

VOZES DIVERSAS

DIFERENTES SABERES



SALÃO DE  
INICIAÇÃO CIENTÍFICA  
XXX SIC

15 A 19  
OUTUBRO  
CAMPUS DO VALE



## ASSOCIAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE EM PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO (TI)

Felipe Schneider Dias<sup>1</sup>; Marco A. P Teixeira<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Graduando em Psicologia UFRGS

<sup>2</sup> Professor orientador, Professor do PPG em Psicologia UFRGS

### INTRODUÇÃO

Para Milkovich e Boudreau (2000) conhecer as atitudes e opiniões dos empregados é antecipar algo sobre as suas decisões e comportamentos futuros, como a intenção de turnover (IT), definido como uma vontade consciente e deliberada de deixar a organização. A IT é descrita como a última de uma sequência de cognições de retirada, um conjunto para o qual também o pensamento de desistir e a intenção de procurar emprego alternativo também pertencem (Tett & Meyer, 1993). Um possível motivo da IT é a satisfação com diferentes fatores no trabalho.

A satisfação no trabalho foi entendida como um vínculo afetivo ao trabalho visto em sua totalidade (satisfação global) ou em relação a aspectos específicos (por exemplo, satisfação com os colaboradores, o salário, ou a chefia). No trabalho de Tett e Meyer (1993) suporta-se a ideia que a avaliação da satisfação geral não é indevidamente comprometida pelo uso de escalas baseadas em facetas, porque as facetas medidas oferecem oportunidades de diagnóstico não identificadas pelas medidas globais (por exemplo, o salário vs. o trabalho em si), sendo indicado seu uso, mesmo nos casos em que as relações com satisfação geral também são desejadas.

No entanto, nas pesquisas presentes na literatura, quando analisada a satisfação e a intenção de turnover nos profissionais das Tecnologias da Informação (TI), encontra-se apenas avaliações globais, sentindo-se a falta de avaliações de satisfação diferenciadas por facetas (Egan, Yang & Bartlett, 2004; Kim, 2005).

Os profissionais de TI são os indivíduos responsáveis por dar sustentação à complexa infraestrutura tecnológica e de sistemas de informação num mundo conectado em redes. Além das habilidades técnicas, o profissional de TI precisa de habilidades em comunicações verbais e escritas, de entendimento sobre o modo de operação das organizações e de capacidade de trabalhar com outras pessoas, sobretudo os usuários dos sistemas de informação (Stair, 2007).

### OBJETIVO

O presente trabalho tem como objetivo discorrer sobre a temática da Intenção de Turnover (TI) de trabalhadores em empresas, mais especificamente na área de Tecnologia da Informação (TI) e mostrar qual é a relação de IT com a satisfação em cinco diferentes facetas no trabalho (colaboradores, salário, chefia, as tarefas do trabalho, e oportunidades de promoção).

### MÉTODO

#### Participantes

A pesquisa realizada com 333 profissionais (78,1% homens) da área de Tecnologia da Informação com média de idade de 41,2 anos (DP=11,4 anos), 14,1% atuando em empresas públicas, 29,1% em empresas privadas e 56,8% em empresas mistas.

#### Instrumentos

- Questionário de dados sociodemográficos: Questões de caracterização da amostra, (sexo, idade, estado civil, tipo de empresa em que trabalha, etc).

- Escala de Satisfação no Trabalho (15 itens): desenvolvida por Siqueira (2008), avaliando cinco facetas da satisfação no trabalho: com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções.

- Escala de Intenção de turnover (3 itens): escala construída e validada para a população brasileira (Siqueira, Júnior, Oliveira, & Filho, 2014), e avalia o grau em que o indivíduo planeja sua saída da empresa em que trabalha.

#### Procedimentos e Considerações Éticas

Os instrumentos foram aplicados presencialmente, e online por meio da plataforma Survey Monkey, cujo link foi enviado por e-mail aos potenciais participantes. O projeto foi submetido ao Comitê de Ética do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Todas as considerações éticas no que tange a pesquisas com seres humanos foram contempladas.

### RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta as correlações entre as facetas da Satisfação e a Intenção de Turnover. Encontraram-se correlações estatisticamente baixas mas significativas entre IT e as facetas satisfação com as chefias, com os colegas, a remuneração e as oportunidades de promoção, e uma correlação moderada entre IT e a faceta satisfação com a natureza do trabalho.

Tabela 1

	Satisfação com os colaboradores	Satisfação com o salario	Satisfação com a chefia	Satisfação com o trabalho	Satisfação com a promoção
Intenção de Turnover	-0,341	-0,314	-0,307	-0,43	-0,36

Todas as correlações foram significativas ao nível  $p < 0.000$

### DISCUSSÃO

O dado que mais chamou atenção nesse trabalho foi a faceta com maior correlação negativa com a IT, que foi a satisfação com a natureza do trabalho. Embora o primeiro recurso utilizado pelas empresas para diminuir a intenção de turnover seja o aumento de salario, notou-se que nos profissionais da área de TI da-se mais valor para a natureza das atividades de seu trabalho do que para a o salário. Esses dados nos apontam, então, para re-avaliar as estratégias das áreas de Recursos Humanos. A baixa correlação da satisfação com a chefia e com os colaboradores para com a IT, poderia estar em concordância com as características autônomas das tarefas dos profissionais de TI que tem dado maior valor para a natureza do trabalho quando avaliam sua profissão do que para outras variáveis. Mas também a saúde das relações estabelecidas no trabalho importam.

Uma das limitações da pesquisa foi que aqui avaliamos somente os profissionais da TI de uma região, o que dificulta a generalização dos achados para outras áreas de trabalho ou em outras regiões. Mas são trabalhadores e podemos considerar, sim, como uma visão mais ampla para a relação do homem com o seu trabalho.

### CONCLUSÃO

Pode-se concluir então, que ter conhecimento sobre questões internas dos colaboradores de uma empresa (suas vontades e intenções) ajuda muito a manter a saúde de uma empresa, pois assim ela terá uma margem de segurança por saber com qual colaboradores poderá contar e lidar e, dessa maneira, conseguirá planejar o futuro da empresa com maior segurança.

### REFERÊNCIAS

- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human resource development quarterly*, 15(3), 279-301.
- Kim, S. (2005). Factors affecting state government information technology employee turnover intentions. *The American Review of Public Administration*, 35(2), 137-156.
- Milkovich, G. T. (2000). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas.
- Siqueira, M. M. M. (2009). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Siqueira, M. M. M., Gomide Júnior, S., Oliveira, A. F., & Polizzi Filho, A. (2014). Intenção de rotatividade. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Stair, M., & Reynolds, W. (2007). *Principles of information systems: a managerial approach*. Boston: Cengage Learning.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.