



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ARAGUAÍNA  
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM LOGÍSTICA

RELSON ALVES DE SOUSA

A INFLUÊNCIA DA ATITUDE AO ENDIVIDAMENTO E DA SATISFAÇÃO COM O  
TRABALHO NA INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE

ARAGUAÍNA  
2019

RELSON ALVES DE SOUSA

A INFLUÊNCIA DA ATITUDE AO ENDIVIDAMENTO E DA SATISFAÇÃO COM O  
TRABALHO NA INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE

Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade de artigo, apresentado à Universidade Federal do Tocantins (UFT) - Campus Universitário de Araguaína para a obtenção do título de Tecnólogo em Logística, sob a orientação do Prof. Dr. Warton da Silva Souza.

ARAGUAÍNA  
2019

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins**

---

S725i Sousa, Relson Alves de.

A INFLUÊNCIA DA ATITUDE AO ENDIVIDAMENTO E DA  
SATISFAÇÃO COM O TRABALHO NA INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE. /  
Relson Alves de Sousa. – Araguaína, TO, 2019.

15 f.

Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus  
Universitário de Araguaína - Curso de Logística, 2019.

Orientador: Warton da Silva Souza

Coorientador: Jane Guimarães Sousa

1. Finanças Pessoais.. 2. Atitude ao endividamento.. 3. Satisfação no  
trabalho.. 4. Intenção de rotatividade. I. Título

**CDD 658.5**

---

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

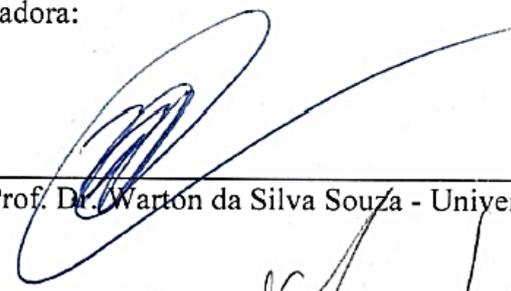
RELSON ALVES DE SOUSA

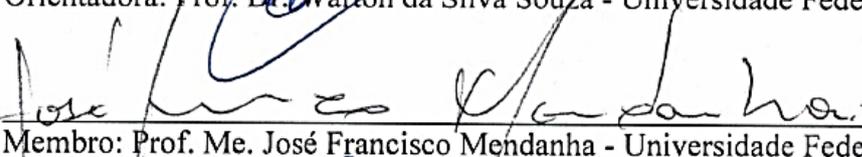
A INFLUÊNCIA DA ATITUDE AO ENDIVIDAMENTO E DA SATISFAÇÃO COM O  
TRABALHO NA INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE

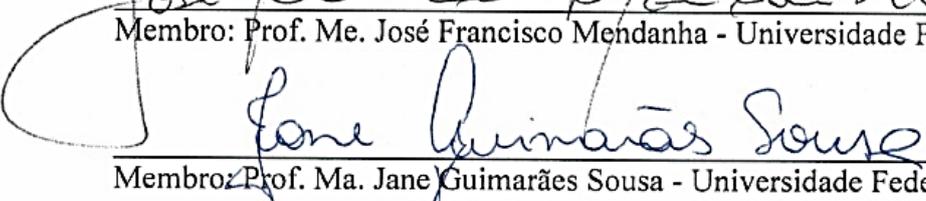
Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade de artigo, apresentado à Universidade Federal do Tocantins (UFT), Campus Universitário de Araguaína para a obtenção título de Tecnólogo em Logística, e aprovado em sua forma final pelo orientador e pela Banca Examinadora.

Data da aprovação: 04 de Dezembro de 2019.

Banca examinadora:

  
Orientadora: Prof. Dr. Werton da Silva Souza - Universidade Federal do Tocantins (UFT)

  
Membro: Prof. Me. José Francisco Mendanha - Universidade Federal do Tocantins (UFT)

  
Membro: Prof. Ma. Jane Guimarães Sousa - Universidade Federal do Tocantins (UFT)

# A INFLUÊNCIA DA ATITUDE AO ENDIVIDAMENTO E DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO NA INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE

Relson Alves de Sousa<sup>1</sup>  
Warton da Silva Souza<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente trabalho propôs compreender as relações entre as variáveis, como também testar as hipóteses referentes ao modelo conceitual proposto, por meio de pesquisa com abordagem quantitativa, cujos dados coletados foram analisados por aplicações de técnicas estatísticas paramétricas cálculos de estatísticas descritivas: médias, desvio padrão e correlações; cálculos de estatísticas multivariadas: análises de regressões lineares múltiplas pelo método (enter por meio do software SPSS, versão 23.0). Os resultados obtidos demonstraram correlação entre as variáveis, porém a atitude ao endividamento não exerceu nenhum impacto na intenção de rotatividade, diferente da satisfação no trabalho que exerce forte impacto na intenção de rotatividade. A pesquisa possibilitou concluir que quanto maior a satisfação no trabalho menor é intenção de rotatividade e quanto menor a satisfação no trabalho maior é intenção de rotatividade.

**Palavras-Chaves:** Finanças pessoais. Satisfação no Trabalho. Atitude ao endividamento.

## ABSTRACT

The present work proposes to understand the relationships between the variables, as well as to test the hypotheses regarding the proposed conceptual model, through research with quantitative approach, whose collected data were analyzed by applying parametric statistical techniques. Descriptive statistics calculations: means, standard deviation. and correlations; multivariate statistics calculations: multiple linear regression analysis by the method (enter using the SPSS software, version 23.0). The results showed a correlation between the variables, but the attitude to indebtedness had no impact on turnover intention, unlike job satisfaction that has a strong impact on turnover intention. The research made it possible to conclude that the higher the job satisfaction, the lower the intention of turnover and the lower the job satisfaction the greater the intention of turnover.

**Keywords:** Personal finances. Job Satisfaction. Attitude to indebtedness.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins – UFT. E-mail: relson@hotmail.com

<sup>2</sup> Professor dos Cursos de Logística e Doutor em Administração. E-mail: wartonsilva@uft.edu.br.

## 1 INTRODUÇÃO

Os trabalhadores sempre exerceu um papel fundamental dentro das organizações e o seu comportamento frente ao trabalho influencia diretamente nos seus resultados, pois se as organizações souber aproveitar e desenvolver o potencial de seus profissionais terá pela frente um forte diferencial competitivo. Para que as organizações tenha sua força de trabalho preparada para enfrentar adversidades no contexto organizacional, devem valoriza-lo propondo satisfação.

São diversos os estudos em torno desse tema, como o assunto é amplo, o trabalho limitou-se a estudar três variáveis, atitude ao endividamento, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade. Diante da necessidade de entender quais são suas influências, surge este estudo, com o objetivo de compreender qual é sua relação entre as variáveis e os seu impacto no ambiente organizacional.

No entanto, duas hipóteses são testadas: o nível de endividamento impacta positivamente na intenção de rotatividade e a satisfação do trabalhador impacta negativamente na intenção de rotatividade. Para a investigação a pesquisa está estruturada em duas partes a primeira seção, apresentam-se, interpretam-se e discutem-se os resultados das análises descritivas referentes às médias e desvios-padrão e correlações ( $r$  de Pearson) das relações atitude ao endividamento, satisfação do trabalho e intenção de rotatividade, e na segunda, apresentam-se, interpretam-se e discutem-se modelos de regressões lineares múltiplas *enter*, tendo como regressores, as relações de atitude ao endividamento, satisfação do trabalho e intenção de rotatividade.

## 2 FINANÇAS PESSOAIS E ATITUDE AO ENDIVIDAMENTO

As finanças pessoais é o estudo disciplinar que envolve a relação entre o dinheiro e as necessidades pessoais dos indivíduos. Os recursos financeiros precisam ser administrados, sejam eles das pessoais ou das empresas, no entanto, precisam estar claramente direcionados para o que se pretende. Para Martins e Filho (2014) lidar com o dinheiro está cada dia mais complicado e saber cuidar bem das finanças pessoais é fundamental para a qualidade de vida, por isso é preciso saber administrar hoje para colher bons frutos no futuro. Gerir bem as finanças pessoais exige esforço, disciplina e muita dedicação das pessoas.

O gerenciamento dos recursos financeiros passa pelo processo que buscam as melhores práticas para o alcance de objetivos, sejam de curto, médio ou longo prazo, mas para

isso a pessoa deve ter bem definido quais são suas metas de consumo, e isso só é possível quando se realiza um planejamento financeiro bem elaborado. Segundo Halles, Sokolowski e Hilgemberg (2007), o planejamento financeiro deve contemplar: consumo de curto prazo no período de até um ano, que pode ser a compra de um celular ou uma nova TV, no consumo de médio prazo com período de mais de um ano, pode ser para a compra de um veículo ou programar uma grande viagem já para consumo de longo prazo aqui entra a aquisição da casa própria ou adquirir um negócio próprio.

Para Martins e Filho (2014), o planejamento financeiro é uma forma de organizar a finança familiar, e o seu objetivo é criar reservas que possibilitem uma situação mais favorável, ou até mesmo para a aquisição de bens. A falta de equilíbrio entre o que se ganha e o que se gasta afeta diretamente no bem estar das pessoas, e é com o objetivo de ter suas contas organizadas que as pessoas precisam juntar esforços para realizar um planejamento com base nas necessidades de curto, médio e longo prazo. O entendimento fica muito evidente, que o planejamento financeiro é o melhor caminho para que as pessoas não entrem em uma grave situação de endividamento. Halles, Sokolowski e Hilgemberg (2007) explicam que a elaboração do orçamento doméstico faz parte do planejamento financeiro, e é um instrumento pelo qual as estratégias estabelecidas no planejamento podem ser colocadas em prática.

Por essa razão, é importante entender o comportamento dos trabalhadores, pois têm necessidades e tendem a gastar todo seu salário recebido, por falta de conhecimento mínimo em educação financeira, se rendem à cultura do consumo desenfreado ditado pelas mídias sociais, e isso é natural e, de certa forma é compreensível, que as pessoas caem de vez em quando nas armadilhas do consumo. Algumas pessoas são consumistas em diferentes graus e, uma hora ou outra, qualquer um acaba caindo à tentação de comprar algo por impulso (MASSARO, 2015). E se tratando das pessoas altamente consumistas, e que não conseguem controlar seus impulsos, vivem sempre querendo fazer uma nova compra, mesmo algo desnecessário, somente por acha bonito, ou chamativo, essas pessoas sofrem fortemente às tentações do consumo e, conseqüentemente, ficam endividadas. De acordo com Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), o percentual de famílias que relataram ter dívidas entre cheque pré-datado, cartão de crédito, cheque especial, carnê de loja, empréstimo pessoal, prestação de carro e seguro, só aumenta a cada ano, houve um aumento de 3,4% em relação ao mesmo período do ano anterior (CNC, 2019).

Então seguindo um caminho contrario às atitudes ao endividamento, são claramente percebidas nos trabalhadores que tem um nível maior de educação financeira, para Campara,

Vieira e Ceretta (2016), trabalhadores com melhor atitude financeira, são os que possuem menores níveis de compras compulsivas e melhor comportamento financeiro, esses geralmente apresentam melhores atitudes ao endividamento. O trabalhador que incorre na situação de endividado precisa de apoio necessário para auxiliá-lo na sua mudança de atitude em relação ao uso do dinheiro. O conhecimento e controle do dinheiro, depende de como me comporto em relação ao uso do próprio dinheiro, que compreende a habilidade do indivíduo gerir seus recursos, tomar decisões, manter o orçamento individual sob controle e ter uma compreensão sobre aspectos financeiros básicos (OLIVEIRA, 2015).

A propósito, o planejamento financeiro é construído com base nos interesses particulares e específicos, com o objetivo de atender suas necessidades, e as da família, por isso um plano financeiro bem desenhado com estratégias bem definidas abre as portas para se chegar à independência financeira, somente por meio do planejamento é possível adequar o rendimento familiar às suas necessidades, identificar e eliminar gastos supérfluos, planejar compras futuras evitando o pagamento excessivo de juros, realizar objetivos de vida e enfrentar com maior tranquilidade eventuais problemas (HALLES, SOKOLOWSKI E HILGEMBERG, 2007). Fica entendido pelos autores que, a busca por conhecimento na área das finanças pessoais é imprescindível e o quanto mais cedo as pessoas buscarem e aplicarem, melhor as desenvolve.

No entanto, fazer um orçamento doméstico pode até parecer que só serve para contingenciamento de gasto, mas não, fica bem claro que você enfrentará enormes dificuldades, se caso você gasta mais do que ganha, é por isso que os especialistas recomendam um orçamento doméstico com objetivo bem definido. Para Cerbasi (2004), é importante que a pessoa inclua em seu orçamento a meta mensal de investimentos para que eles passem a ser a prioridade, especialmente se o planejamento estiver ligado a uma futura independência financeira. Entende-se que a melhor opção para organizar-se financeiramente, é o orçamento pessoal, pois permite a pessoa, em um dado período, fazer uma previsão de receitas e despesas, possibilita ainda a visualização de forma organizada de suas contas, também, fazer uma previsão de onde deve alocar recursos e controlar gastos. Contudo, vale ressaltar que a educação financeira é primordial para o indivíduo na construção da consciência de suas finanças, permite avaliar melhor aplicação dos recursos financeiros disponíveis e assim chegar a um grau de endividamento aceitável.

### **3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

A satisfação no trabalho é um assunto que há muito tempo vem sendo discutido e estudado por uma enorme gama de pesquisadores, hoje mais do que nunca o interesse é das grandes organizações, pois se sabe que, cada vez mais trabalhadores satisfeitos produzem mais e com menos gastos. Apesar de anos de estudos para entender essa dinâmica de como ocorre a satisfação no trabalho, diversos aspectos estão envolvidos em torno deste conceito, não existe uma causa específica que leva a pessoa estar ou não satisfeita, para Júnior (2001) é importante salientar que os conceitos, mesmo sendo amplos, não desprezam a especificidade de cada ser humano, existe uma relação de motivos para as pessoas se sentirem satisfeitas no trabalho, suas atitudes frente ao trabalho, melhor caracteriza seu grau de satisfação. As organizações devem buscar e criar situações de estímulo que favoreçam a satisfação, esse processo de satisfação no trabalho resulta em uma complexa e dinâmica interação das condições gerais de vida, das relações do homem com trabalho, do processo de trabalho e do controle que o próprio trabalhador exerce sobre sua vida e trabalho (MARQUEZE; MORENO, 2005).

A análise da satisfação dos trabalhadores exige um estudo de diferentes aspectos individuais e culturais, pois suas ações apontam qual é seu comportamento frente ao ambiente de trabalho. O estado emocional dos trabalhadores tem influência direta em sua satisfação, por isso empresas têm se preparado, com a contratação de profissionais habilitados para trabalhar este aspecto no intuito de mantê-los engajado e satisfeito, simplesmente com o objetivo de explorar o máximo sua capacidade no trabalho, Assim, para Marqueze e Moreno (2005), o comportamento do trabalhador no ambiente de trabalho vem sendo destacado pelo seu aspecto emocional com relação à satisfação que o trabalhador possui em sua atividade, muitos trabalhadores não se dão conta do quanto a sua relação com o trabalho é importante, pois vai além do aspecto remuneratório.

Outro fator, que é preocupante para as organizações, são os problemas relacionados à saúde dos trabalhadores causados por insatisfação no trabalho, para Martinez e Paraguay (2003), trabalhadores insatisfeitos com o trabalho demonstraram ser mais propenso à ansiedade depressiva, o que provavelmente afetaria o desempenho das tarefas e, conseqüentemente, sintomas como dores de cabeça, cansaço, corpo tenso, fraqueza muscular e dificuldade para respirar com mais frequência do que os trabalhadores satisfeitos. Enfim, assim como insatisfação no trabalho pode provocar doenças, a satisfação está diretamente relacionada à saúde do trabalhador, é o que confirma Marqueze e Moreno (2005 p. 75) ao destacar que “a satisfação no trabalho pode ser, por conseguinte, fonte de saúde, bem como a insatisfação pode gerar prejuízos à saúde física, mental e social, acarretando problemas à

organização e ao ambiente de trabalho”. As relações dentro das organizações devem buscar o maior nível de satisfação, pois cada vez mais os trabalhadores são cobrados por esforço e empenho na execução das atividades. No entanto, a ação das pessoas frente às atividades desempenhadas é percebida por três estados psicológicos que são capazes de determinar a satisfação no trabalho: Primeiro é a significância percebida e a importância dada ao seu trabalho. Segundo é o grau de responsabilidade percebida e exercida pelo trabalhador em relação a seu trabalho. Já o terceiro, refere-se aos resultados e desempenho do trabalho exercido (SANT’ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005).

#### **4 INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE**

As organizações mais do nunca dependem de seus trabalhadores atuando constantemente em seu campo de trabalho, a rotatividade dos colaboradores é composta pela quantidade dos que deixam a organização em um determinado período, esta situação incorre em altos custos, pois quebra o ciclo de excursão das atividades da organização. Daí é de extrema importância compreender e diagnosticar a intenção de rotatividade, pois permite ao gestor desenvolver políticas e práticas para manter os trabalhadores essenciais antes que eles deixem seus postos de trabalho (DIÓGENES et al., 2016), esta ação precisa ser preventiva, considerando que a saída deste trabalhador não é aceitável para organização. Para Agapito, Filho e Siqueira (2015, p. 76), “a intenção de rotatividade é um construto que mede a intenção de um profissional de sair do emprego atual, e os resultados dessa medida ajudam os gestores a desenvolver ações capazes de fomentar a permanência dos bons profissionais na organização”. Os interesses desenvolvidos pelas organizações precisam estar alinhados e sinalizados de acordo a atender os anseios e as expectativas de seus trabalhadores, para os gestores a intenção de rotatividade pode ser sinalizada como algo de errado e que pode ser corrigido pela organização.

As organizações já se preparam com estratégias no processo de contratação de seus colaboradores, pois sabem que o interesse desses profissionais em deixarem no curto prazo, cria nas organizações uma relação de desconforto e perdas. Para Oliveira et al., (2018) é natural que uma hora ou outra, algum trabalhador tenha interesse em buscar o seu desligamento na organização, mas mesmo assim o fenômeno faz parte da rotatividade dos trabalhadores e pode acarretar em dois tipos de custos: Primeiro tangíveis - recrutamento, seleção, benefícios, treinamento, integração e desligamento; e o segundo intangíveis - perda de know-how, quebra no fluxo de trabalho, quebra de vínculos com fornecedores e clientes.

Contudo, as organizações precisam enxergar que altos índices de intenção de rotatividade é um problema a ser resolvido de maneira preventiva, pois sua causa é a falta de soluções de problemas, da má gestão de recurso de humanos, as organizações devem promover políticas que atendem as expectativas dos colaboradores para retê-los por mais tempo de trabalho.

## 5 MÉTODO

O método utilizado para este trabalho está estruturado em evidenciar os participantes em estudo, descrever os instrumentos de coleta de dados utilizados e elencar os procedimentos estatísticos adotados, com essa caracterização, testar as seguintes hipóteses:

H1 - O nível de endividamento impacta positivamente na intenção de rotatividade;

H2 - A satisfação do trabalhador impacta negativamente na intenção de rotatividade.

### 5.1 Participantes

Os participantes deste estudo compreendem 66 trabalhadores da enfermagem de um hospital da Cidade de Araguaína, escolhidos por conveniência, sua quantidade se deu pela limitação do campo, ou seja, não tivemos acesso a todos os colaboradores devidos trabalharem em turnos diferentes, assim, dificultando a coleta dos dados. No entanto, considerando a utilização de análises estatísticas descritivas e análises multivariadas (regressão linear múltipla), atendeu os critérios recomendado por Hair, Anderson, Tatham e Black (2005) e Tabachnick e Fidell (2001).

### 5.2 Instrumento

Para a coleta de dados utilizou-se um formulário eletrônico online com 50 questões, criado a partir da plataforma Google Forms, seu preenchimento foi composto pelas seguintes escalas que avaliaram as variáveis das pesquisas:

**Escala Atitude ao endividamento** - Medida desenvolvida originalmente por Lea, Webley e Walker (1995), constitui-se em uma escala composta por 15 perguntas. As respostas foram dadas numa escala de cinco pontos, tipo Likert (1=discordo totalmente 2=discordo levemente 3=nem concordo nem discordo 4=concordo levemente 5=concordo totalmente).

**Escala satisfação no trabalho** - Medida validada por Siqueira (1995; 2008), constitui-se de e uma escala composta por 15 perguntas demonstrada por cinco fatores: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções. As respostas foram dadas numa escala de cinco pontos tipo Likert (1=totalmente insatisfeito 2=levemente insatisfeito 3=indiferente 4=levemente satisfeito 5=totalmente satisfeito).

**Intenção de Rotatividade** - Construída e validada por Siqueira, Gomes, Moura e Marques (1997), Constitui-se de uma escala composta por três perguntas. As respostas foram dadas numa escala de cinco pontos tipo Likert (1=nunca 2=raramente 3=às vezes 4=frequentemente 5=sempre).

Na última seção do questionário foram levantados os dados referentes ao perfil dos respondentes, o qual é representado pelas variáveis: gênero, idade, estado civil, número de dependentes, situação da moradia, escolaridade, tempo de trabalho, renda média mensal própria e familiar, principal fonte de renda da família, como considera sua situação financeira e o que você diria em relação ao seu gasto.

## 6 ANÁLISES DE DADOS

Os dados coletados, que representados por indicadores numéricos, formaram um banco de dados para tratamento no software estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 23.0. Foi realizada, a priori, uma análise exploratória dos dados para verificar a precisão de entrada de dados, *outliers* e respostas omissas. Depois da exploração, análises descritivas foram realizadas a fim de caracterizar os participantes, assim como as correlações entre as variáveis ( $r$  de Pearson). Também foram calculados os alfas de Cronbach para as escalas utilizadas. Após a exploração dos dados, análises estatísticas multivariadas foram realizadas por meio de modelos de regressão linear múltipla hierárquica padrão e enter, utilizando-se o subprograma regression do SPSS, versão 23.0. Na sequência estão apresentados os resultados obtidos sua interpretação e discussão.

### 6.1 Discussões e resultado

Os resultados foram organizados em duas seções, com a finalidade de sistematizar sua discussão. Na primeira seção, apresentam-se, interpretam-se e discutem-se os resultados das análises descritivas referentes às médias e desvios-padrão e correlações ( $r$  de Pearson) das relações atitude ao endividamento, satisfação do trabalho e intenção de rotatividade.

Na segunda, apresentam-se, interpretam-se e discutem-se modelos de regressões lineares múltiplas *enter*, tendo como regressores, as relações de atitude ao endividamento, satisfação do trabalho e intenção de rotatividade.

## 6.2 Análises descritivas

Na Tabela 1 contém as médias, os desvios-padrão, escala de respostas, os coeficientes de correlação ( $r$  de Pearson) das variáveis e também os índices de confiabilidade das escalas utilizadas no estudo.

**Tabela 1-** Sumário das estatísticas descritivas, coeficientes de correlação ( $r$  de Pearson) entre as variáveis do estudo e índices de confiabilidade das escalas ( $n = 66$ ).

VARIÁVEIS	MÉDIAS	DP	ESCALA DE RESPOSTA	1	2	3
1. AE	2,50	0,84	1 a 5	(0,765)		
2. ST	3,43	0,79	1 a 5	0,175	(0,874)	
3. IR	2,31	1,08	1 a 5	-0,054	-0,507***	(0,962)

\*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ ; AE = Atitude ao endividamento; ST = Satisfação com o trabalho; IR = Intenção de rotatividade Índices de confiabilidade das escalas estão na linha diagonal.

Na tabela 1, observa-se que a que a variável atitude ao endividamento obteve uma média inferior (média = 2,50; DP = 0,84) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Compreende-se que, a classe de trabalhadores estudada não é vulnerável a atitude ao endividamento e assim não afeta para baixo os níveis de satisfação.

Satisfação com o trabalho obteve uma média superior (média = 3,43; DP = 0,79) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Compreende-se que, a classe de trabalhadores estudada está “levemente satisfeita” com o trabalho, e assim podemos concluir que quanto mais satisfeito menor é a intenção de rotatividade dos trabalhadores.

Intenção de rotatividade obteve uma média inferior (média = 2,31; DP = 1,08) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Compreende-se que, a classe de trabalhadores “raramente e às vezes” pensa em deixar o trabalho, a variável obteve uma forte correlação com satisfação no trabalho, sentido inversamente, quer diz quanto menos os trabalhadores pensam em deixar o trabalho maior a satisfação dos trabalhadores.

## 6.3 Análises estatísticas multivariadas

Na Tabela 2 apresentam-se os resultados das análises de regressão múltipla linear (*enter*) apontando para cada modelo, a variável dependente, os regressores, o total de

explicação provido pelo respectivo modelo ( $R^2$  Modelo) e o coeficiente de regressão (beta padronizado), que expressa quanto cada variável independente contribuiu para a predição do critério por meio de unidades em termos de desvio padrão.

**Tabela 2** – Modelos de regressão sobre a intenção de rotatividade (n=66).

VARIÁVEIS INDEPENDENTES	REGRESSORES	R <sup>2</sup> MODELO	BETAS NÃO PADRONIZADOS
ATITUDE AO ENDIVIDAMENTO	IR		0,047
		0,234***	
SATISFAÇÃO NO TRABALHO	IR		-0,704***

\*\*\* p< 0,001; \*\* p< 0,01; \* p< 0,05; IR = Intenção rotatividade.

Os resultados das análises de regressão linear múltipla pelo método *enter* contidas no modelo Tabela 2 possibilitam identificar os impactos das relações causados diretamente pelos antecedentes das variáveis. Neste caso será testada a intenção de rotatividade como principal antecedente. Souza e Conceição (2013 *apud* BISQUERRA, SARRIERA, MARTINEZ, 2004), expõem que, por intermédio das análises multivariadas é possível identificar o percentual de contribuição oferecida coletivamente pelas variáveis contidas no modelo sobre a explicação da variável critério, multiplicando o valor do  $R^2$  do modelo por 100, como também, ao se multiplicar o valor do  $R^2$  parcial por 100 pode-se obter o percentual de explicação de cada variável antecedente sobre a variável critério. Na tabela 2, pode-se observar que os níveis de intenção rotatividade podem impactar na satisfação do trabalho. De acordo com os dados apresentados, nota-se que intenção rotatividade é capaz de impactar 23,4% ( $R^2$  Modelo = 0,234; p < 0,05) na satisfação no trabalho, esse resultado mostra que trabalhadores que tem baixa intenção de rotatividade tende a estar mais satisfeitos com o trabalho. Em relação à atitude ao endividamento a variável não exerce impacto, não podem ser considerados efetivos, e não mostra significância nos resultados. Portanto, os resultados possibilita concluir quer ao se ter altos níveis de intenção de rotatividade, baixa é o nível de satisfação e ao se ter baixa intenção de rotatividade, alto é o nível de satisfação no trabalho.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo compreender as relações de atitude ao endividamento e da satisfação no trabalho na intenção de rotatividade dos trabalhadores. Para

chegar à compressão necessária, foi realizado um conjunto de análises de dados que tiveram como participante os colaboradores da enfermagem de um hospital da cidade de Araguaína-TO.

Os resultados desta pesquisa teve como premissas testar duas de hipóteses com o objetivo de testar as relações entre as variáveis (atitude ao endividamento, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade). Das hipóteses propostas e formuladas apenas uma confirmou positiva e outra apresentou índices com pouca significância para legitimar as informações apresentadas. A primeira hipótese busca observar o nível de endividamento impacta positivamente na intenção de rotatividade. Após análises com baseado nos dados coletados para esta pesquisa, não foi possível aferir que a atitude ao de endividamento impacta positivamente na intenção de rotatividade. A segunda hipótese observa-se a satisfação do trabalhador impacta negativamente na intenção de rotatividade. Foi confirmado pela resposta dos trabalhadores pesquisados que, quanto maior a satisfação no trabalho menor é intenção de rotatividade e quanto menor a satisfação no trabalho maior e intenção de rotatividade.

É importante salientar que o estudo não pretende expor a situação de endividamento dos pesquisados, más sim, mostrar o impacto das relações entre a atitude ao endividamento, satisfação no trabalho e a intenção da rotatividade. Seus resultados apresentam uma importante contribuição para as organizações que buscam priorizar a satisfação de sua equipe e as utilizar como um fator competitivo. Conforme demonstrado, o estudo apresenta claramente quer níveis baixos de intenção de rotatividade estar diretamente relacionado com a satisfação do trabalhador, pois trabalhadores mais satisfeitos contribuem diretamente para o aspecto produtivo da organização.

Portanto é possível ver, que o trabalho possibilitou os leitores conhecer a importância das finanças pessoais para se chegar a um nível de endividamento aceitável, também que a intenção de rotatividade dita qual é o nível de satisfação pelo trabalho.

## REFERÊNCIAS

AGAPITO, P. R.; FILHO, A. P.; SIQUEIRA, M. M. M. **Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade.** Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, 2015.71-93 p.

CAMPARA, J. P.; VIEIRA, K. M.; CERETTA, P. S. **Entendimento a atitude ao endividamento: Fatores comportamentais e variáveis socioeconômicas o determinam?**. Revista eletrônica de ciência, Curitiba, 2016. 5-24 p.

CERBASI, G. P. **Casais inteligentes enriquecem juntos**. São Paulo: Gente, 2004.

DIÓGENES, L. C.; PASCHOAL, T. NEIVA, E. R.; MENESES, P. P. M. **Intenção de rotatividade e percepção de suporte organizacional em um órgão público federal**. Rev. Serv. Público, Brasília, 2016. 147-172 p.

HALLES, C. R.; SOKOLOWSKI, R.; HILGEMBERG, E. M. **O planejamento financeiro como instrumento de qualidade de vida**. Anais do Seminário de políticas públicas no Paraná: escola do governo e universidades estaduais, Curitiba, 2007.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L.; BLACK, W. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

JUNIOR, N. A. S. **Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa**. Psico-USF, 6. vl. 2001. 47-57 p.

LEAL, C. P.; NASCIMENTO, J. A. R. **Planejamento Financeiro Pessoal**. Revista de Ciências Gerenciais, Valinhos, São Paulo, 2011. 163-186 p.

LEA, S., WEBLEY, P., & WALKER, C. W. **Psychological factors in consumer debt: money management, socialization, and credit use**. Journal of Economic Psychology, 1995. p 681-701.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. **Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 6. vl. 2003. 70 p.

MARTINS, M. C. F.; FILHO, V. S. **Planejamento Financeiro familiar como instrumento de Prevenção ao Endividamento do indivíduo Case de um conjunto habitacional na região Amazônica do Brasil**. 2014. Disponível em:  
<[http://www.convibra.com.br/upload/paper/2014/33/2014\\_33\\_9338.pdf](http://www.convibra.com.br/upload/paper/2014/33/2014_33_9338.pdf)> Acesso em 28 de Setembro de 2019.

MARQUEZE, E. C.; MORENO C. R. C. **Satisfação no trabalho – uma breve revisão**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 2005. 69-79, p.

MASSARO, A. **Como cuidar de suas finanças:** Conselho Federal de Administração. Brasília, 2015. 59 p.

OLIVEIRA, A. F.; JÚNIOR, S. G.; POLI, B. V. S.; OLIVEIRA-SILVA, L. C. **Análise dos Fatores Organizacionais Determinantes da Intenção de Rotatividade.** *Trends Psychol*, Ribeirão Preto, 4. vol. 2018. 1031-1042 p.

OLIVEIRA, G. C. **Finanças pessoais e Qualidade de vida no trabalho dos servidores:** um estudo aplicado a uma instituição federal de ensino. 2015. 104 f. Dissertação (Mestrado profissional em gestão pública) Centro de ciências jurídicas e econômicas, Programa de pós-graduação em gestão pública Vitória, ES, 2015.

**Pesquisa de endividamento e inadimplência do consumidor** – Peic - confederação nacional do comércio de bens, serviços e turismo. Disponível em: <<http://www.cnc.org.br/editorias/economia/periodicos/sumario-economico-1591>>. Acesso em: 28 de Setembro de 2019.

SANT'ANNA, A. S.; MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. **Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho:** um estudo de diagnóstico comparativo. São Paulo, 4. vl. 2005. 3 p.

SIQUEIRA, M. M. M., GOMIDE, S., JR., MOURA, O. I., & MARQUES, T. M. **Um modelo pós-cognitivo para intenção de rotatividade:** antecedentes afetivos e cognitivos. Resumo do Congresso Interamericano de Psicologia, São Paulo, SP, Brasil, 26. 1997.

SOUZA, W. S.; CONCEIÇÃO, G. S. **A influência do capital psicológico no bem-estar de trabalhadores:** estudo com operadores de caixa de supermercados. *Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar*, 5. vl. 2013.

TABACHNICK, B.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics.** 3 ed. New York: Harper Collins, 2001.