



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

JÉSSICA ALINE ROCHA

**BEM-ESTAR NO TRABALHO: UMA ANÁLISE JUNTO AOS SERVIDORES DA
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA DA UNIVERSIDADE FEDERAL
RURAL DE PERNAMBUCO**

SERRA TALHADA - PE
2021

JÉSSICA ALINE ROCHA

**BEM-ESTAR NO TRABALHO: UMA ANÁLISE JUNTO AOS SERVIDORES DA
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA DA UNIVERSIDADE FEDERAL
RURAL DE PERNAMBUCO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharela em Administração.

Orientador: Prof. Me. Jailson Santana Carneiro

SERRA TALHADA - PE

2021

JÉSSICA ALINE ROCHA

**BEM-ESTAR NO TRABALHO: UMA ANÁLISE JUNTO AOS SERVIDORES DA
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA DA UNIVERSIDADE FEDERAL
RURAL DE PERNAMBUCO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Bacharelado em
Administração da Unidade Acadêmica de
Serra Talhada da Universidade Federal
Rural de Pernambuco como parte dos
requisitos para a obtenção do título de
Bacharela em Administração.

Aprovado em ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Jailson Santana Carneiro

Universidade Federal Rural de Pernambuco – Unidade Acadêmica de Serra Talhada

Prof. Dr. Danuzio Weliton Gomes da Silva

Universidade Federal Rural de Pernambuco – Unidade Acadêmica de Serra Talhada

Profa. Ma. Janayna Souto Leal
Centro Universitário de João Pessoa

Serra Talhada

2021

BEM-ESTAR NO TRABALHO: UMA ANÁLISE JUNTO AOS SERVIDORES DA UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

Jéssica Aline Rocha

jalinerocha2017@gmail.com

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

Jailson Santana Carneiro

Jailson.santana@ufrpe.br

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

Resumo

O presente artigo tem como objetivo, mensurar o Bem-Estar no trabalho, dos colaboradores da UFRPE/ UAST, assim como identificar aspectos que diminuem sua satisfação, comprometimento e envolvimento no trabalho. A investigação teve como base a escala de Bem-Estar desenvolvida por Siqueira, Orengo e Peiró (2014) que possui duas dimensões presentes: comprometimento e satisfação (1); e o envolvimento com o trabalho (2). A coleta de dados ocorreu de maneira *online* a partir de um questionário com 92 colaboradores (professores e técnicos administrativos) da instituição. Foi realizado também o cruzamento de dados comparativos entre às duas dimensões presentes e o Bem-Estar geral, onde foram observados variáveis como renda e faixa etária. Os resultados sinalizam para um bem-estar mediano dos colaboradores na universidade, onde os colaboradores com mais de 45 anos e aqueles com maior renda obtiveram resultados menores em todos os aspectos.

Palavras-chave: Bem-Estar no trabalho; Comprometimento e satisfação; Envolvimento com o trabalho; Inventário de Bem-Estar.

Abstract

This article aims to measure the Well-Being at work of UFRPE/UAST employees, as well as to identify aspects that reduce their satisfaction, commitment, and involvement at work. The investigation was based on the Well-Being scale developed by Siqueira, Orengo and Peiró (2014), which has two present dimensions: commitment and satisfaction (1); and involvement with work (2). Data collection took place online from a questionnaire with 92 employees (teachers and administrative technicians) of the institution. It was also carried out the crossing of comparative data between the two dimensions present and the General Well-Being, where variables such as income and age group were observed. The results point to an average well-being of employees at the university, where employees over 45 years old and those with higher income obtained lower results in all aspects.

Keywords: Well-being at work; Commitment and satisfaction; Involvement with work; Well-being Inventory.

1 INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho foi por muito tempo negligenciada, e até mesmo desconsiderada por muitos trabalhadores e gestores. O modelo produtivo gerencial que priorizava a hierarquia e a produtividade como fatores principais de gestão nas empresas, com o passar dos anos e das constantes mudanças no mercado de trabalho, precisou ser mudado. Segundo Motta e Vasconcelos (2002) o experimento de Hawthorne durou entre 1927 e 1932, foi um marco, entre tantas teorias que foram estudadas na época, por meio da qual se pode identificar fatores motivacionais dos colaboradores dentro da organização, além de novas variáveis que foram integradas aos estudos nas organizações, como a integração social e comportamento social dos empregados.

Segundo Matias, Pereira (2012), as organizações públicas passaram a perceber que para atingir os objetivos organizacionais e os crescentes anseios da sociedade, faz-se necessário organizar recursos materiais e fornecer estímulos para os colaboradores, com o intuito de promover a sensação de Bem-Estar. Ademais, o serviço público busca fomentar o bem comum, oferecer serviços de qualidade e valorizar o servidor público. Partindo dessa conjectura, e com base nas crescentes mudanças do mercado de trabalho, é possível perceber que o Bem-Estar tem sido objeto de diversas pesquisas, porém, algumas organizações ainda não se atentaram em identificar o nível de Bem-Estar de seus colaboradores, sejam eles do setor público que é alvo da pesquisa, como do setor privado.

Tomando como base essa problemática o objetivo do trabalho será mensurar o Bem-Estar dos servidores da Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UAST-UFRPE), assim como identificar aspectos que diminuem sua satisfação, comprometimento e envolvimento no trabalho. O Estudo foi feito por meio do Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13) em que foram medidos aspectos que mensuram o Bem-Estar dos colaboradores da UAST.

Segundo Siqueira e Padovan (2008) ainda não há concepções claras para descrever o Bem-Estar no trabalho, porém, o conceito de integração de duas dimensões (comprometimento e satisfação, e envolvimento com o trabalho), pode definir e medir o nível de Bem-Estar geral dos colaboradores. Essas variáveis

quando identificadas no colaborador podem indicar um nível baixo, médio ou alto na escala de Bem-Estar geral.

Através dos resultados, identificaremos aspectos de como o indivíduo busca a satisfação pessoal e seu crescimento profissional. Os resultados também serão úteis para verificar uma eventual baixa satisfação e/ou baixo envolvimento dos servidores e assim dar subsídios à direção para promover mudanças necessárias.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Bem- Estar no trabalho

O ambiente de trabalho pode proporcionar ao colaborador, sentimentos positivos ou de insatisfação. O estudo sobre aspectos que influenciam esses sentimentos positivos, ou negativos dentro do ambiente de trabalho e a mensuração de níveis de bem-estar, leva a organização a conhecer melhor sua equipe e conseqüentemente obter melhores resultados no mercado.

O investimento no colaborador deve ser contínuo e bem estruturado, pois, segundo Vianna (2004), presidente do MVC – Instituto M. Vianna Costacurta Estratégia e Humanismo, uma das grandes dificuldades atuais é encontrar os verdadeiros talentos. Segundo ele esse fator vai passar a ser um grande diferencial no mercado de trabalho. E para cuidar do fator humanista é preciso se atentar a aspectos positivos no ambiente de trabalho, como identificação e divulgação dos níveis de bem-estar dentro das organizações.

A UFRPE/UAST tem como missão exercer uma ação integrada às atividades de ensino, pesquisa e extensão, visando alcançar a qualidade acadêmica, a promoção do desenvolvimento científico e a formação de profissionais/cidadãos com visão técnica, científica, humanística e empreendedora, capaz de enfrentar desafios e atender às demandas da sociedade (Apresentação, 2021).

Como promotoras de conhecimento é necessário que as instituições de ensino, deem subsídios para que seus funcionários se sintam em um ambiente acolhedor, e para isso é importante a mensurar o nível de bem-estar da instituição.

Segundo Vespasiano, Cirelene e Mendes, André (2017) ao abordarem o tema de bem-estar, os pesquisadores se referem ao bem-estar subjetivo (BES) e

psicológico (BEP). A primeira analisa aspectos e avaliam o que as pessoas têm como perspectiva de vida, já a segunda atua como uma crítica ao conceito de BES, sendo construída a partir de formulações psicológicas do desenvolvimento humano e dimensionadas em capacidades para enfrentamento da vida (Siqueira; Padovan, 2008). Tais conceitos serviram como subsídios ao estudo de bem-estar do trabalho (BET) que buscar analisar fatores que envolvem o ambiente, e vínculos positivos com a organização, que lhe proporcionem a sensação de bem-estar. Siqueira e Padovan (2008).

O bem-estar no trabalho segundo Siqueira e Padovan (2008), não tem uma concepção clara, porém, pode ser explicada pela articulação de duas dimensões presentes, a primeira dimensão é composta pelas variáveis, comprometimento, satisfação e a segunda pelo envolvimento com o trabalho. Ou seja, do ponto de vista psicológico, o BET compreende um estado mental positivo formado pela articulação dessas duas dimensões presentes (Siqueira, 2008).

A medida de nível de bem-estar é realizada através de um modelo de bem-estar no trabalho, formulado por 9 itens da dimensão, comprometimento e satisfação e 4 de envolvimento com o trabalho, onde os resultados podem ser avaliados como baixo, médio e alto nível de satisfação.

2.2 Comprometimento e satisfação

O trabalho foi considerado por muito tempo, como um meio para obter ganhos materiais e sucesso profissional, contudo, essa afirmativa com o passar dos anos foi mudando. Tanto as organizações como os colaboradores entendem que as atividades exercidas, assim como o ambiente de trabalho, não são apenas uma forma de obtenção de renda, mas algo que lhe desperte Bem-Estar. Para que o funcionário experimente dessa sensação de Bem-Estar é prescindível que o colaborador esteja em um ambiente de trabalho em que se sinta comprometido e satisfeito com as suas atividades.

Dessa forma, segundo Oliveira, Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999), isso ocorre quando a organização valoriza, retribui os trabalhos desempenhados pelos seus funcionários e demonstra interesse pelo seu Bem-Estar, ou seja, lhe proporcionam suporte organizacional. Dessa maneira, os colaboradores tendem a

igualar as ações dos gestores com as ações da organização em si mesmos, proporcionando benefícios tanto para ele como para a empresa empregadora.

Partindo dessa ideia de Bem-Estar no trabalho (BET), Siqueira e Padovan (2008) desenvolveram um modelo, o que se pode chamar de uma nova leitura de estudos sobre comportamento organizacional. O modelo BET compreende um estado mental formado pela articulação de 2 dimensões presentes: comprometimento e satisfação; e envolvimento com o trabalho.

A primeira dimensão é composta pelo comprometimento com o trabalho e satisfação. Segundo Schlickmann (2011), o comprometimento organizacional, primeira variável dimensão 1; é um dos elementos que liga o funcionário a organização. Se presente no ambiente de trabalho, os interesses do funcionário acabam se voltado para os interesses da empresa, fazendo com que ele queira alcançar as metas e objetivos da organização, contribuindo para a produtividade.

Para que o funcionário desenvolva o interesse pela organização, é necessário que algumas variáveis estejam presentes, tanto na empresa como internalizadas no colaborador. Segundo Vespasiano e Mendes (2017) o comprometimento organizacional equivale à ligação positiva entre colaboradores e gestores, assim como uma relação concordante quanto aos objetivos da organização. Quando presentes, esses aspectos contribuem para o reconhecimento de que a ligação com a organização repercute positivamente em sua vida. Reforçando essa definição, Siqueira e Padovan (2008) afirmam que o comprometimento organizacional nada mais é que um vínculo com a organização que lhe proporciona sentimentos positivos como entusiasmo, orgulho, contentamento, entre outros.

Já a ausência da satisfação no trabalho, afeta aspectos da vida pessoal do colaborador. Segundo Pimentel, Sergio e Kurtz, Diego (2021) os estudos iniciais sobre satisfação no trabalho sinalizam para consequências na saúde dos colaboradores, assim como qualidade de vida e Bem-Estar do colaborador, onde se pode observar que a insatisfação causa impactos negativos na sua saúde mental e física relacionadas a estresses ocupacionais.

A satisfação no trabalho também contribui positivamente no ambiente organizacional e na vivência do colaborador. Conforme constata Schlickmann (2011) a satisfação no trabalho está ligada a tarefas e comportamentos do dia a dia, como o colaborador responder às tarefas que lhe são expostas, assim como as condições

físicas do ambiente de trabalho, como, por exemplo, sua relação com pessoas ou seu ambiente de trabalho, retribuições como salários e promoções, ou atividades que realiza. Todas essas variáveis fazem parte da satisfação do funcionário em relação à empresa.

Segundo Siqueira (2009) a satisfação no trabalho traz para o modelo mental de BET um conjunto de três grandes categorias de fontes de satisfação. Estando presentes nos seguintes segmentos:

- Relações com as pessoas no local de trabalho (chefia e colegas);
- Retribuições organizacionais (salários e promoções) ofertadas por organizações;
- Atividades que realiza.

Sobre retribuições organizacionais, presente em um dos segmentos que envolvem a satisfação no trabalho, os colaboradores nem sempre irão reagir positivamente. Um aumento salarial não leva necessariamente os colaboradores a trabalhar com mais entusiasmo, pode, no entanto, deixá-los satisfeitos o bastante para que outras variáveis possam motivá-las. Por outro lado, se o salário ou as condições de trabalho causam insatisfação, as pessoas tornam-se desmotivadas, e nenhum outro elemento será capaz de motivá-las. (GIL, 2001, p. 208).

Considerando que as organizações vêm se preocupando cada vez, com seus colaboradores, o estudo sobre Bem-Estar, satisfação, comprometimento e envolvimento com o trabalho, traz além de um conhecimento prévio de seus funcionários, formas para conquistar trabalhadores engajados e empenhados com suas atividades. Como os trabalhadores contribuem para o desenvolvimento das organizações, recompensá-los e reconhecê-los é fundamental para que se sintam motivados a trabalhar mais e melhor. Freitas, Mariana (2019) apud Albaloshi, Ali (2017).

Segundo SANTOS, Vivian (2021) Um grande diferencial para as organizações são justamente medir o nível de satisfação dos funcionários, pois, quando estão satisfeitos, eles tendem a se empenhar mais para realizar suas atividades além de buscar pelo seu próprio crescimento profissional. Assim todos permanecem motivados, contribuindo para um ambiente mais produtivo.

2.3 Envolvimento com o trabalho

O comportamento do colaborador dentro da organização é fundamental, para o desenvolvimento e a produtividade da empresa. Quando o funcionário está envolvido com o trabalho desempenhado, e as atividades postas são com base na sua competência ele tende a se envolver com suas tarefas e conseqüentemente com a empresa empregadora. De acordo com Siqueira, Orengo e Peiró (2014) quanto mais o colaborador se envolve com o trabalho, maior será sua motivação em relação à empresa onde trabalha.

Esse envolvimento com o trabalho está presente na segunda dimensão do modelo de BET, que segundo Siqueira e Padovan (2008), é um fator composto por crenças do que o trabalho realizado lhe proporciona horas agradáveis do seu dia, e que qualquer atividade pode levar indivíduo a um estado de fluxo, ou seja, o envolvimento com o trabalho se ela (a atividade) atender essas três condições, Siqueira (2008):

- Existir uma meta a ser alcançada por meio das atividades;
- Os desafios impostos pelas atividades serem vencidos pelas habilidades do indivíduo;
- Haver *feedback* oferecido pelas próprias atividades realizadas.

Dessa forma é necessária uma meta que seja possível de ser alcançada, pelas habilidades do colaborador, também é preciso que haja uma troca, com feedback positivo ou negativos, diante do comprimento da atividade, para que dessa maneira o indivíduo possa se envolver com as atividades e com a organização.

Nesse sentido, entende-se que o envolvimento é um estado positivo do eu no trabalho, enquanto um estado de insatisfação implica a perda de motivação e separação do eu do trabalho, quando o colaborador se encontra num estado de envolvimento, o trabalho o absorve e contribui para que suas atividades sejam experiências positivas, assim se define o nível de envolvimento com o trabalho (MARANHÃO; MACIEIRA, 2014).

A literatura destaca ainda sobre esse tema que esse envolvimento é essencial a organização, pois, o colaborador fortalece o vínculo com ela, atribuindo dessa forma a ligação do envolvimento com o Bem-Estar no trabalho (SCHLICKMANN, 2011).

É importante destacar ainda que o envolvimento do colaborador com o trabalho não é uma variável estável, podendo haver alterações de acordo com as condições de trabalho e perceptivas do mesmo. Dessa forma, características das tarefas como variedade, tempo para executá-las e os desafios que elas impõem ao trabalhador, associadas às características do líder e despreparo profissional para desempenhar esses papéis, podem levar o trabalhador a alterar seu engajamento no trabalho (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é de abordagem quantitativa. Dessa forma, como instrumento para a coleta de dados, optamos pelo questionário estruturado em três partes:

- a) pergunta sociais e demográficas como gênero, renda, idade;
- b) perguntas relacionadas ao trabalho como o vínculo com a UFRPE-UAST, jornada de trabalho, se ocupada cargo de direção e;
- c) o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13), desenvolvido por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), formado por 13 afirmações divididas em duas dimensões: Comprometimento e satisfação (9 itens) e Envolvimento com o trabalho (4 itens). Esta última parte foi mensurada por meio de uma escala Likert de cinco pontos (1-discordo totalmente, 2-discordo, 3-nem concordo nem discordo, 4-concordo e, 5-concordo totalmente).

Após a definição das perguntas do instrumento, ele foi estruturado na plataforma *Google Forms* e submetido a um pré-teste com 2 pessoas para verificação de problemas de entendimento. Considerando que não foi necessário efetuar ajustes, o *link* com o instrumento foi enviado para os e-mails institucionais de 146 docentes efetivos e de 67 Técnicos Administrativos em Educação (TAE). Como o número de respondentes permaneceu baixo, foi enviado outro e-mail após uma semana. O período de coleta ocorreu de 24 de maio a 7 de junho e foram obtidas 93 respostas.

Para os procedimentos de análise dos dados, o software Excel foi utilizado para realização da análise descritiva, por meio da qual foram extraídas a média, a mediana e o desvio padrão para as variáveis quantitativas, as frequências e as

porcentagens para as variáveis qualitativas. Também foi realizado o cálculo NPS, para medir o nível de lealdade dos colaboradores, onde a medida de pontuações entre 0 e 6 indicam que os colaboradores são detratores da instituição, 7 a 8 passivos ou neutros de 9 a 10 são considerados como promotores.

O trabalho analisa através das respostas dos 93 indivíduos, os fatores e variáveis que influenciam no Bem-Estar geral do trabalho, como renda, anos de instituição, função ou cargo, entre outros. E de maneira geral, medir o nível de satisfação dos colaboradores da UAST.

Segundo Apollinário (2009), a análise descritiva tem como objetivo descrever, resumir, totalizar e apresentar graficamente os dados por distribuições medida de frequência. Para o IBET-13, a interpretação seguirá os parâmetros de Siqueira, Orengo e Peiró (2014).

4 RESULTADOS E DISCURSÕES

4.1 Caracterização da amostra

A amostra foi composta por 93 participantes, da qual 74 (79,57%) indivíduos residem na cidade de Serra Talhada - PE, e 19 (20,43%) residem em outras 11 cidades dos estados de Pernambuco, Paraíba, Ceará. Conforme os dados da Tabela 1, os casados são maioria na amostra (69,89%), seguidos dos solteiros (27,96%). Houve uma predominância do gênero masculino com um total de 52 (56,25%), e 40 (43,48%) do gênero feminino, apenas uma pessoa não se identificou nem como masculino ou feminino.

Tabela 1 – Caracterização da amostra

Variável	Frequência	%
Estado Civil		
Casado(a)	65	69,89%
Divorciado(a)	2	2,15%
Solteiro(a)	26	27,96%
Gênero		
Feminino	40	43,01%
Masculino	52	55,91%
Indefinido	1	1,08%
Idade		
Entre 21 e 30 anos	11	11,83%
Entre 31 e 37 anos	38	40,86%
Entre 38 e 44 anos	23	24,73%
Entre 45 e 62 anos	21	22,58%

Renda Familiar		
Acima de 6 salários-mínimos	64	68,82%
Mais de 4 e até 6 salários-mínimos	19	20,43%
Mais de 2 e até 4 salários-mínimos	10	10,75%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Ainda de acordo com os dados da Tabela 1, a maioria dos participantes possui entre 31 e 37 anos, cerca 40,86% do total, a média da idade ficou em 39 anos. Considerando a renda familiar, a faixa acima de 6 salários-mínimos apresentou a maior frequência, o que equivale a 64 respondentes (68,82%), seguida da faixa de mais de 4 e até 6 salários-mínimos, com 19 pessoas (20,43%). O que segundo Siqueira (2009), representa uma das 3 categorias das fontes de satisfação, que são as retribuições organizacionais, salários e promoções ofertadas pelas organizações.

Na amostra, obtivemos respostas de pessoas que ingressaram entre os anos de 2006 e 2020. A maioria dos respondentes ingressou na universidade entre os anos de 2013 e 2020, cerca de 58 (62,37%). Ademais, é importante destacar que cerca de 1/3 da amostra, ou 32 respondentes, possuem mais de 10 anos de universidade (ingressaram entre 2006 e 2010). Os dados estão na Tabela 2.

Os colaboradores com mais de 10 anos de organização possuem um conhecimento mais específico sobre a universidade, e podem identificar de forma mais precisa, as questões que envolvem Bem-Estar no trabalho. Conforme Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999) é primordial para o Bem-Estar dos colaboradores a valorização, retribuição de trabalhos desempenhados pelos seus funcionários e demonstração de interesse pelo seu Bem-Estar.

Tabela 2 – Caracterização da amostra sobre dados sobre colaborador e empresa

Variável	Frequência	%
Ano de ingresso como colaborador		
De 2006 a 2012	35	38%
De 2013 a 2020	58	62%
CH Trabalho		
20 H	1	1,1%
40 H	29	31,2%
40 Com DE	63	67,7%
Cargo de direção		
Sim	8	8,60%
Não	85	91,40%
Cargo		
Professor do magistério Superior	64	68,82%
Técnico Administrativo	29	31,18%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Ainda conforme os dados da Tabela 2, os docentes efetivos compõem a maioria dos dados da amostra, com 64 respondentes (68,82%), enquanto os técnicos administrativos representam 29 pessoas (31,18%). Apenas 8 indivíduos (8,60%) possuem algum cargo de direção.

Finalizando a parte de caracterização da amostra, foi indagado aos respondentes o quanto, em uma escala de 0 a 10, seria a probabilidade de indicar a um amigo ou parente a UAST para se trabalhar. Dessa forma, pudemos aferir o *Net Promoter Score* (NPS), aqui utilizado como uma medida adicional para se verificar a satisfação do respondente. Para calcular a medida, considera-se os seguintes parâmetros: os respondentes que deram nota de 0 a 6 são considerados detratores. Os que pontuaram 7 e 8 são neutros e, os que deram 9 e 10 são considerados promotores da organização. A maioria dos respondentes foi considerada como promotores, o que significa que estão satisfeitos, com a universidade e o trabalho desempenhado, ou seja, estão comprometidos com o trabalho.

Tabela 3 - NPS da UAST

Respondente	Frequência	Porcentagem
Detrator	3	3%
Neutro	28	30%
Promotor	60	65%

$NPS = \%Promotor - \%Detrator$
 $NPS = 65\% - 3\%$
 $NPS = 61\%$

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme dados da Tabela 3, o NPS da UAST ficou no nível de 61%, o que a coloca numa faixa de qualidade (resultados entre 50% e 75%). Todavia, é importante ressaltar que 30% possuem uma posição neutra perante a UAST. Reforçando esse dado Siqueira e Padovan (2008) afirmam que o comprometimento organizacional nada mais é que um vínculo com a organização que lhe proporciona sentimentos positivos como entusiasmo, orgulho, contentamento, entre outros. O que leva o funcionário a indicar e promover a organização.

4.2 Análise descritiva das dimensões

Por fim, para melhor verificação dos itens das dimensões, foi efetuado uma análise descritiva com medidas de posição (média, mediana) e desvio padrão. Segundo os dados da Tabela 4, o item CS01 (*Estou contente com a instituição onde trabalho*), na escala de 1 a 5, obteve média de 4,1 entre os respondentes, o que representa um escore alto na dimensão comprometimento e satisfação. O desvio padrão em nível baixo (0,93) e a mediana (4,0) sinalizam para um contentamento em relação à organização. Ademais, as médias 4,6 e 4,2 dos itens CS03 e CS08, respectivamente, reforçam essa informação confirmando o escore alto segundo os preceitos de Siqueira, Orengo e Peiró (2014).

Tabela 4 – Medidas descritivas para a dimensão Comprometimento e satisfação

COD	Itens	Média	Desvio Padrão	Mediana
CS01	Estou contente com a instituição onde trabalho.	4,1	0,93	4,0
CS02	Estou entusiasmado com a instituição onde trabalho.	3,7	1,15	4,0
CS03	Estou interessado na instituição onde trabalho.	4,6	0,78	4,0
CS04	Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	3,6	1,10	4,0
CS05	Estou animado com a instituição onde trabalho.	3,8	1,09	4,0
CS06	Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.	3,8	0,96	4,0
CS07	Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	4,0	1,09	4,0
CS08	Estou orgulhoso da instituição em que trabalho.	4,2	0,96	4,0
CS09	Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido na instituição.	3,2	1,23	3,0
Geral		3,9	0,727	4,0

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Ainda conforme os dados da Tabela 4, a menor média (3,15) ficou com o item “*Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido na instituição*”, o que mostra um escore médio, conforme Siqueira, Orengo e Peiró (2014). O desvio padrão de 1,23 e a mediana 3,0 demonstram que a amostra ficou relativamente dividida em relação às oportunidades de promoção. O escore geral da dimensão comprometimento e satisfação (3,9) ficou em nível médio.

Segundo dados da Tabela 4, o item CS05 sobre a dimensão comprometimento e satisfação, obteve um escore médio, com o seguinte questionamento “*estou animado com a instituição onde trabalho*”. Os respondentes em sua maioria se sentem animados em relação ao trabalho, o que segundo Siqueira, Orengo e Peiró (2014) é uma variável presente em ambientes em que o colaborador está experimentando a sensação de Bem-Estar. A média desse

item de 3,8 confirma essa posição. De maneira geral os 9 itens da dimensão comprometimento e satisfação obtiveram um escore médio, com média geral de 3,9, confirmando a posição positiva em relação ao comprometimento e satisfação no ambiente de trabalho.

Em relação à dimensão Envolvimento com o trabalho, a menor média ficou com o item EN04, com 2,4, o que representa um escore baixo. O desvio padrão ficou em 1,07, sinalizando uma maior variação dos dados. A mediana dos resultados obtidos foi de 2,0 o que denota uma discordância da amostra em relação ao item. Os dados estão na Tabela 5.

Tabela 5 – Medidas descritivas para a dimensão Envolvimento com o trabalho

COD	Itens	Média	Desvio Padrão	Mediana
EN01	As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	3,3	1,04	3,0
EN02	As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho	3,1	0,92	3,0
EN03	As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem meu trabalho.	3,0	1,12	3,0
EN04	Eu como, vivo e respiro meu trabalho	2,4	1,07	2,0
Geral		3,0	0,82	3,0

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

4.3 Cruzamento entre variáveis

Como forma de melhor explorar os resultados, optamos por fazer cruzamentos entre os dados para evidenciar potenciais informações. Inicialmente, cruzamos diversas variáveis com o escore geral do IBET-13. Conforme os dados da Tabela 6, pela análise cruzada das dimensões, pode-se perceber que tanto os professores do magistério superior, como os técnicos administrativos obtiveram um resultado positivo em relação a dimensão comprometimento e satisfação (DIM01), com escore médio. Já na dimensão que remete ao Envolvimento com o trabalho (DIM02), os professores obtiveram um escore médio em relação aos técnicos que de maneira geral, tiveram um baixo escore. Segundo Schlickmann (2011) o envolvimento com trabalho é essencial, pois o colaborador fortalece o vínculo com a organização, atribuindo dessa forma a ligação do envolvimento com o Bem-Estar no trabalho. Sobre o inventario de Bem-Estar, ambos obtiveram resultados positivos, com um escore médio.

Tabela 6 – Análise cruzada das dimensões da IBET-13 com diversas variáveis

Cargo	DIM01	DIM02	IBET-13
Professor do magistério superior	3,9	3,0	3,6
Técnico Administrativo	3,8	2,8	3,5
Ano de ingresso na UAST	DIM01	DIM02	IBET-13
2006 a 2012	3,8	2,9	3,5
2013 a 2020	3,9	3,0	3,6
Renda	DIM01	DIM02	IBET-13
Acima de 6 salários-mínimos (Mais de R\$ 6.600,00)	3,8	2,9	3,6
Mais de 4 e até 6 salários-mínimos (Mais de R\$ 4.400,00 e até R\$ 6.600,00)	3,8	2,9	3,5
Mais de 2 e até 4 salários-mínimos (Mais de R\$ 2.200,00 e até R\$ 4.400,00)	4,1	3,1	3,8
Gênero	DIM01	DIM02	IBET-13
Feminino	3,9	2,8	3,6
Masculino	3,8	3,1	3,6
Outro	4,3	2,0	3,6
Idade	DIM01	DIM02	IBET-13
21 a 35 anos	4,0	3,1	3,7
36 a 45 anos	3,8	2,9	3,5
Mais de 45 anos	3,8	2,8	3,4

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nota: DIM01: Comprometimento e satisfação; DIM02: Envolvimento com o trabalho.

Ainda sobre os dados da Tabela 6, em relação ao ano de ingresso, pode-se perceber que os colaboradores que ingressaram entre os anos de 2006 e 2020 obtiveram resultados positivos em relação a DIM01, com escore médio. Diferentemente da DIM02, que alcançou um escore entre médio e baixo. Nota-se que os funcionários com maior tempo de universidade obtiveram escore baixo, em contrapartida aqueles com ano ingresso mais recente, entre 2013 e 2020, alcançaram escore médio em relação ao envolvimento com o trabalho. De maneira geral ambos obtiveram escore médio em relação ao inventário de Bem-Estar, o que significa que os colaboradores, confirmaram a sua satisfação e Bem-Estar no ambiente de trabalho.

É importante destacar que em relação a renda, os colaboradores com menores salários, alcançaram maiores escores nas duas dimensões, porém de maneira geral, com base no IBET-13, ambos obtiveram escores médios para Bem-Estar no trabalho. Fator importante, pois os colaboradores nem sempre irão reagir positivamente. Um aumento salarial não leva necessariamente os colaboradores a trabalhar com mais entusiasmo, pode, no entanto, deixá-los satisfeitos o bastante para que outras variáveis possam motivá-las. Por outro lado, se o salário ou as

condições de trabalho causam insatisfação, as pessoas tornam-se desmotivadas, e nenhum outro elemento será capaz de motivá-las (GIL, 2001, p. 208).

Ainda sobre os dados da Tabela 6 em relação à idade, foi possível perceber que à medida que a idade avança o Bem-Estar parece diminuir, os colaboradores mais jovens alcançaram um escore maior, porém todos os participantes demonstraram resultados positivos em relação ao inventário de bem-estar, com escore médio.

Por fim, foi possível identificar que os escores correspondentes as DIMI01, alcançaram melhores resultados, em relação a DIMI02, que ficou um pouco abaixo, com escores entre baixo e médio. É necessário destacar que quando o colaborador se encontra num estado de envolvimento, o trabalho o absorve e contribui para que suas atividades sejam experiências positivas, assim se define o nível de envolvimento com o trabalho (MARANHÃO; MACIEIRA, 2014). Partindo dessa concepção, entende-se que o funcionário envolvido com seu trabalho, se sente capacitado para exercer suas atividades, as quais lhe proporcionam bem-estar, o que foi percebido de maneira mediana entre os funcionários da UAST.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através dos resultados da pesquisa foi possível mensurar o bem-estar dos colaboradores da UFRPE/UAST. Com base na análise de dados dos 93 participantes, pode-se identificar que forma geral, que os itens que envolvem as dimensões comprometimento e satisfação, obtiveram resultados positivos. Já a dimensão sobre envolvimento com o trabalho obteve resultados inferiores. Levando em consideração que os indivíduos possuem outras variáveis que estão no centro de suas vidas, é necessário que o setor de gestão de pessoas, desenvolva e trabalhe esses aspectos pessoais, individualmente, para uma melhor análise das necessidades de cada colaborador.

As principais limitações para coletas dos dados, foram observadas no quesito participação, entre os 250 funcionários ativos da UAST, apenas 93 responderam à pesquisa, o que dificultou na precisão dos dados, pois os resultados são obtidos com base em cálculos gerais para identificação de escores baixo, médio e alto, identificando assim o nível de bem-estar no trabalho.

É importante destacar ainda a necessidade de uma maior visibilidade e estudo, em aspectos que envolvem renda, idade e tempo de organização como fatores que podem ou não influenciar no Bem-estar. Uma pesquisa e aplicação da mesma escala em outras universidades federais, ou privadas pode ser mais bem explorada, beneficiando um estudo mais específico e variado, até mesmo, em faculdades particulares.

Estimular a prática de atividades em grupo dentro da UAST. É necessário também identificar o nível de envolvimento com os demais colaboradores, uma equipe unida, certamente contribuirá para um ambiente saudável. Um local de integração dos funcionários, descanso e estudo, durante as horas vagas, pode contribuir diretamente com a satisfação, dos colaboradores, assim como um contato direto com o setor de recursos humanos. Contribuindo dessa forma, para o bem-estar dos funcionários da empresa e de toda sociedade.

REFERÊNCIAS

APRESENTAÇÃO. **UFRPE**, 2021. Disponível em:<
<http://uast.ufrpe.br/apresenta%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 15 abril 2021.

CALDAS, M. P.; TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. **Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo**. BOOG, G.; BOOG, M. (ORGs). Manual de gestão de pessoas e equipes. São Paulo: Gente, p. 59-84, 2002.

SUZUKI, E. C. **Motivação do servidor público: desafios e perspectivas**. 2015, Lapa-PR.

MACHADO, W. de L. **Escala de bem-estar psicológico: Adaptação para o português brasileiro e evidências de validade**. Dissertação apresentada como requisito parcial para do Grau de Mestre em psicologia. Março, 2010.

SCHLEICHER, R. **Os Desafios da Administração Pública no Brasil e a Capacitação dos Servidores Públicos**. X encontro nacional de escola e governo. Brasília-DF. 12 de agosto 2014.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Colaboração: Álvaro Tamayo et al. Porto Alegre: Artmed, 2008.

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

NAZARIO, M. **Qualidade de vida no trabalho e envolvimento do trabalhador: uma análise em uma cooperativa de assistência à saúde**. Artigo de conclusão de curso. Santa Catarina-SC. 2015

BIBLIOTECA Virtual em saúde. **Ministério da saúde**, 2021. Disponível em: < <http://bvsmms.saude.gov.br/ultimas-noticias/3427-saude-mental-e-a-pandemia-de-covid-19> > Acesso em : 29 de maio de 2021.

MARANHÃO. M; MACIEIRA. M. E. B. **O processo nosso de cada dia: modelagem de processos de trabalho**. 2. Ed. Rio de Janeiro, Qualitymark Editora, 2014.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de gestão pública contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2012.

SCHLICKMANN, F. B. **Bem-estar no trabalho no setor bancário de Porto Velho - RO**. 2011. 35 f. Monografia (Especialização em Administração) - Universidade de Brasília, Curso de Administração, Porto Velho, 2011.

VESPASIANO, C. S.; MENDES, A. C. B. **Bem-estar no trabalho, comprometimento e satisfação de servidores técnico-administrativos com sua atividade**. Práticas em Gestão Pública Universitária, v. 1, n. 1, p. 81-101, 2017.

SILVA, G. A. et al. BEM-ESTAR NO TRABALHO: UMA INVESTIGAÇÃO ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DO ENSINO SUPERIOR. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, v. 13, n. 2, p. 1-18, 2019.

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M (Org.) **Novas Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAN, V. 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.

OLIVEIRA-CASTRO, G.A; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário**. Revista de Administração Pública, v.3, n.2, p. 29-51, mai./ago. 1999.

APPOLINÁRIO, F. **Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

PIMENTEL, Sergio R; KURTZ, Diego J. **Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no Brasil**. 202.

FREITAS, Mariana G; **SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ANTECEDENTES E CONSEQUENTES**. **Revista Gestão em Análise**, v. 8, n. 3, p. 46-65, set./dez. 2019.

SANTOS, Vivian C; **A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL**. V.9. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 2020.

MOTTA, F. C. P; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

VIANNA, M. A. F. **Capital intelectual, um futuro que já chegou**. Disponível em: <<http://www.guiarh.com.br/PAGINA21B>> Acesso em: 25 julho. 2005.

ANEXO I - QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Esta é uma pesquisa desenvolvida para um trabalho de conclusão de curso de Administração da Universidade Federal Rural de Pernambuco - Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UFRPE-UAST). O objetivo é mensurar o bem-estar no trabalho dos servidores da Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UAST-UFRPE). Reforçamos que os dados são coletados de forma anônima e as análises serão feitas de maneira agregada, não individual.

Qualquer dúvida é só entrar em contato com os pesquisadores

Discente: Jéssica Aline Rocha - jalinerocha2017@gmail.com

Docente: Jailson Santana Carneiro - jailson.santana@ufrpe.br

Pergunta filtro:

1. Atualmente, você é servidor ou funcionário da Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco?

- a) SIM
- b) NÃO

2. Qual o seu gênero?

- a) feminino
- b) masculino

3. Você é:

- a) Solteiro(a)
- b) Casado(a)
- c) Outros _____

4. Qual a sua idade? (Ex: 25) _____

5. Qual a sua renda familiar mensal? (a soma da renda de todas as pessoas que moram na sua casa).

- a) Até 2 salários mínimos (Até R\$ 2.200,00)
- b) Mais de 2 e até 4 salários mínimos (Mais de R\$ 2.200,00 e até R\$ 4.400,00)
- c) Mais de 4 e até 6 salários mínimos (Mais de R\$ 4.400,00 e até R\$ 6.600,00)
- d) Acima de 6 salários mínimos (Mais de R\$ 6.600,00)

6. Em que cidade você reside? _____

7. Você é:

- A) Professor do magistério superior
- B) Técnico Administrativo
- C) Terceirizado
- D) Outro

8. Em que ano você começou a trabalhar na UAST-UFRPE?

9. Qual a sua jornada de trabalho?

- a) 40h/sem DE

- b) 40h/sem
- c) 20h/sem
- d) Outro

10. Atualmente você ocupa função ou cargo de direção?

- a) SIM
- b) NÃO

12. Em uma escala de 0 a 10, qual a probabilidade de você indicar a UAST-UFRPE para um amigo ou familiar trabalhar?

13. As frases a seguir são sobre o seu trabalho atual e a empresa onde trabalha. INDIQUE, COM SINCERIDADE, O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5), que melhor representa sua resposta.

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo, nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
-----------------------------	---------------	------------------------------------	---------------	-----------------------------

Estou contente com a empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estou interessado na empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estou animado com a empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

OBRIGADA POR SUA COLABORAÇÃO!