGI, F; PASCHOAL, T. **Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. *Estud. pesqui. psicol.*, Rio de Janeiro , v. 11, n. 2, p. 614-632, ago. 2011.

SILVA, L. S.; PORTO, J. B.; PASCHOAL, T. Valores Organizacionais e Valores Humanos como fatores de impacto no Bem-estar Ocupacional. **XXXIV EnANPAD**, Rio de Janeiro, Set., 2010.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo**. 1995. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. Medidas do comportamento organizacional. **Estudos de Psicologia**, v. 7, p. 11-19, 2002.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, p. 312, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE Jr. S. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização**. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, A. V. B. Bastos (Org.). *Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil* (pp. 300-330). Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, A. 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, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; PEREIRA, S. E. F. N. Análise de modelo afetivo para intenção de sair da organização. **Revista da SPTM**, v. 4, n. 6, p. 48-57, 2001.

SIQUEIRA, M. M. M.; PEREIRA, S. E. F. N. **Análise de um modelo afetivo para intenção de rotatividade**. [Resumo]. I Congresso Norte-Nordeste de Psicologia, Anais. Salvador, 1999.

SIQUEIRA, M. V. S. **Gestão de pessoas e discurso organizacional**. 02. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

SOUZA, C. M.; REIS, J. D.; SIQUEIRA, M. M. M. **As relações entre bem-estar no trabalho e intenção de rotatividade**. Caderno de resumo do IV Seminário de Pesquisa Gibest: grupo interinstitucional de pesquisa de bem-estar, suporte social e trabalho. Uberlândia – MG, 2006.

STAW, B. M.; BELL, N. E.; CLAUSEN, J. A. The dispositional approach to job attitudes: a lifetime longitudinal test. **Administrative Science Quarterly**, v. 31, p. 56-77, 1986.

VALENTE, L. E. **Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho em profissionais de educação física**. Dissertação de Mestrado. Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, Metodista, 2007.

VAN HORN. J. E.; TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W. B.; SCHREURS. P. J. G. The Structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. **Journal of occupation and Organizational Phycology**, v. 77, p. 365-375, 2004.

VANDENBERG, R. J.; NELSON, J. B. Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior? **Human Relations**, v. 52, p. 1313-1336, 1999.

WANG, Y.; YANG, C.; WANG, K. Comparing Public and Private Employee's Job Satisfaction and Turnover. **Public Personnel Management**, v. 41, n. 3, p. 557-573, 2012.

WARR, P. **Work, happiness and unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.

WATERMAN, A. S. Two conceptions of happiness: Contrasts os personal expressiveness (Eudaimonia) and hedonic enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 64, n. 4, p. 678-691, 1993.

WATERMAN, A. S.; SCHWARTZ, S. J.; CONTI, R. The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 9, n. 1, p. 41-79, 2008.

YIN, R. K. Estudo de Caso: **Planejamento e Métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2010.



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
Departamento de Administração

Questionário de Pesquisa

Olá, meu nome é Matheus Brum Pereira e estou concluindo o curso de Administração na Universidade de Brasília. Estou aplicando este questionário que faz parte do meu Trabalho de Conclusão de Curso, sobre bem-estar no trabalho e intenção de rotatividade.

Suas respostas são de muita importância, por isso gostaria de contar com a sua colaboração para responder os itens a seguir. Não existem respostas certas e erradas, todas estão corretas desde que correspondam com o que você pensa. O tempo médio de respostas é de 5 minutos e procure não deixar questões em branco.

Tudo o que responder será utilizado somente para fins acadêmicos, não sendo necessária sua identificação pessoal no questionário. As questões sociodemográficas buscam apenas caracterizar a amostra da pesquisa e os dados serão analisados de maneira conjunta.

Assim, peço por gentileza que responda as perguntas abaixo com o máximo de sinceridade possível, leia com calma todas as questões e itens, respondendo tudo em seu tempo.

Desde já agradeço a sua participação!

Para responder a esta parte do questionário, utilize a escala abaixo e escreva o número que melhor expressa sua resposta ao lado de cada item.

Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

- | | | |
|---------------------|------------------------|----------------------|
| 1) alegre _____ | 8) animado _____ | 15) incomodado _____ |
| 2) preocupado _____ | 9) chateado _____ | 16) nervoso _____ |
| 3) disposto _____ | 10) impaciente _____ | 17) empolgado _____ |
| 4) contente _____ | 11) entusiasmado _____ | 18) tenso _____ |
| 5) irritado _____ | 12) ansioso _____ | 19) orgulhoso _____ |
| 6) deprimido _____ | 13) feliz _____ | 20) com raiva _____ |
| 7) entediado _____ | 14) frustrado _____ | 21) tranquilo _____ |

Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho.

Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Neste trabalho...

1) Realizo meu potencial	1	2	3	4	5
2) Desenvolvo habilidades que considero importantes	1	2	3	4	5
3) Realizo atividades que expressam minhas capacidades	1	2	3	4	5
4) Consigo recompensas importantes para mim	1	2	3	4	5
5) Supero desafios	1	2	3	4	5
6) Atinjo resultados que valorizo	1	2	3	4	5
7) Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	1	2	3	4	5
8) Faço o que realmente gosto de fazer	1	2	3	4	5
9) Expresso o que há de melhor em mim	1	2	3	4	5

A seguir dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

- () Penso em sair da empresa onde trabalho.
- () Planejo sair da empresa onde trabalho.
- () Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho.

Perguntas sociodemográficas

Cargo/Função:

<input type="checkbox"/> Gerência
<input type="checkbox"/> Fiscal de Setor
<input type="checkbox"/> Caixa
<input type="checkbox"/> Repositor
<input type="checkbox"/> Administrativo
<input type="checkbox"/> Limpeza
<input type="checkbox"/> Outros

Gênero:

<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Feminino
------------------------------------	-----------------------------------

Idade:

<input type="checkbox"/> 18 a 24
<input type="checkbox"/> 25 a 30
<input type="checkbox"/> 31 a 40
<input type="checkbox"/> 41 a 50
<input type="checkbox"/> 51 a 60
<input type="checkbox"/> Mais de 61

Estado Civil:

<input type="checkbox"/> Solteiro (a)
<input type="checkbox"/> Casado (a)
<input type="checkbox"/> Separado (a)
<input type="checkbox"/> Divorciado (a)
<input type="checkbox"/> Viúvo (a)

Escolaridade:

<input type="checkbox"/> Fundamental – Incompleto
<input type="checkbox"/> Fundamental – Completo
<input type="checkbox"/> Ensino Médio – Incompleto
<input type="checkbox"/> Ensino Médio – Completo
<input type="checkbox"/> Superior – Incompleto
<input type="checkbox"/> Superior - Completo
<input type="checkbox"/> Pós-Graduação

Quantidade de Filhos:

<input type="checkbox"/> Nenhum
<input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2
<input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> 5 ou mais

Tempo na empresa:

<input type="checkbox"/> Menos de 1 ano
<input type="checkbox"/> Entre 1 e 2 anos
<input type="checkbox"/> 2 a 5 anos
<input type="checkbox"/> 5 a 10 anos
<input type="checkbox"/> 10 a 15 anos
<input type="checkbox"/> 15 a 20 anos
<input type="checkbox"/> 20 a 25 anos