

INVENTÁRIO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NO HORTIFRUTI

Adrielly Noberto Ferreira

Ferreira_noberto@hotmail.com

Joannes Emmanuel Dantas e Rodrigues de Lima

joannes.lima@paulista.ifpe.edu.br

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo identificar o nível de bem-estar organizacional dos funcionários do Hortifruti. Para analisar o bem-estar no trabalho foi utilizado o inventário do IBET-13 (Siqueira; Orengo; Peiro, 2014), que é composto por 13 questões que abordam o tripé do bem-estar, quais são: Satisfação com trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional (Siqueira; Padovam, 2008). Os resultados do questionário aplicado foram tabulados e analisados junto a sua concepção teórica. Assim, foi possível identificar o nível de bem-estar organizacional dos funcionários do Hortifruti.

Palavras-chave: Satisfação com o trabalho; Bem-estar no trabalho; Envolvimento com o trabalho; Comprometimento organizacional.

ABSTRACT

This work aimed to identify the level of organizational well-being of Hortifruti employees. To analyze well-being at work, the IBET-13 inventory was used (Siqueira; Orengo; Peiro, 2014), which is composed of 13 questions that address the well-being tripod, which are: job satisfaction, job involvement and organizational commitment (Siqueira; Padovam, 2008). The results of the applied questionnaire were tabulated and analyzed along with its theoretical conception. Thus, it was possible to identify the level of organizational well-being of Hortifruti employees.

Keywords: Job satisfaction; Well-being at work; Involvement with work; Organizational commitment.

1 INTRODUÇÃO

As pessoas passam maior parte do seu tempo no trabalho, assim esse ambiente representa parte significativa de suas vidas. Portanto, o trabalho se caracteriza como elemento fundamental na constituição do sujeito, como também se revela como instrumento de satisfação das necessidades físicas, emocionais e cognitivas (Guimarães; Neto, 2021).

Assim, a frequência de experiências positivas ou negativas sobre a percepção do indivíduo com o trabalho levará a definição do seu nível de bem-estar. Para Siqueira e Padovam (2008) o bem-estar pode ser entendido pela construção psicológica multidimensional que integra três aspectos positivos, quais sejam: satisfação e comprometimento organizacional, que avalia a relação do indivíduo com a organização e o envolvimento com o trabalho, que avalia a relação com as atividades desenvolvidas.

Quando os resultados dos três aspectos são positivos a maior produtividade, lucratividade e menor taxa de absenteísmo, assim como esses resultados são repassados aos clientes que tendem a estar satisfeitos e ter maior nível de lealdade. Em contrapartida, os impactos de forma negativa levam a exaustão física e mental.

A administração do Hortifruti, organização estudada, identificou que os funcionários estavam com atrasos recorrentes, desinteresse com o atendimento ao cliente e com as atividades desenvolvidas. Assim, segundo os administradores, os funcionários apresentavam-se descomprometidos com a organização gerando um desconforto na relação chefe e funcionário, como também perda de vendas.

Guimarães e Neto (2021), implica que, quando há um elevado estado de prazer do funcionário com a organização estes tornam-se criativos, receptivos e competentes e por consequência agregam valor para empresa. Diante dessa problemática, levantou-se o questionamento “Qual o nível de bem-estar organizacional dos funcionários do Hortifruti?”.

Ademais, para compreensão do problema de pesquisa foi utilizado como base teórica o constructo de bem-estar no trabalho proposto por Siqueira e Padovam (2008), que como abordado anteriormente, subdivide o tema em três subtópicos, quais são: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento com o trabalho. Pois, entendesse que o bem-estar engloba sentimentos positivos presentes no ambiente de trabalho (satisfação), a relação das habilidades técnicas e as atividades desenvolvidas (envolvimento com o trabalho) e o sentimento positivo quanto a organização (comprometimento organizacional afetivo).

Nesta pesquisa, para analisar o bem-estar no trabalho utilizaremos o Inventário de Bem-estar Organizacional no Trabalho (IBET-13). Sua construção e validação foi feita por Siqueira, Orengo e Peiró (2014). Neste questionário, os autores trabalham os três aspectos do construto do bem-estar apresentado anteriormente.

Esta pesquisa se debruçou sobre o objetivo de identificar o nível de bem-estar organizacional dos funcionários do Hortifruti, para assim promover aos gestores a identificação de fatores que influenciam o baixo nível de bem-estar e o desenvolvimento de melhorias no ambiente organizacional.

Além da seção introdutória, segue-se mais quatro tópicos. O segundo tópico contempla IBET-13 e segue-se da abordagem literária do bem-estar e sua construção, subdividindo-se em conceitos e contextualização sobre a satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e envolvimento com o trabalho. Em seguida, no terceiro tópico, destacam-se os procedimentos metodológicos. A quarta seção considera a análise e a discussão dos resultados. Por fim, a última seção apresenta as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse tópico apresenta conceitos e contextualizações importantes para subsidiar o entendimento sobre a temática do bem-estar no trabalho e suas dimensões. A princípio será apresentado o IBET-13 a qual é a ferramenta utilizada para mensuração da satisfação, comprometimento e envolvimento no trabalho, tópicos que serão apresentados após a compreensão do IBET-13.

2.1 Inventário de bem-estar no trabalho (IBET-13)

Desenvolvido por Siqueira, Orengo e Peiró (2014) o IBET-13 trata-se de modelo constitutivo, visto que, trata elementos essenciais e indispensáveis para analisar o comportamento

organizacional. Vale destacar que o inventário, IBET-13, tomou como ponto de partida o Bem-estar no Trabalho (BET) proposto por Siqueira e Padovam (2008). Assim, como o BET é estudado pelos autores como um estado positivo, pois contém nele vínculos positivos com o ambiente de trabalho (satisfação), com a natureza do trabalho (envolvimento) e a ligação afetiva com o empregador (comprometimento).

O IBET-13 é apresentado no livro “ Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnósticos e de gestão” como a síntese de outras três escalas , quais são: Escala de Satisfação no Trabalho (EST), Escala de Envolvimento com o Trabalho (EET) e a Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECO). Dessa forma, o IBET-13 contém os três vínculos positivos apresentados anteriormente e permite reduzir o número de itens para medir o estado mental positivo do BET junto a outros conceitos de comportamento organizacional, pois compreendeu-se que quando aplicado um grande número de questões existe a possibilidade de cansaço e desânimo no respondente, podendo assim, comprometer o resultado (Siqueira; Orengo; Peiro, 2014).

O IBET-13 possui treze itens que são divididos em dois fatores, estes avaliam o quanto o indivíduo está positivamente vinculado ao trabalho. O primeiro fator, Compromisso e Satisfação, é avaliado a partir de nove itens que contém vínculos positivos para com a organização e também a satisfação para com a chefia, salário, promoções e tarefas. O segundo fator, compreende ao envolvimento com o trabalho sendo composto por quatro itens que se relacionam com o prazer sentido pelo trabalho no exercício de suas atividades.

As respostas do referido inventário são preenchidas na escala *Likert* de cinco pontos que têm seus extremos com discordo totalmente e concordo totalmente. Os autores, Siqueira, Orengo e Peiró (2014) sugerem interpretá-la da seguinte forma: se o fator apresentar um escore entre 1 e 2,9 foi considerado com baixo nível de bem-estar, se for entre 3 e 3,9 foi nível médio de bem-estar e se estiver entre 4 e 5 estará com alto nível de bem-estar.

Para analisar os estados de bem-estar positivo abordados no IBET-13 será necessário compreender a sua construção acadêmica de bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho, comprometimento e envolvimento com o trabalho. A princípio será abordado o bem-estar no trabalho e nos tópicos seguintes o tripé do bem-estar.

2.2.1 Bem-estar no trabalho

O trabalho é uma parte significativa da vida das pessoas, já que elas passam a maior parte do seu tempo nesse ambiente. Por isso, torna-se importante a prevenção de doenças decorrentes do trabalho como também a promoção do bem-estar das pessoas nesse ambiente (Dessen; Paz, 2010). Ademais, nas diferentes áreas de conhecimentos, afirmou-se o consenso de que funcionários satisfeitos com o trabalho realizam suas atividades com maior produtividade e motivação (Guimarães; Neto, 2021).

Para Siqueira e Padovam (2008), o bem-estar compreende as avaliações cognitivas, satisfação com a vida, trabalho e família, como também a frequência que se experimenta experiências positivas e negativas sobre a percepção do indivíduo. Sendo assim, bem-estar é a auto-avaliação do indivíduo para com o mundo (Guimarães; Neto, 2021). Delimitando a percepção de bem-estar, ainda segundo Guimarães e Neto (2021), bem-estar no trabalho se caracteriza pela predominância de sentimentos positivos, de sensações relacionadas ao desenvolvimento de suas habilidades e ao alcance dos propósitos de vida. Dessa forma, a ocorrência de mais pontos positivos relacionados ao trabalho (atividade desenvolvida) e a organização levará ao bem-estar organizacional (Pantaleão; Veiga, 2019).

Ademais, acrescenta-se a eles a definição de Rassi (2023) que relaciona positivamente o bem-estar a ideia de propósito, crescimento pessoal e satisfação, a qual gera o comprometimento e engajamento do indivíduo com o desenvolvimento na sua carreira. O impacto desses elementos de maneira negativa, podem acarretar prejuízos aos indivíduos, com isso, a permanência desses por longos períodos de tempo leva a exaustão física e mental.

Assim, o bem-estar no trabalho pode ser entendido como a construção psicológica multidimensional, integrada por vínculos afetivos positivos com a atuação profissional (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional) (Siqueira; Padovam, 2008). Conforme o autor, o bem-estar no trabalho abrange a satisfação com o trabalho, o envolvimento e o comprometimento com o trabalho, pois para estes os três elementos tornam-se essenciais e indispensáveis para o estudo do tema. Sendo assim, essas três dimensões apresentam vínculos positivos com a organização, representando o comportamento organizacional. A seguir, na figura 1 é possível observar como se dá o construto de bem-estar no trabalho.

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



Fonte: Siqueira (2009, p.250)

Desse modo, para fins de realização deste estudo tomou-se como referência o construto de bem-estar no trabalho proposto por Siqueira e Padovam (2008). Que analisa o bem-estar como estado mental positivo, dando a possibilidade de o trabalhador vivenciar períodos que emergem dentro dele, de forma interligada, como os sentimentos positivos promovidos pelo ambiente de trabalho (Satisfação), a harmonia entre suas habilidades profissionais e as exigências impostas pelas atividades (envolvimento com o trabalho) e pela organização (comprometimento organizacional).

A seguir apresentaremos a construção teórica sobre satisfação no trabalho.

2.2.2 Satisfação no trabalho

A abordagem no setor empresarial do termo satisfação no trabalho surgiu no século XVII, a discussão em torno do tema tinha um viés produtivista, de modo que os conhecimentos adquiridos tinham por finalidade aumento da produtividade (Nascimento; *et al.*, 2019). Os antecedentes da discussão da satisfação é marcado por um ambiente precário e condições de trabalhos desgastante, no qual se tinha por objetivo o maior alcance de lucro.

Nesta perspectiva, entende-se que a satisfação do trabalho pode ser a dimensão de quanto um funcionário gosta do seu trabalho. Dessa forma, se um funcionário guarda mais aspectos positivos que negativos, ele estará satisfeito, e caso esteja em uma situação inversa se encontrará insatisfeito (Hora; Júnior; Souza, 2081). Assim, um funcionário satisfeito tende a ser mais criativo, receptivo e competente para a conquista de seus objetivos, agregando valor para a empresa. Em contrapartida, um funcionário insatisfeito tende a apresentar dificuldades no desenvolvimento das suas atividades e na relação com os demais colaboradores (Guimarães; Neto, 2021).

O estado emocional de prazer, adquirido pela satisfação do trabalho, pode ser resultante da influência de múltiplos aspectos, dentre eles: o sentimento de valorização pelo que produz e de reconhecimento (Guimarães; Neto, 2021). Sendo assim, a satisfação dos funcionários está inteiramente ligada às necessidades dos indivíduos, sendo elas básicas ou mais complexas (Santos *et al.*, 2023). Dessa forma, quanto mais realizado o funcionário estiver mais se tornará satisfeito.

Para além dos fatores individuais é possível identificar o contentamento dos funcionários. Segundo Siqueira (2008) o contentamento com o trabalho pode ser mensurado por cinco

dimensões: (1) satisfação com os colegas de trabalho, (2) com a remuneração, (3) com os superiores, (4) com a natureza do trabalho e (5) com as promoções. Estas dimensões podem ser percebidas por meio dos valores apresentados pela organização, tais como: tipo de gestão, eficiência, tendência à inovação e a relação entre pares (Paiva *et al.*, 2017).

Em contrapartida, quando o funcionário se encontra insatisfeito, sendo influenciado por fatores individuais e de contentamento, são deliberadamente afetados pelo estresse no trabalho, desgaste que a profissão exige, sentimento de injustiça, de indignação e de esgotamento emocional (Pena; Remoaldo, 2019).

Como apresentado pelos autores, satisfação no trabalho está relacionada com o sentimento do funcionário para com a organização. Agregando a este sentimento temos o comprometimento com o trabalho que abordaremos a sua construção teórica a seguir.

2.2.3 Comprometimento organizacional afetivo

A crescente competitividade que as organizações vem experimentando nos últimos anos impõe a necessidade da efetiva participação, empenho e envolvimento dos colaboradores, podendo ser traduzido em uma elevada necessidade de comprometimento da força de trabalho com relação às estratégias, objetivos, implementação de políticas e a sobrevivência das empresas (Costa; Moraes, 2007). Assim, trazemos a destaque a terceira dimensão do bem-estar organizacional apresentado por Siqueira e Padovam (2008).

Para Oliveira *et al* (2020) o comprometimento está relacionado ao reconhecimento do indivíduo com a organização e seus objetivos. Assim, quando o funcionário sente-se comprometido com a organização apresenta maior nível de lealdade, aceitação de valores, das normas e dos objetivos da organização, também demonstrando a vontade de se manter filiado (Oliveira *et al*, 2020)

Os estudos sobre comprometimento organizacional buscam conhecer os preceptores e as consequências do comprometimento do indivíduo com os objetivos da organização (Moraes; Godoi; Batista, 2004). Dentre as bases de comprometimento propostas, uma das pesquisas mais reconhecidas, segundo o autor, está pautada em uma visão multidimensional do construto. As três dimensões são: afetiva, normativa e instrumental (Meyer; Allen, 1991). Cada uma delas tem uma dinâmica própria, reage aos antecedentes e se relaciona com os consequentes de forma diferenciada, assim como, registrando intensidade e certa autonomia. Contudo, a visão multifuncional nos permite o estudo de como as três dimensões se comportam formando o perfil de comprometimento organizacional (Ribeiro; Bastos, 2010) .

A dimensão afetiva está no contexto organizacional quando os colaboradores internalizam os valores da empresa ao se identificarem com suas metas, assim o comprometimento está relacionado com a identificação com a organização a partir do apego e envolvimento do colaborador (Moraes; Godoi; Batista, 2004). Esse comprometimento pode aumentar com a idade, nível e o objetivo do trabalho, causando maior contribuição do indivíduo a organização (Moraes; Godoi; Batista, 2004).

A segunda dimensão mais considerada é a instrumental, nesta o comprometimento é visto em função das recompensas e custos associados à condição do indivíduo na organização (Moraes; Godoi; Batista, 2004). Ou seja, os custos de abandonar o emprego. Ademais, Meyer e Allen (1997) desenvolvem a dimensão instrumental a partir de dois fatores: (1) número de investimento feito pelo empregado na organização e a (2) falta de alternativas no mercado. Assim, o indivíduo escolhe a organização devido a quantidade de recursos e tempo que investiu nela, com isso, seria alto o custo de abandono ao trabalho.

A abordagem normativa pressupõe que o comportamento do indivíduo é conduzido de acordo com o conjunto de pressões normativas que ele assume internamente. Destacando-se, entretanto, que essa adesão se dá por meio da internalização dos valores, envolvimento nos papéis do trabalho e a identificação com as metas (Pan *et al*, 2018). Em síntese, a permanência na empresa estaria associada ao sacrifício pessoal em deixá-la.

Dessa forma, o bem-estar no trabalho se associa a proporção de vivências positivas e prazerosas do indivíduo na organização, caso a situação não se confirme poderiam se experimentar experiências negativas e de desprazer em trabalhar na organização. Para finalizar o constructo de bem-estar no trabalho proposto por Siqueira e Padovam (2008) abordaremos o último subtópico que define o envolvimento com o trabalho.

2.2.4 Envolvimento com o trabalho

Siqueira (2008) quando traz a análise do conceito de bem-estar sobre as três conotação positiva (satisfação, envolvimento e comprometimento com o trabalho) se utiliza da definição de envolvimento de Lodahl e Kejner (1965), a qual define que o envolvimento com trabalho está relacionado com grau em que o desempenho no ambiente organizacional afeta sua auto-estima. Franco *et al* (2021) reforça a ideia quando relaciona o envolvimento com o trabalho a identificação do indivíduo com suas atividades imediatas.

Dessa forma, quando o indivíduo está envolvido com o trabalho desenvolve e mantém vínculos afetivos com a organização que contribuem para fortalecer o comprometimento, motivação, o esforço e a satisfação no ambiente organizacional, além de reduzir a taxa de absenteísmo e a rotatividade (Kunkel; Vieira, 2012). Ademais, Siqueira e Junior (2014) ressaltam que quanto maior o envolvimento, maior será a identificação do funcionário e seu interesse pela realização das atividades, como também a preocupação em desenvolvê-las bem.

Para Kanan e Zanelli (2011), quando o colaborador se encontra envolvido em seu trabalho absorverá e contribuirá com as atividades desenvolvidas, tornando as experiências positivas. Ademais, a eles, adiciona-se a análise de Siqueira e Junior (2014) que consideram quatro aspectos para predispor o envolvimento do indivíduo. Quais sejam: (1) adoção da ética protestante: ênfase na virtude do trabalho como um fim em si mesmo. (2) locus de controle: fé do indivíduo de que há poder em si mesmo para controlar eventos da vida. (3) Autoestima: elevado senso de competência e influência sobre o meio. (4) Necessidade de crescimento: obtenção no trabalho da satisfação de necessidades psicológicas de natureza elevada.

O envolvimento com o trabalho é benéfico tanto à organização como ao indivíduo. Para organização o envolvimento promove a motivação, sendo imprescindível para obtenção de objetivos e a criação de vantagens competitivas. Do ponto de vista individual, atua como fator chave no crescimento pessoal e profissional, ocasionando experiências de afetos positivos (Siqueira; Junior, 2004). Giovannini e Cohen (2018) acrescentam que quando um funcionário encontra-se envolvido nada parece mais importar, a ponto de perder a noção de tempo.

Em síntese, o sentimento apresentado, está relacionado a identificação dos funcionários com as atividades desenvolvidas. Assim, para que os trabalhadores tenham um nível de bem-estar elevado, faz-se necessário que os colaboradores se sintam satisfeitos, se revelem comprometidos com a organização e finalmente se reconheçam envolvidos com o trabalho (Siqueira; Padovam, 2008).

3 METODOLOGIA

A pesquisa desenvolvida por esse trabalho é classificada por descritiva, pois tem a intenção de descrever (Gil, 2016) e apontar eventos para conseguir informações sobre a percepção de bem-estar dos funcionários do Hortifruti, aferindo a satisfação, mensurando o envolvimento e medindo o comprometimento organizacional. Quanto à abordagem da pesquisa, esta é de natureza quantitativa.

O estudo foi realizado no Hortifruti, empresa estabelecida na cidade de Olinda que tem como atividade vendas de frutas e verduras. Atualmente, o empreendimento conta com oito funcionários que se revezam em atividades com reposição de estoque, caixa e embalagem de mercadorias. Vale ressaltar que a empresa é gerida por administração familiar.

O instrumento de pesquisa aplicado foi o IBET-13, construído e validado por Siqueira, Orengo e Peiró (2014). O questionário foi aplicado pela pesquisadora em papel impresso num único momento a todos os entrevistados. O questionário está dividido em duas partes, a primeira conta com um levantamento do perfil dos funcionários e a outra os treze itens do IBET-13 que tem como objetivo identificar o nível de bem-estar no trabalho sobre a ótica dos funcionários do Hortifruti.

Os treze itens do IBET-13 são divididos em dois fatores, o primeiro fator, Compromisso e Satisfação, é avaliado a partir de nove itens que contém vínculos positivos para com a organização e também a satisfação para com a chefia, salário, promoções e tarefas. O segundo fator, compreende ao envolvimento com o trabalho sendo composto por quatro itens que se relacionam com o prazer sentido pelo funcionário no exercício de suas atividades.

Para análise dos dados, as informações da escala *Likert* foram tabuladas em planilhas eletrônicas. Para obter os resultados produzidos pelo IBET-13, foi preciso somar os valores assinalados pelos respondentes em cada item e logo em seguida dividir esse valor pelo número de respondentes e os itens do fator. Depois da conclusão desta etapa, dois escores médios foram encontrados.

A classificação dos escores segue a sugestão de Siqueira, Orengo e Peiró (2014) os quais sugerem interpretá-la da seguinte forma:

Escores	Nível
1 a 2,9	Baixo
3 a 3,9	Médio
4 a 5	Alto

Ou seja, se o primeiro fator apresentar um escore entre 1 e 2,9 é considerado que os funcionários estão com um baixo nível de satisfação e comprometimento, se for entre 3 e 3,9 é considerado nível médio de bem-estar, assim sendo, estarão com um sentimento regular em relação ao comprometimento e a satisfação com o trabalho, se estiver entre 4 e 5 estará com alto nível de satisfação e comprometimento. O fator dois foi analisado da mesma forma, porém é considerado a variável de envolvimento com trabalho.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para subsidiar a discussão foi feita a análise do perfil dos funcionários e a apresentação do inventário BET-13, que foi analisado com margem em seus dois fatores. A interpretação dos resultados tornará possível o alcance do objetivo do trabalho.

4.1 Perfil dos funcionários

Participaram da pesquisa 8 funcionários do Hortifruti, estes não tem função definida, pois se desdobram sobre a reposição de mercadorias e caixa. O universo da pesquisa é composto por 75% do sexo masculino e 25% do sexo feminino, que corresponde a duas funcionarias. Todos os funcionários têm até 25 anos, 50% deles têm até 1 ano de serviço e os outros 50% têm entre 1 e 3 anos de trabalho. No que diz respeito ao grau de escolaridade a predominância do ensino médio completo (75%).

4.2 Fatores do Inventário BET-13

4.2.1 Fator 1 - Satisfação e Comprometimento

O fator 1 verifica o nível de satisfação e o comprometimento dos funcionários, este fator analisa os vínculos positivos para com a organização (Comprometimento) e também a

satisfação com a chefia, salário, promoções e tarefas. A seguir será apresentado o tabela 1, que contempla os itens que compõem o fator 1, listados por ordem decrescente por meio de médias.

Tabela 1 - Fator 1 - Satisfação e Comprometimento

Item	Descrição	Media do item	Media do fator
1	ESTOU CONTENTE COM A EMPRESA ONDE TRABALHO.	4,0	3,5
10	ESTOU SATISFEITO COM O ENTENDIMENTO ENTRE MIM E MEU CHEFE	4,0	
11	ESTOU ORGULHOSO DA EMPRESA ONDE TRABALHO	3,9	
4	ESTOU INTERESSADO NA EMPRESA ONDE TRABALHO.	3,8	
2	ESTOU ENTUSIASMADO COM A EMPRESA ONDE TRABALHO.	3,6	
6	ESTOU ANIMADO COM A EMPRESA ONDE TRABALHO	3,6	
5	ESTOU SATISFEITO COM O MEU SALARIO COMPARADO COM OS MEUS ESFORÇOS NO TRABALHO.	2,9	
13	ESTOU SATISFEITO COM AS OPORTUNIDADES DE SER PROMOVIDO NESTA EMPRESA.	2,9	
7	AS MAIORES SATISFAÇÃO DA MINHA VIDA VÊM DO MEU TRABALHO.	2,6	

Fonte: Dados coletados pela autora (2023)

No fator 1, a média fatorial obtida foi de 3,5, que de acordo com Siqueira, Orengo e Peiró (2014) é considerado um escore médio. Assim, de acordo com os dados obtidos na pesquisa, os funcionários do Hortifruti revelam um nível de compromisso e satisfação com trabalho mediano.

Os dois principais itens que contribuíram positivamente para o escore médio foram o item 1 - “Estou contente com a empresa onde trabalho” e o item 10 - “Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe”. Entretanto, o escore médio foi afetado negativamente pelos itens: 5 - “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho”, 13 - “Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa” e o item 7 - “as maiores satisfações da minha vida vem do meu trabalho”.

Para uma melhor interpretação dos dados estratificou-se os resultados do fator 1, conforme apresentado no tabela 2, separando por itens por nível de escores.

Tabela 2 - Fator 1 por nível de escore

Fator 1							
Escore	Itens	Respostas					
		Discordam	%	Nem concordam, nem discordam	%	Concordam	%
Alto (4 a 5)	1, 10	0	0	2	12,5	14	87,5
Medio (3 a 3,9)	11, 4, 2, 6	1	3,1	7	21,9	24	75,0
Baixo (1 a 2,9)	5, 13, 7	7	29,2	14	58,3	3	12,5

Fonte: Dados coletados pela autora (2023)

Ao analisar o fator 1, no que se refere ao nível de escore, no nível alto (4 a 5) foi identificado que 87,5% dos funcionários concordam que há uma boa relação com a chefia e um alto nível de contentamento com a empresa em que trabalha. A classificação no nível médio (3 a 3,9) foi dos itens 11, 4, 2 e 6, estes apresentaram que 75% dos funcionários encontram-se entusiasmados, interessados, animados e orgulhosos com a empresa onde trabalham. Por fim, o nível baixo, no qual se classifica os itens com escores de 1 a 2,9 identificaram que 58,3% dos funcionários não opinam sobre a satisfação destes com o salário, com as oportunidades e nem

identificam que o trabalho promove as maiores satisfação das suas vidas. Vale ressaltar que 29,2% dos respondentes dos itens 5,13 e 7 discordam da promoção de satisfação por meio dos salários, das oportunidades de ascensão em seus cargos e de satisfação do trabalho para com a vida.

4.2.2 Fator 2 - Envolvimento com o trabalho

O Fator 2 aborda o envolvimento com o trabalho que se desdobra sobre a identificação do indivíduo com as atividades desenvolvidas (Franco *et al*, 2021). A seguir será apresentado o tabela 3, que demonstra os itens referentes ao fator e seu escore médio.

Tabela 3 - Fator 2 - Envolvimento com o trabalho

Item	Descrição	Media do item	Media por fator
8	ESTOU SATISFEITO COM O GRAU DE INTERESSE QUE MINHAS TAREFAS DESPERTAM EM MIM.	3,6	2,9
9	AS COISAS MAIS IMPORTANTES QUE ACOMTECEM EM MINHA VIDA ENVOLVEM MEU TRABALHO	3,5	
3	AS HORAS QUE PASSO TRABALHANDO SÃO AS MELHORES HORAS DO MEU DIA.	2,4	
12	EU COMO, VIVO E RESPIRO O MEU TRABALHO.	2,0	

Fonte: Dados coletados pela autora (2023)

Mediante a análise da tabela 3, pode-se perceber que o nível de envolvimento com o trabalho na organização se encontra baixo, pois Siqueira, Orengo e Peiró (2014) identificam que quando o escore está de 1 a 2,9 o fator é considerado de baixo nível. Quando analisamos o escore médio por item, compreende-se que o item 12 “Eu como,vivo e respiro o meu trabalho” apresenta o nível mais baixo de envolvimento, contribuindo negativamente para classificação do fator 2. Em contrapartida, o item 8 que identifica o grau de satisfação de interesse despertado pelas tarefas nos funcionários apresenta a maior média do fator 2, ainda que considerado com escore mediano na classificação por itens.

Para melhor visualização dos resultados, no tabela 4, apresentado a seguir, se estratificou-se os resultados do fator 2 analisando-o por nível de escores.

Tabela 4 - Fator 2 por nível de escore

Fator 2							
Escore	Itens	Respostas					
		Discordam	%	Nem concordam, nem discordam	%	Concordam	%
Alto (4 a 5)	0	0	0	0	0,0	0	0,0
Medio (3 a 3,9)	8,9	3	18,8	3	18,8	10	62,5
Baixo (1 a 2,9)	3,12	11	68,8	3	18,8	2	12,5

Fonte: Dados coletados pela autora (2023)

Ao analisar a tabela 4, identificamos que nem um dos itens do fator 2 se classificou como alto nível de envolvimento, sendo assim é possível dizer que os funcionários do Hortifruti não apresentam alto nível de envolvimento com as atividades desenvolvidas em seu trabalho.

Ademais, no tabela 4 identificamos que 62,5% dos funcionários concordam que suas tarefas despertam satisfação e que as coisas mais importantes em suas vidas envolvem seu trabalho. Classifica-se com baixo nível de envolvimento os itens 3 “As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia” e o item 12 “Eu como, vivo e respiro meu trabalho”, nestes apenas 12,5% dos respondentes concordaram com as afirmativas. Em contrapartida, 68,8% dos funcionários discordam que as melhores horas de suas vidas estão no trabalho e que comem , vivem e respiram seu trabalho.

4.3 Resultado Geral do IBET - 13

Para fins de interpretação geral, a respeito do Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13) foi elaborada uma tabela que compõe os treze itens.

Tabela 5 - Itens do Inventário de Bem-estar no trabalho - IBET-13

Item	Descrição	Media do item	Media do fator
1	ESTOU CONTENTE COM A EMPRESA ONDE TRABALHO.	4,0	3,3
10	ESTOU SATISFEITO COM O ENTENDIMENTO ENTRE MIM E MEU CHEFE	4,0	
11	ESTOU ORGULHOSO DA EMPRESA ONDE TRABALHO	3,9	
4	ESTOU INTERESSADO NA EMPRESA ONDE TRABALHO.	3,8	
2	ESTOU ENTUSIASMADO COM A EMPRESA ONDE TRABALHO.	3,6	
6	ESTOU ANIMADO COM A EMPRESA ONDE TRABALHO	3,6	
5	ESTOU SATISFEITO COM O MEU SALARIO COMPARADO COM OS MEUS ESFORÇOS NO TRABALHO.	2,9	
13	ESTOU SATISFEITO COM AS OPORTUNIDADES DE SER PROMOVIDO NESTA EMPRESA.	2,9	
7	AS MAIORES SATISFAÇÃO DA MINHA VIDA VÊM DO MEU TRABALHO.	2,6	
8	ESTOU SATISFEITO COM O GRAU DE INTERESSE QUE MINHAS TAREFAS DESPERTAM EM MIM.	3,6	
9	AS COISAS MAIS IMPORTANTES QUE ACOMTECEM EM MINHA VIDA ENVOLVEM MEU TRABALHO	3,5	
3	AS HORAS QUE PASSO TRABALHANDO SÃO AS MELHORES HORAS DO MEU DIA.	2,4	
12	EU COMO, VIVO E RESPIRO O MEU TRABALHO.	2,0	

Fonte: Dados coletados pela autora (2023)

A tabela acima apresenta a média geral de todos os itens do IBET-13 que foi 3,3. Esse número constata um escore de nível mediano, onde os funcionários apresentam nível médio de compromisso, satisfação e envolvimento com o trabalho. O item 1 apresenta a maior média por item, o mesmo se desdobra sobre o contentamento do funcionário com a empresa. Ao fator médio do IBET-13 acrescenta-se negativamente o escore do item 12 que apresenta a média mais negativa dentre os demais, o mesmo avalia que os funcionários discordam da frase “Eu como, vivo e respiro meu trabalho”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho apresentou como problema de pesquisa a ser investigado o questionamento “Qual o nível de bem-estar organizacional dos funcionários do Hortifruti?”, neste sentido, os resultados nos levam a concluir que o nível de bem-estar organizacional dos funcionários se encontra mediano (3,3). Os três pontos mais críticos (3,7,12) identificados pelo questionário, demonstram que os funcionários não relacionam a suas vivências satisfatórias ao trabalho. Destacando-se que, os pontos 3 e 12, dois dos mais críticos, se enquadram na análise de envolvimento, fator 2.

Assim, pode-se dizer que embora os funcionários dediquem parte significativa de seu tempo ao trabalho, eles não estão de acordo que o mesmo seja parte essencial de suas vidas e nem consideram que as coisas mais importantes de suas vidas se relacionam ao trabalho. Esse sentimento justifica o baixo escore quando mensuramos o segundo fator (2,9) do IBET-13.

A partir das abordagens teóricas usadas para embasamento do trabalho entendemos que quando o funcionário tem um nível elevado de bem-estar organizacional tende a ser mais produtivo, assim gerando maior margem de lucro para a empresa. A organização a qual estudada se encontra em estado de alerta, pois o questionário aplicado nos levou a um resultado mediano.

Após análises dos achados, o trabalho apresenta sugestões na fase de conclusão com vistas a elevar o nível de bem-estar de mediano para alto. Em relação ao fator 1 - Satisfação

e comprometimento, considerando que os aspectos críticos foram a insatisfação com os salários e as oportunidades de promoção, sugere-se que a organização crie ou atualize a política de cargos, carreiras e salários. Assim, os funcionários poderão visualizar a possibilidade de crescimento, como também, a de que as conquistas no trabalho os levaram as suas realizações pessoais

Outro ponto ainda referente ao fator 1 foi da relação das maiores satisfações da vida com o trabalho, o que sugere-se que o trabalho não é considerado prazeroso comparado às outras áreas de suas vida. Como sugestão, podem ser identificadas métricas de avaliação de desempenho, os funcionários com resultados positivos devem ser recompensados e reconhecidos. Para definição das recompensas, poderá deixar aberto às sugestões dos funcionários, que apresentariam quais seriam as aspirações pessoais que a empresa poderia contribuir como recompensa pelo desempenho.

Já se tratando do fator 2 - Envolvimento com o trabalho, os itens que contribuíram de forma negativa e que precisam ser trabalhados está relacionado a constatação de que as horas de trabalho não são as melhores dos seus dias, o que sugere-se à organização desenvolver um política de socialização e integração dos colaboradores com o ambiente de trabalho. Outro aspecto está relacionado ao fato de que os profissionais não enxergam o trabalho como algo que faz parte do seu dia.

Como sugestão aos resultados negativos encontrados no envolvimento, recomenda-se a criação ou reformulação da missão, visão e valores da empresa e a partir delas a definição de uma cultura organizacional. Assim, poderá se identificar se o perfil dos funcionários se adequam a empresa e as atividades desenvolvidas. A missão, visão e os valores definidos também contribuíram para os funcionários se envolverem com a organização, pois será claro a todos seus valores, onde a empresa deseja chegar e como.

Como sugestão para próximos trabalhos, recomenda-se o estudo sobre cultura organizacional da empresa com a aplicação do Inventário de Cultura Organizacional validado por Oliveira e Junior (2009) e a análise da personalidade dos funcionários para comparação se os funcionários estariam compatíveis com a cultura organizacional definida ou encontrada.

6 REFERÊNCIAS

COHEN, Eric David; GIOVANNINI, Barbara. Uma análise crítica da construção da escala de Envolvimento com o Trabalho. **Revista Brasileira de Administração Científica**, [s. l.], p. 116-124, 2018. DOI 10.5935/978-85-7042-004-6.2018B001. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/29925370.pdf> Acesso em: 6 jul. 2023.

COSTA, Cláudio J. A.; MORAES, Lúcio F. R. de. As dimensões do comprometimento organizacional: avaliando os casos dos gerentes e vendedores na cidade de Belo Horizonte. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 2, n. 1, p. 59-81, 2007.

DESSEN, Marina, C. e PAZ, Maria das Graças, T. Bem-Estar pessoal nas Organizações: O impacto de configurações de poder e características de personalidade, **Psicologia: Teoria e Pesquisa** v.26, n. 3. P 549 – 556. Jul/set 2010

FRANCO, J. B. M. .; VASCONCELOS , C. R. M. de .; FORMIGA, N. S. .; AZEVEDO , I. M. . Engagement with work in different work situations. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 10, n. 5, p. e46110515265, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i5.15265. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/15265>. Acesso em: 6 jul. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**.5. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GUIMARAES, João Victor Ferreira, Epitacio Nunes de Souza NETO. Bem-estar e satisfação no trabalho: Uma revisão da literatura atual. **Revista Científica da UniRios**, vol. 16, no. 32, 2021, pp.

279-301, <https://www.publicacoes.unirios.edu.br/index.php/revistarios/article/view/34>. Acesso 12 Junho 2023.

HORA, Gabriela Pereira Rangel; JÚNIOR, Rodolfo Ribas; SOUZA, Marcos Aguiar de. Estado da Arte das Medidas em Satisfação no Trabalho: Uma Revisão Sistemática. **Trends in Psychology**, Ribeirão Preto, v. 26, ed. 2, p. 971-986, Junho 2018. DOI DOI: 10.9788/TP2018.2-16Pt. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/State-of-the-Art-of-Job-Satisfaction-Measures%3A-A-Hora-J%2C%2BAnior/e5037b2a55998d17de80642c591db0be400fc47e>. Acesso em: 28 nov. 2022.

KANAN, L. A. ZANELLI, J. C. Envolvimento de docentes-gestores com o trabalho no contexto universitário. **Psicologia & Sociedade**, 23(1), p. 56-65, 2011.

KUNKEL, Franciele Inês Reis; VIEIRA, Kelmara Mendes. Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da prefeitura municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul. **Gestão & Regionalidade**, [s. l.], v. 28, ed. 83, 2012. DOI 10.13037/gr.vol28n83.1789. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/270543384_Bem-Estar_no_Trabalho_Um_Estudo_Junto_aos_Servidores_Publicos_da_Prefeitura_Municipal_de_Cerro_Largo_Rio_Grande_do_Sul. Acesso em: 8 dez. 2022.

LODAHL, T. M. & KEJNER, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**, 49, 23-33.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. **Commitment in the workplace: theory, research, and application**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997.

MORAES, Fabíola Meazza Meneghini; GODOI, Christiane Kleinübing; BATISTA, Marcos Aurélio. Comprometimento Organizacional: Uma pesquisa documental sobre a produção científica brasileira de 1994 a 2003. **Revista de Ciências da Administração**, [s. l.], ano 2004, v. 6, n. 12, 1 jan. 2004. DOI <https://doi.org/10.5007/%25x.Disponível> em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/878/0>. Acesso em: 8 dez. 2022.

NASCIMENTO, R. K. do; MARTINS, A. C.; BOTH, J.; FARIAS, G. O.; GUIMARÃES, J. R. S.; FOLLE, A. **Satisfação no trabalho de docentes de educação física: Uma revisão sistemática**. Movimento, [S. l.], v. 25, p. e25004, 2019. DOI: 10.22456/1982-8918.82573. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/Movimento/article/view/82573>. Acesso em: 28 nov. 2022.

OLIVEIRA, Áurea de Fátima; JUNIOR, Sinésio Gomide. Inventário de cultura organizacional: adaptação e validação de um instrumento de diagnóstico para o contexto brasileiro. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 8-21, dez. 2009. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200002&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 20 jul. 2023.

PAIVA, Luis Eduardo Brandão *et al.* Percepção da influência das políticas e práticas de recursos humanos na satisfação com o trabalho. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, FLUMINENSE, ano 2017, v. 11, n. 1, 11 abr. 2017. DOI 10.34624/iciemc.v0i3.29761. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11291>. Acesso em: 25 nov. 2022.

PAN, S. *et al.* The relationships among leisure involvement, organizational commitment and well-being: viewpoints from sport fans in asia. **Sustainability, Switzerland**, v. 10, n. 3, 2018. Disponível em: doi:10.3390/su10030740. Acesso em: 6 de Julho.

PENA, Liliana; REMOALDO, Paula. Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 28, ed. 4, p. 147-159, 2019. DOI 10.1590/S0104-12902019170487. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/dGz8WtC9QMdynJjCLPynk6q/#>. Acesso em: 26 jun. 2023.

PANTALEAO, Patricia. S., Heila. M. S. VEIGA. “Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura nacional na ultima década.” **HOLOS**, v. 5, e. 7570, 2019, pp. 1-24, DOI: 10.15628/holos.2019.7570. Acesso: 12 Junho 2023.

RASSI, Werianny Santiago. Bem-estar e desempenho dos professores universitários: Uma revisão sistemática da literatura. **Revista de Carreiras Pessoas**, vol. 13, n. 2, 2023, pp. 320-342, <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/53851>. Acesso 12 junho 2023.

RIBEIRO, José Aduino; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. **Psicologia: Ciência e Profissão [online]**. 2010, v. 30, n. 1 [Acessado 12 Dezembro 2022], pp. 4-21. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000100002>>. Epub 02 Mar 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000100002>.

SANTOS, Camila Mirella Sousa *et al.* A importância do Endomarketing para as organizações: Uma revisão bibliográfica. **Revista Universitária Brasileira**, [s. l.], v. 1, ed. 1, p. 19-35, 2023.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de Comportamento de Cidadania Organizacional. Análise de um Modelo Pós-Cognitivo**. 1995. Tese de Doutorado – Universidade de Brasília, Brasília. Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, 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.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; JÚNIOR, Sinésio Gomide. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, José Carlos *et al.* **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. [S. l.: s. n.], 2004. cap. 8, p. 316-345

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; ORENGO, Virginia; PEIRÓ, José M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

7 ANEXOS

Anexo A: Instrumento de Coleta de Dados (Inventário de Bem-estar no trabalho - IBET-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 assinalando (de 1 a 5), que melhor representa sua resposta:

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

Frase	Classificação				
Estou contente com a empresa onde trabalho.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
Estou interessado na empresa onde trabalho.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
Estou animado com a empresa onde trabalho.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
Eu como, vivo e respiro meu trabalho.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente
Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	() Discordo totalmente	() Discordo	() Nem concordo nem discordo	() Concordo	() Concordo totalmente