



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

JANAYSSA TEIXEIRA DA SILVA

**A INFLUÊNCIA DO SUPORTE NO BEM-ESTAR DO TRABALHO: Caso do Distrito
Agroindustrial de Anápolis**

**ARAGUAÍNA
2021**

JANAYSSA TEIXEIRA DA SILVA

**A INFLUÊNCIA DO SUPORTE NO BEM-ESTAR DO TRABALHO: Caso do Distrito
Agroindustrial de Anápolis**

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 Professor Dr. Warton da Silva Souza

**ARAGUAÍNA
2021**

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

S586i Silva, Janayssa Teixeira da .
A influência do suporte no bem-estar do trabalho: caso distrito agroindustrial de Anápolis . / Janayssa Teixeira da Silva. – Araguaína, TO, 2021.
17 f.
Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Araguaína - Curso de Logística, 2021.
Orientador: Warton da Silva Souza
1. Bem-estar no trabalho. 2. Suporte social. 3. Relacionamento. 4. Satisfação no trabalho. 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).

A INFLUÊNCIA DO SUPORTE NO BEM-ESTAR DO TRABALHO: Caso do Distrito Agroindustrial de Anápolis

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: 14/04/2021

Banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr. Warton da Silva Souza - Universidade Federal do Tocantins (UFT)

Marcia Thiely de Macedo

Membro: Prof. Ma. Márcia Thiely de Macedo- Universidade Federal do Tocantins (UFT)

Clarete de Itoz

Membro: Prof. Ma. Clarete de Itoz. - Universidade Federal do Tocantins (UFT)

A INFLUÊNCIA DO SUPORTE NO BEM-ESTAR DO TRABALHO: Caso do Distrito Agroindustrial de Anápolis

Janayssa Teixeira da Silva¹
Warton da Silva Souza²

Resumo

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o modelo da relação entre a percepção de suporte e o bem-estar dos trabalhadores, sendo explicado e discutido a relação entre variáveis por meio de um estudo transversal. A utilização de métodos quantitativos, e testar as hipóteses relacionadas ao modelo conceitual proposto analisando os dados coletados e aplicação de técnicas estatísticas: média, desvio padrão e correlação; cálculo de estatísticas múltiplas: análise de regressão linear múltipla. Os resultados demonstram que as três dimensões de bem-estar no trabalho: Satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, são influenciadas pela percepção de suporte social do trabalho e percepção de suporte organizacional.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho, Suporte social, Relacionamento, Satisfação no trabalho.

Abstract

This research aimed to analyze the model of the relationship between the perception of support and the well-being of workers, with the relationship between variables being explained and discussed through a cross-sectional study. The use of quantitative methods, and test the hypotheses related to the proposed conceptual model by analyzing the data collected and applying statistical techniques: mean, standard deviation and correlation; calculation of multiple statistics: analysis of multiple linear regression. The results show that the three dimensions of well-being at work: job satisfaction, work involvement and affective organizational commitment are influenced by the perception of social support at work and the perception of organizational support.

Key words: Well-being at work, Social support, Relationship, Job satisfaction.

¹ Aluna do Curso de Logística da UFT. Contato: Teixeira.janayssa@gmail.com

² Professor Orientador. Contato: wartonsilva@uft.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo de base de estudo tem como intuito o levantamento e coleta de dados sobre o município de Anápolis e a microrregião Anápolis. No que tange os aspectos do meio natural, demográfico, econômico e sócio cultural, de proporcionar uma visão de parâmetros para deliberações referentes.

Em meio às transformações que acontecem atualmente em todas as esferas da sociedade, as empresas precisam encontrar constantemente novas maneiras de fazer a gestão tendo em vista maior competitividade e geração de lucros (ARAUJO, 2007), não esquecendo que as pessoas são as peças essenciais para o seu negócio. Isso somado as diversas mudanças que ocorrem na economia e com um mercado cada vez mais competitivo e audacioso por prestação de serviço eficiente, sendo fundamental alinhar os objetivos e metas da empresa com os interesses das pessoas que fazem parte da organização.

A cidade de Anápolis vem crescendo juntamente com o desenvolvimento e reestruturação produtiva que tem acontecido em sua volta, desde a inauguração do (DAIA), em que sai de entreposto comercial (devido à localização) e passa à condição de polo industrial do Estado. Localizado entre duas capitais, Capital Federal (Brasília), e Capital do Estado (Goiânia), fazendo que ela esteja no eixo de desenvolvimento econômico.

Segundo Araujo (2007 p.143) estas indústrias se destacam, ainda, pela capacidade competitiva nacional e internacional, além de aplicar constantes inovações tecnológicas voltadas para a produção no intuito de gerar valor agregado aos produtos, tornando-os mais viáveis economicamente e mais atrativos aos investidores. Diversas oportunidades de negócios são observadas diariamente, fazendo com que a região se torne um centro comercial-industrial, gerando riquezas e movimentações financeiras ao município.

A percepção de suporte é capaz de influenciar o bem estar de trabalhadores? A pesquisa tem grande importância no tema para a sociedade atual, considerado se um tema de extrema notabilidade para economia brasileira o bem estar no trabalho. O que possibilita uma maior qualidade na vida profissional assim podendo resultar em maior produtividade, dentro dos processos industriais, ao analisar o modelo

da relação entre a percepção de suporte e bem estar dos trabalhadores. Podendo assim, contribuir com um conteúdo elaborado para futuras pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As primícias de estudos sobre a temática, Qualidade de Vida no Trabalho se voltam para os anos 50, na Inglaterra desde que o pesquisador Eric Trist e seus colaboradores estudavam o modelo macro para tratar o trinômio Indivíduo – Trabalho – Organização (GOULART, 2000). Segundo Figueira (2014) mesmo com tantas pesquisas o movimento veio a ser concreto nos anos sessenta, como resposta, ao que foi visto com a organização do trabalho caracterizado pelo taylorismo.

A proeminência do trabalho na vida das pessoas de modo contínuo e exposto na literatura científica. Segundo Codo (2000) além de fornecer os meios necessários para a estabilidade humana, o trabalho tende a definir a condição que o indivíduo atribui à sociedade e a sua própria identidade pessoal, permitindo a organização e possibilitando o fortalecimento das redes de relações sociais. Siqueira, (1995) afirma que o bem-estar é conceituado a partir de três aspectos: Satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

2.1 SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

Satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição. Uma parte dessa dificuldade decorre de a satisfação no trabalho ser um estado subjetivo em que a satisfação com uma situação ou evento pode variar de pessoa a pessoa, de circunstância para circunstância, ao longo do tempo para a mesma pessoa e estar sujeita a influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato (FRASE, 2003).

Satisfação no trabalho tem sido definida de diferentes maneiras, dependendo do referencial teórico adotado. As conceituações mais frequentes referem-se a satisfação no trabalho como sinônimo de motivação, como atitude ou como estado emocional positivo havendo, ainda, os que consideram satisfação e insatisfação como fenômenos distintos, opostos.

Segundo Albuquerque (2004), o campo do bem estar refere-se à pesquisa científica sobre a felicidade. No entanto, entre os pesquisadores sobre comportamento organizacional, o termo bem estar geralmente é evitado e menos popular; em vez disso, usa termos mais acadêmicos, como emoção e felicidade.

Existem muitas formas de interpretar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), começando a partir do foco médico da ausência de doenças, até às exigências de recursos, objetos e procedimentos para atendimento de demandas coletivas em determinada situação. (ALBUQUERQUE, 2004, p. 6).

A definição de QVT também tem relação com o que o funcionário precisa para se desenvolver na carreira, de acordo com Pérez e colaboradores (2013). De acordo com Silva, (2012) o termo qualidade de vida é tem utilizado em diversos setores e campos de estudos como saúde, filosofia, política, dentre outros.

2.2 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO

Possuindo o poder de fortalecer ou enfraquecer os vínculos emocionais que dão consistência à equipe. Fiorelli (2000) destaca que o líder transforma um grupo desarticulado em equipe coesa. O laço emocional é mantido pelo líder. Ao líder cabe conciliar diferentes pontos de vista, evitando os conflitos entre os membros da equipe e dirigir o trabalho para metas estabelecidas.

Segundo, Malone (2000), o Capital Intelectual é a posse do conhecimento, experiência aplicada, tecnologia organizacional, relacionamento com clientes e habilidades profissionais que tem relação a boa vantagem proporcionada no mercado que o Capital Intelectual representa principalmente o Capital Humano. A gestão do capital intelectual com sucesso depende de mais de seus líderes e não somente de gestões.

2.3 ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO

Segundo Robbins (2008) a perspectiva histórica das teorias e explicações do mundo é influenciada por forças culturais, econômicas e tecnológicas, transformações que vem trazendo soluções para sociedade, mudando ate mesmo uma cultura

rural baseada na agricultura, com a família como unidade de produção básica, a uma cultura baseada na tecnologia, indústria e ambiente urbano.

Segundo Vergara (2004, p.36) sempre houve mudança no trabalho trata-se de uma constante e não de uma característica somente do mundo contemporâneo. O mundo está mudando, todas as coisas estão em constante fluxo, em constante mudança. Vale acrescentar que a característica do mundo contemporâneo é a velocidade com que as mudanças ocorrem.

Nos tempos antigos força de trabalho era composta por agricultores e artesões, a energia era retirada dos homens, animais, sol, vento e água. A partir da Revolução Industrial, conforme afirma Robbins (2008) ocorre à substituição da energia humana pela energia da máquina e como nos ensina Toffler (VERGARA, 2000) a sociedade industrial nos trouxe as chaminés, as linhas de montagens. Sua energia é tirada do carvão, do gás, do petróleo, de combustíveis fósseis.

Sobre as mudanças no mundo do trabalho que aconteceram no período discutido, Mattoso (1996), coloca que em meio a esta crise, com o surgimento de um novo padrão industrial, em meio ao desmantelamento da ordem econômica internacional e a quebra do compromisso “keynesiano” observou outra vez um processo em que o novo padrão entrou em choque com as bases materiais que sustentaram a relação salarial e as outras formas que compõem o mundo do trabalho anterior, sem que a nova articulação tenha sido formulada.

2.4 PERCEPÇÃO DE SUPORTE

As condições de trabalho representam uma das primeiras preocupações para os estudos da relação indivíduo-organização. O modelo taylorista de produção levou os pesquisadores a realizar experimentos que buscavam identificar uma possível relação entre os fatores do ambiente físico de trabalho e a eficiência dos trabalhadores (RODRIGUES, 2000).

Aspectos como remuneração dos trabalhadores são apontados como um dos fatores considerados na satisfação com o trabalho. Em pesquisa realizada na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, em Santa Catarina mostrou que a recompensa salarial é um aspecto que interfere negativamente na qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores. (ZIMMERMANN, 2002).

As relações existentes entre as pessoas e o clima da equipe podem ocasionar tanto em satisfações como em insatisfações, no âmbito pessoal ou coletivo, por isso, a conjuntura de normas e políticas administrativas, valores e crenças concedem às pessoas uma maneira particular de agir e interagir dentro da organização em que trabalham, tendo sua parte de colaboração na constituição da cultura e do clima organizacional (RODRIGUES, 2000).

2.6 SUPORTE ORGANIZACIONAL

Segundo Eisenberger (1986) a percepção do suporte organizacional vem do processo de personalização da organização, o que significa que os funcionários consideram o comportamento da agência da organização como o comportamento da própria organização. O foco é a organização e cultura que é fundamental como um elemento do sistema social, gerando reflexos na qualidade de vida. Portanto para que a sociedade hoje chegue ao nível de comprometimento bem-estar, demanda, acima de tudo, uma forte vontade social para melhorar constantemente a qualidade de vida que pode alcançar com os recursos disponíveis à sua.

Os questionamentos e atitudes determinam, consideravelmente, o mecanismo de economia e compulsão para crescer, tem necessidades elementos para manter níveis significativos de bem-estar, tanto físicas e sociais, gerando uma cultura produtiva. Assim como a empresa possui suas necessidades, os seus empregados também as têm, por esse motivo Oliveira, Carvalho e Rosa (2012) asseguram que para uma consonância dos interesses dos dois lados, um clima organizacional adequado poderá colaborar para o alcance de tal acordo.

Cagliari e Rodrigues (2011) sustentam que a área de Recursos Humanos de uma organização precisa ir em busca do aproveitamento integral das pessoas, valendo-os para que prestem um rendimento organizacional máximo, seja em questão de resultado ou produção, com o melhor grau de execução individual, evidenciado em relação à satisfação pessoal e geral. Campos, (2016) afirma que o trabalho apresenta diversas diferenças individuais, como estatura, peso, resistência a fadiga, habilidade motora, personalidade, dentre outros, que precisam destaque por sua grande importância.

Além das similaridades as diferenças precisam também de destaque impactando de forma diferente o trabalho. Formação profissional acaba levando a pessoa a enfrentar situações de maneiras diferentes, pois a especialidade ajuda na redução da carga mental e na diminuição das possibilidades de erro (CAMPOS, 2016).

3 MÉTODO

3.1 PARTICIPANTES

Nesta pesquisa foram coletados dados junto aos trabalhadores do (Daia) em Anápolis-GO. Os participaram respondendo ao questionário de auto preenchimento com escalas de 1 á 7 no seu nível de satisfação e bem estar em relação ao trabalho. O total de participantes foram 26 trabalhadores do (Daia). O grupo foi constituído, em sua maioria, por mulheres (57,7); e (38,8) possuíam curso superior completo; a idade média de todos os participantes 29,69 (DP =7,63); e o tempo de serviço desses trabalhadores apresentou média de 7,38 anos (DP =4,16).

3.2 ANÁLISES DE DADOS

Os dados coletados, são representados por indicadores numéricos, formaram um banco de dados para tratamento no software estatístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 22.0. 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 22.0. Na sequência estão apresentados os resultados obtidos, sua interpretação e discussão com base na literatura.

4 DISCUSSÃO E RESULTADOS

Os resultados são divididos em duas partes para sistematizar sua discussão. A primeira parte, e classificam se para uma interpretação e discussão dos resultados das análises de detalhamento referentes às médias e desvios-padrão e correlações (r de Pearson) das dimensões do suporte no bem-estar no trabalho, suporte social no trabalho e suporte organizacional.

Na segunda parte se explica e discute modelos de regressão linear múltipla, nos quais as dimensões de bem-estar no trabalho são as variáveis dependentes e suporte social no trabalho e suporte organizacional são os regressores.

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA

A análise da estrutura fatorial da Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (1985) na Tabela 1 contém as variáveis, médias, desvios-padrão, escala de respostas, suporte social no trabalho; suporte organizacional; satisfação com o trabalho; comprometimento organizacional afetivo; envolvimento com o Trabalho.

Tabela 1 - Sumário das estatísticas descritivas, coeficientes de correlação (r de Pearson) entre as variáveis do estudo e índices de confiabilidade das escalas (n=26).

Variáveis	Média	DP	SCORE	SST	SO	ST	COA	ET
SST	5,03	0,95	1 – 7	(0,890)				
SO	5,01	1,47	1 – 7	0,549**	(0,845)			
ST	5,01	1,12	1 – 7	0,619**	0,663***	(0,921)		
COA	3,70	0,83	1 – 5	0,535**	0,652***	0,671***	(0,942)	
ET	3,81	1,54	1 – 7	0,003	0,247	0,428*	0,391*	(0,880)

* p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; SST=suporte social no trabalho; SO=suporte organizacional; ST=satisfação com o trabalho; COA=comprometimento organizacional afetivo; ET = envolvimento com o Trabalho.

Fonte: dados da pesquisa.

Na tabela 1 se tem a percepção que a dimensão do suporte social no trabalho com a média (5,03; DP:0,95) mostra que o nível de satisfação dos trabalhadores em relação ao suporte é um ponto inferior na escala com as respostas no (valor= 4) afirmando que os trabalhadores do Daia estão “levemente satisfeitos”. Possuindo um nível de confiança de perceptível em relação aos seus colegas supervisores, consiste

que as pessoas não têm laços de amizade forte, mas comunicam entre si as informações que circulam nos setores.

Na dimensão de bem-estar no trabalho o suporte organizacional alcançou se uma (média= 5,03; DP= 1,47) ponto médio de escala de respostas (valor= 4) estão na maioria “concordando levemente”. Referindo se as informações compartilhadas por todos, facilidade de ter acesso as informações, ajuda financeira, e sobre como a empresa dar suporte ao trabalhador com a disponibilização de equipamentos para o desempenho de suas funções.

Na dimensão de satisfação no trabalho alcançou se uma (Média= 5,01; DP= 1,12) ponto médio de escala das respostas (valor=4) afirmando que os trabalhadores “discordam levemente”, que a empresa da ajuda financeira para especializações, paga salários compatíveis com seus esforços, que as pessoas se preocupam umas com as outras, a recompensas de acordo com seus esforços.

Na dimensão de comprometimento organizacional afetivo alcançou se uma (média= 3,70; DP= 0,87) ponto médio de escala de respostas (valor=3) observa se que os trabalhadores estão “discordando” de estar com alto nível de comprometimento e com a organização na qual trabalham, percebe se que não estão satisfeitos, entusiasmados, ou orgulhosos, e com uma falta de preocupação com a empresa organização.

Na dimensão de envolvimento com o trabalho, obteve uma média superior (média = 3,08; DP = 1,54) ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Observa se que, os trabalhadores “discordam levemente” que suas maiores satisfações na vida são conquistadas a partir do trabalho, que comem, vivem ou respirem seu trabalho, não estando muito ligadas a eles e não considerando a melhor parte do seu dia.

A satisfação no trabalho é definida como e o quanto um indivíduo gosta, efetivamente, daquilo que faz. Refere-se, a uma resposta comportamental do indivíduo em torno do quanto e como o trabalho lhe mostra recompensas e compensações, não sendo absolutamente financeiras. Scott-Ladd, Travaglione e Marshall (2006). O indivíduo ficará satisfeito com a atitude do relacionamento interpessoal com seus pares, um clima de confiança estabelecido em seu departamento, uma amizade entre seus colegas dentre outros aspectos, são ativos intangíveis que podem promover essa satisfação.

O outro dado que pode ser observado na Tabela 1 é o índice de correlação entre as variáveis deste estudo. Miles e Shevlin (2001) acreditam que o grau de correlação entre as variáveis pode ser definido como: baixo ($\leq 0,10$); baixo ($\leq 0,10$); baixo ($\leq 0,10$). Médio ($\leq 0,30$), mediana ($\leq 0,50$) e alto ($> 0,50$). Esses conceitos serão usados para descrever a matriz de correlação neste estudo.

A correlação entre as dimensões de suporte organizacional e suporte social no trabalho; ($r = 0,549 p < 0,01$) e entre as e as dimensões comprometimento organizacional afetivo e satisfação no trabalho; ($r = 0,671 p < 0,001$). Ao analisar as dimensões de bem-estar no trabalho, percebemos que existe uma correlação positiva entre elas, e essas correlações são requisitos importantes para explicar a relevância desse conceito no ambiente organizacional. Outro ponto, a se analisar, são as correlações entre envolvimento no trabalho com compromisso organizacional afetivo ($r = 0,391 p < 0,001$), satisfação no trabalho e suporte social no trabalho ($r = 0,619 p < 0,01$) satisfação no trabalho e suporte organizacional ($r = 0,663 p < 0,001$) e envolvimento no trabalho e satisfação no trabalho ($r = 0,428 p < 0,05$).

De acordo com os dados analisados, parece que os trabalhadores inquiridos têm um elevado sentido de satisfação no trabalho. De acordo com as observações, o nível de comprometimento organizacional afetivo relativamente alto com suporte organizacional. No entanto, em comparação com os outros aspectos de satisfação no trabalho, demonstra que mostra que eles não estão satisfeitos com o ambiente de trabalho.

4.2 ANÁLISES ESTATÍSTICAS MULTIVARIADAS

As análises de regressão linear múltipla pelo método em ter contidas no modelo hipotético da Tabela 2 se trata de situar o leitor no contexto da pesquisa quantitativa de dados, apresentando sucintamente algumas características do método de estatística. O coeficiente de determinação também é chamado de R^2 . Ele fornece informações auxiliares para os resultados da análise de regressão de variância (PETERNELLI, 2009).

Tabela 2 – Modelos de regressão sobre as dimensões do bem-estar no trabalho (n=26)

Variáveis Dependentes	Variáveis Independentes	R2 Modelo	Betas Padronizados
ST	SST	0,491***	0,365*
	SO		0,462*
COA	SST	0,423**	0,254
	SO		0,512*
ET	SST	0,007	-0,191
	SO		0,352

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; ST=satisfação com o trabalho; COA=comprometimento organizacional afetivo; ET=envolvimento com o Trabalho. SST=suporte social no trabalho; SO=suporte organizacional.

Fonte: dados da pesquisa

O coeficiente de regressão (beta padronizado) indica o quanto cada variável independente contribui para a indicação do padrão-padrão por unidade de desvio padrão. Pode-se observar que os níveis de suporte no bem estar podem repercutir no trabalho. Conforme os dados apresentados nota-se, que a satisfação com o trabalho é capaz de impactar 49,1% (R^2 Modelo = 0,491p < 0,001) na área de bem estar no trabalho, mostrasse que os trabalhadores não mantêm uma relação positiva sobre a influência do suporte no bem estar. O Comprometimento organizacional afetivo no trabalho (R^2 Modelo=0,423p < 0,01) aponta que, a influência do suporte no bem estar o capital psicológico foi capaz de explicar 42,3% da variância desta variável.

Desta forma, observa se que os trabalhadores podem estar envolvidos com seu trabalho, porém seus maiores envolvimento que os deixam realmente alegre são em outras dimensões diferentes ao trabalho. Segundo Souza (2011) em relação à dimensão do o envolvimento com o trabalho 7,0%. Se obteve uma não variação significativa, Mostra, portanto, que esses valores não podem ser considerados válidos pelo fato de não haver exatidão nos dados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado analisa a influência do suporte do bem estar no trabalho dos trabalhadores no Município de Anápolis, onde se busca proporcionar uma grade de referências, para os seus arredores, contando também com a preocupação com seus colaboradores. Percebo que o setor da indústria no município é o grande responsável pela geração de empregos e tem responsabilidade com seus colaboradores, ao contribuir para o desenvolvimento da região.

Com constantes mudanças no âmbito organizacional, os indivíduos acabam desenvolvendo percepções distintas, nos aspectos que envolvem o conceito trabalhista, diante dessa pesquisa objetivou-se a responder o grau de satisfação no trabalho dos colaboradores que prestam serviços a indústrias do Daia. Já que este, apresenta e compreende os três níveis de dimensões no trabalho: Satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, como resultado foi analisado duas hipóteses: A primeira observa-se que 67,1% dos participantes assimilam o comprometimento organizacional afetivo com satisfação no trabalho. A segunda hipótese se observa que 49,1% veem o impacto que suporte organizacional afetivo e suporte social influencia sobre a sua satisfação em relação ao trabalho.

Neste sentido, os resultados apresentam uma considerável contribuição para área de gestão de pessoas, levantando dados para possíveis futuras estratégias, como a inserção de novos métodos e boas práticas na área de gestão de pessoas. Considerando a influência do suporte para um maior bem estar dos trabalhadores, conforme demonstrando os níveis elevados, que se influenciam diretamente na satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo, por vez resultando em mais produtividade.

Quanto as limitações da pesquisa temos fatores relevantes quanto a quantidade de pessoas a responderem a pesquisa, ao total 26 participantes, vendo que a quantidade de trabalhadores no Daia é insigne. Como a pesquisa foi realizada pelas redes sociais, pode-se evidenciar que alguns participantes podem não ter dado atenção plena nas respostas. Outro fator que se pode considerar pela falta de umas informações como quantidade de suas horas trabalhadas por dia, pois, esse fator tem influência sobre satisfação e bem-estar dos trabalhadores. Por fim, o estudo visa ampliar a percepção dos gestores de que precisam das ferramentas e métodos disponíveis para melhor apoiá-los, para que seus trabalhadores tenham uma melhor sensação de bem-estar. A pesquisa permitiu que as pessoas entendam a relevância do suporte para com os trabalhadores, podendo melhorar a satisfação e bem-estar dos mesmos, fazendo-os assim se sentir mais satisfeitos, engajados e determinados.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, .Hands Holding Seedleng Stock Photo.2013. V. 2 P. 43-100, 2004.
- ARAÚJO, J. A. Las funciones del trabajo. Sociopsicología del trabajo. Barcelona: Pu- jol e Amado,V. 1. 2006. P 2- 112, 2007.
- CAMPOS, M.C. Custo humano do trabalho. Em: A. D. Cattani, & L. Holzmann (Orgs.), Dicionário: Trabalho e tecnologia, 2a. Edição, Porto Alegre: Editora Zouk, 2016.
- CODO. James L. Elementos do comportamento organizacional. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo, Pioneira Thomson,3º Ed. P. 62-77, 2000.
- FIGUEIRA. Rozeli de Fátima. A Qualidade de Vida no Trabalho Médico Organizado em Cooperativa: o Caso de um Hospital Universitário Mineiro. In: Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação E pesquisa em Administração, Ed. Rio de Janeiro, V. 7, 2014.
- FRAASE. E. C. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade,Ed. Modelo V.1, 2003.
- GOULART. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. ed 14 R. 2000.
- MACIEL. Marcus C. V. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 2012.
- MALONE, W. A. Problems and solutions in the quality of working.HumanRelations, V. 13. P. 77- 90, 2000.
- MILES, J. N. V.; SHEVLIN, M. E. Applying regression and correlation: a guide for students and researchers. London: Sage Publications,V. 6, 2001.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of life: perspectivas direcine. Miami: products, V. 11, N. 3, P. 20-30, 1983.
- PASCHOAL, 2010. Tatiane. Felicidade no trabalho: relação com suporte organizacional e suporte social. RAC, Curitiba, v. 14, n. 6, art. 4,pp. 1054-1072, Nov./Dez. 2010
- PASCHOL. Alvaro. Sistema de Informação Científica Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto: Construção e Validação da escala Bem-estarno trabalho, Avaliação Psicológica, Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica Ribeirão Preto, Brasil, vol. 7, pp. 11-22 1 abril, 2008
- PETERNELLI, L. A. Capítulo 9: regressão linear e correlação. Viçosa: UFV, 2004
- RODRIGUES. Márcia A. Guia para a Satisfação no Trabalho: um manual da NovaEra para o sucesso pessoal e profissional. São Paulo: Best Seller, V 5, 2000.
- SCOTT-LADD, B, V. Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. Leadership & Organization Development Journal, v. 7 p. 27- 75,2006.

SILVA, D. Os campeões de recursos humanos: inovando para obter melhores resultados. São Paulo: Futura, 2012.

SIQUEIRA, M. M. Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, DF. V. 2, 1995.

SOUZA, W. S. Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Administração e Economia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo-SP, Ed. 6. P 13- 99. 2011.

VERGARA, Maria Odete. Ferramentas de Avaliação de Performance com Foco em Competência. Rio de Janeiro: Qualitymark, vol. 7, p. 12-29, 2000.