



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA  
CAMPUS JOÃO PESSOA  
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR  
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS  
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**FABIANA DO NASCIMENTO**

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL, SATISFAÇÃO NO TRABALHO E  
COMPORTAMENTO FINANCEIRO ENTRE PROFISSIONAIS EM JOÃO PESSOA -  
PB**

**João Pessoa  
2023**

FABIANA DO NASCIMENTO

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL, SATISFAÇÃO NO TRABALHO E  
COMPORTAMENTO FINANCEIRO ENTRE PROFISSIONAIS EM JOÃO PESSOA -  
PB**



**Orientador(a):** Odilon Saturnino

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO** apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

**JOÃO PESSOA  
2023**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP  
Biblioteca Nilo Peçanha – IFPB, *campus* João Pessoa

N244c	Nascimento, Fabiana do.  Comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e comportamento financeiro entre profissionais em João Pessoa -PB / Fabiana do Nascimento. – 2023. 40 f. : il.  TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB / Unidade Acadêmica de Gestão - UAG. Orientador: Prof. Dr. Odilon Saturnino Silva Neto.  1. Comportamento organizacional. 2. Satisfação no trabalho 3. Educação financeira. I. Título.  CDU 005.32
-------	---

Bibliotecária responsável Josinete Nóbrega de Araújo – CRB15/116



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**FABIANA DO NASCIMENTO**

**20192460090**

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL, SATISFAÇÃO NO TRABALHO E  
COMPORTAMENTO FINANCEIRO ENTRE PROFISSIONAIS EM JOÃO PESSOA-  
PB**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de  
Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de  
Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção  
do Grau de Bacharel(a) em ADMINISTRAÇÃO**

**Resultado: APROVADO**

**BANCA EXAMINADORA:**

**(assinaturas eletrônicas via SUAP)**

**Odilon Saturnino Silva Neto (IFPB)**

**Orientador(a)**

**José Elber Marques Barbosa (IFPB)**

**Examinador(a) interno(a)**

**Herbert José Cavalcanti de Souza (IFPB)**

**Examinador(a) interno(a)**

Documento assinado eletronicamente por:

- **Odilon Saturnino Silva Neto**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 13/12/2023 17:25:56.
- **Jose Elber Marques Barbosa**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 13/12/2023 17:27:56.
- **Herbert Jose Cavalcanti de Souza**, COORDENADOR(A) DE CURSOS - FUC1 - UA5-JP, em 15/12/2023 06:21:54.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 13/12/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 508266

**Código de Autenticação:** 6dcc7180f6



Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, JOAO PESSOA / PB, CEP 58015-435  
<http://ifpb.edu.br> – (83) 3612-1200

*Dedico esse trabalho aos meus filhos, pois espero servir de exemplo para eles.  
Ao meu professor e orientador Odilon Saturnino por sua dedicação compreensão e  
amizade.*

Agradeço em primeiro lugar a Deus por todas as conquistas.

Aos meus pais, Severino e Antônia, que mesmo analfabetos e agricultores, me proporcionaram a oportunidade de estudar ao meu esposo Felipe por compreender e me apoiar nessa jornada.

Por fim, agradeço ao meu professor e orientador Odilon Saturnino por todo apoio e dedicação e que me incentivou e me ajudou a prosseguir com a conclusão desse trabalho.

*"Dificuldades preparam pessoas comuns  
para destinos extraordinários" (C.S Lewis)*



## RESUMO

O grau de satisfação e educação financeira, são fatores que impactam no comprometimento organizacional, como também, nos processos e resultados de uma organização. Desse modo, justifica-se o fato da necessidade de compreender os reais impactos que o comprometimento organizacional e financeiro resulta no âmbito organizacional, para tanto, objetiva-se entender esta correlação, como também entender os reflexos da educação financeira e a satisfação com a vida no que tange o comprometimento organizacional, para tanto, realizar-se-á a aplicação de um questionário, aos discentes regularmente matriculados no curso de administração do Instituto Federal da Paraíba. Desse modo, após a aplicação do questionário os resultados obtidos evidenciaram que a maioria não dispõe de muito conhecimento no que tange a educação financeira, onde em sua maioria recebem mais de um a três salários-mínimos, mas, que em linhas gerais encontram-se satisfeitos e comprometidos com a organização apesar de não estarem totalmente satisfeitos com a média salarial recebida. Por fim, conclui-se que o grau de satisfação financeira, como também, a educação financeira, impactam positivamente no comprometimento organizacional e que este comprometimento é resultado de uma série de fatores, entre eles, a qualidade de vida do colaborador e do ambiente organizacional.

**Palavras-chave:** Comprometimento; Satisfação; Educação financeira.

## ABSTRACT

The degree of satisfaction and financial education are factors that impact organizational commitment, as well as the processes and results of an organization. In this way, the fact of the need to understand the real impacts that organizational and financial commitment results in the organizational scope is justified. Therefore, the objective is to understand this correlation, as well as to understand the consequences of financial education and satisfaction with life. Regarding organizational commitment, for this purpose, a questionnaire will be administered to students regularly enrolled in the administration course at the Federal Institute of Paraíba. Thus, after applying the questionnaire, the results obtained showed that the majority do not have much knowledge regarding financial education, where the majority receive more than one to three minimum wages, but that, in general, they are satisfied and committed to the organization despite not being completely satisfied with the average salary received. Finally, it is concluded that the degree of financial satisfaction, as well as financial education, have a positive impact on organizational commitment and that this commitment is the result of a series of factors, including the employee's quality of life and the organizational environment. .

**Keywords:** Commitment; Satisfaction; Financial education.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Renda Familiar Mensal.....	29
<b>Gráfico 2:</b> Nível de conhecimentos sobre educação financeira.....	30
<b>Gráfico 3:</b> Níveis de comprometimento organizacional e satisfação no trabalho .....	31
<b>Gráfico 4:</b> Nível de satisfação no trabalho e equilíbrio financeiro.....	31

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IFPB: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba  
ENEF: Estratégia Nacional de Educação Financeira

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
1.1	OBJETIVOS.....	15
1.1.1	<b>Objetivo Geral.....</b>	<b>15</b>
1.1.2	<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>15</b>
2.1	ADMINISTRAÇÃO: GENERALIDADES.....	15
2.2	<b>O Comprometimento Organizacional e Financeiro.....</b>	<b>18</b>
2.3	<b>Comportamento organizacional.....</b>	<b>19</b>
2.4	<b>A Alfabetização financeira: Conceitos e dimensões.....</b>	<b>22</b>
2.5	<b>Satisfação no Trabalho.....</b>	<b>25</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>	<b>27</b>
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	27
3.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	27
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	27
3.4	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS.....	28
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DE DADOS .....</b>	<b>29</b>
4.1	RESULTADOS.....	29
4.2	DISCUSSÃO.....	32
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>34</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>35</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O contexto organizacional de uma empresa constitui-se como algo complexo, por relacionar diversos fatores, processos e pessoas em um mesmo espaço com um determinado objetivo. Neste sentido, observa-se que a realidade de uma empresa é multifacetária com diversas nuances que impactam diretamente no sucesso ou fracasso da empresa.

Diante disso, para assegurar o sucesso de uma empresa e minimizar riscos de fracasso torna-se imprescindível que os processos, pessoas e fatores sejam conhecidos e na medida do possível controlados e padronizados para que o objetivo do empreendimento seja alcançado. Para isso, faz-se necessário um embasamento em um conhecimento técnico e científico que seja a base para as tomadas de decisões, análise de processos, resultados e elaboração de estratégias.

Com isso, ciências como a administração vem a contribuir e servir de base para que sejam desenvolvidos estudos e criadas ferramentas que servirão de base para o desenvolvimento de uma empresa. Logo, ciência da administração é um campo do conhecimento científico que traz consigo conceitos que podem ser aplicados para o gerenciamento de pessoas, processos e recursos, onde, permite planejar, executar, analisar de forma eficiente e eficaz os recursos e pessoas disponíveis para que o objetivo e a missão da organização sejam alcançados (CHIAVANETO, 2003; MAXIMIANO, 2007).

Não obstante, os princípios da ciência da administração, tais como a divisão do trabalho, responsabilidade e autoridade, unidade de comando, unidade de direção, entre outros exemplos, pode ser aplicados frente aos mais diferentes tipos de empreendimento e porte, ou seja, no âmbito organizacional. Com isso, observa-se como esta ciência é abrangente e importante, onde, apesar de não ser tão nova, seus princípios e teorias continuam sendo aplicáveis no âmbito organizacional (FERREIRA *et al.*, 2002).

Desse modo, desde a revolução industrial aliado à intensa globalização, tem-se observado que a grande expansão de empresas e organizações no mercado, tem causado um grande avanço nos estudos da administração quanto campo do conhecimento científico, como tem resultado em avanço empresarial global com a diversidade de serviços e produtos. Nesse contexto, é notória a crescente competitividade entre as empresas, onde se observa um constante reinventar e

aprimorar para que as mesmas não fiquem obsoletas ou em desvantagens frente a outras do mesmo segmento (LUSTOSA *et al.*, 2008).

Com base nisso, a organização de uma empresa e seu resultado financeiro são elementos imprescindíveis para assegurar que a mesma seja eficiente e eficaz em meio a um mercado altamente competitivo. Logo, é notório que esses aspectos são cruciais para o sucesso da organização os quais devem ser constantemente estudados e analisados para aferir se a organização como um todo está alcançando os objetivos propostos.

Desse modo, observa-se que em um ambiente organizacional o comportamento dos colaboradores impacta diretamente nos resultados, pois o grau de comprometimento e satisfação no trabalho reflete o compromisso do colaborador com o seu papel dentro da organização, como também, a forma como serão alocados os recursos e dirigidas as atividades dos colaboradores, para que, com base em decisões planejadas, sejam alcançados os objetivos da organização (ROBBINS, 2005).

Portanto, surge a necessidade de se entender até que ponto a satisfação do colaborador dentro do ambiente organizacional reflete o comprometimento e o equilíbrio financeiro da organização, posto que os recursos poderão ser utilizados de forma mais eficiente e eficaz, além do rendimento e desempenho do colaborador ser mais efetivo no cumprimento de suas tarefas.

Logo, dada a importância dos aspectos organizacionais e financeiros de uma empresa, além do alto grau de competitividade do contexto empresarial atual, como também, da rapidez como o mercado evolui e da necessidade das empresas se adequarem, justifica-se, portanto, a necessidade de estudar, de forma crítica e reflexiva os aspectos da relação entre fatores humanos e financeiros, a partir do questionamento, qual a relação entre comprometimento organizacional, satisfação e comportamento financeiro em pequenas empresas?

Por conseguinte, o presente trabalho tem por objetivo analisar o comprometimento organizacional e a satisfação financeira, como também o grau de educação financeira, a partir de uma análise crítica e reflexiva, haja vista estes aspectos serem imprescindíveis para o sucesso da organização, aliado a importância da temática para o desenvolvimento do conhecimento científico no contexto da administração.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 **Objetivo Geral**

Descrever a relação entre comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e comportamento financeiro entre profissionais em João Pessoa.

### 1.1.2 **Objetivos Específicos:**

- Identificar níveis de alfabetização financeira, relacionando a aspectos socioeconômicos do público-alvo.
- Entender o comprometimento da organização e seus reflexos na satisfação financeira de profissionais pesquisados.
- Relacionar conhecimento, comportamento e atitude de profissionais a níveis de comprometimento e satisfação no trabalho.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 ADMINISTRAÇÃO: GENERALIDADES

Desde os primórdios da história observa-se que as ações humanas são pautadas por procedimentos e ações que visam um certo objetivo, com isso, por mais simples que as vezes pareça ser, estas apresentam um certo grau de organização que configura como um processo para atingir um resultado. Todavia, destaca-se o fato de que o princípio que norteia as atividades humanas é a busca pela solução de um determinado problema ou que atenda às necessidades pessoais em dado momento, colocando como centro dos processos e atividades a pessoa humana (MAXIMIANO, 2008).

Desse modo, o desvencilhar das ações humanas vão com o tempo aumentando sua complexidade em consonância com o desenvolvimento da sociedade como um todo, ao passo que vão surgindo novos problemas que precisam



de solução e necessidades humanas que requerem que sejam atendidas, promovendo uma construção cultural da sociedade. Nesse contexto, o conhecimento científico e o campo das ciências vão se aperfeiçoando na busca de entender e proporcionar a construção de saberes que se possam perpetuar para as próximas gerações e que propiciem o entendimento acerca das atividades humanas na perspectiva da construção social como o da cultura em um contexto organizacional (MOSCOVICI, 1996).

Neste sentido, a cultura organizacional surge em consequência das necessidades sociais no que tange a resolução de problemas e atendimento das necessidades sociais, auxiliando a construção social no seu contexto mais básico, como por exemplos, no que tange a sobrevivência e adaptação aos aspectos externos, além disso, realizar a integração com os aspectos internos para assegurar a capacidade de sobrevivência e adaptação humana aos desafios que se interpõe no âmbito social (MAXIMIANO, 2008; MOSCOVICI, 1996).

Com isso, o autor Moscovici (1996) nos aponta em sua obra que como uma organizacional é feita por pessoas, torna-se possível analisar a relação existente entre elas e estudar o conjunto dos aspectos que se manifestam no contexto social, onde, o conjunto dessas interações propiciam a construção da cultura da organização. Diante disso, Moscovici (1996) ainda ressalta que a cultura organizacional perpassa três dimensões bastantes significativas, sendo elas a dimensão material; a psicossocial e a ideológica; onde, essas dimensões abarcam uma tanto o contexto social quanto o organizacional.

Além disso, reforça-se o fato de que, como apontado por Maximiano (2008), o centro do contexto organizacional são as pessoas e que a partir destas infere-se a correlação de processos complexos que envolvem tomadas de decisões liderança, análise de comportamento e o desenvolvimento de atividades e competências que necessitam ser estudadas e que para isso, requer o desenvolvimento de profissionais especializados como os administradores. Além disso, o referido autor enfatiza que essa correlação de processos que abarcam as relações humanas possui uma importância significativa para a sociedade e para cada pessoa como membro social, em decorrência do fato de que a modernidade e a complexidade de relações fizeram surgir uma sociedade moderna e organizacional.

Com o surgimento dos administradores e seu papel imprescindível no âmbito das organizações, vislumbrou-se um novo campo do conhecimento científico que é a

administração. Diante disso, torna-se imprescindível entender a importância deste campo do conhecimento científico para o estudo e análise dos eventos que norteiam as relações humanas e impactam o contexto educacional que reflete nas tomadas de decisões, utilização de recursos, obtenção de resultados e alcance de objetivos, que se perpassam inicialmente pelo planejamento eficiente e a liderança no controle dos recursos (DAFT, 1999).

A administração em sua perspectiva prática significa tomar decisões planejadas e embasadas em determinados objetivos, alocar recursos e pessoas para se alcançar um resultado (MAXIMIANO, 2008). Desse modo, a administração se consolidou como um campo do conhecimento científico com caráter abrangente e interdisciplinar, não obstante, abarca diversos aspectos internos e externos que impactam o contexto das organizações (STONER; FREEMAN, 1999).

Diante de sua importância, postulou-se diversos estudos acerca da administração, os quais, formaram diversas teorias que versam sobre a referida temática, onde, pode-se citar a Teoria Geral da Administração, a qual se configura como um campo do conhecimento científico que se propõe a estudar a administração em seus aspectos gerais, para tanto, se revela como uma área do conhecimento científico bastante desafiadora e complexa, pois, cada organização possui seus objetivos, recursos, campo de atividade, dirigentes, pessoas, problemas internos e externos, aporte financeiro e tecnológico, além de sua ideologia e missão de vir a ser como organização (CHIAVENATO, 2003).

Não obstante a complexidade da administração em sua teoria geral passou a ser estudada e resumida em diversas teorias da administração que visam a análise de aspectos particulares dos contextos organizacionais, tais como a teoria clássica, teoria burocrática, teoria neoclássica, teoria comportamental, entre outros exemplos. Com isso, observa-se que cada teoria abrange e analisa uma perspectiva da organização que em conjunto contribui para a construção do conhecimento sob administração contido na teoria geral (CHIAVENATO, 2003; STONER; FREEMAN, 1999).

Por conseguinte, observa-se que essas teorias são imprescindíveis para o estudo os aspectos organizacionais, desde que, correlacionados com a prática cotidiana, posto que, contribui para que no momento da análise possa ser tomados direcionamentos mais assertivos e com base nos objetivos estabelecidos para o alcance de determinados resultados. Neste pressuposto, torna-se evidente que uma

organização necessita dos conhecimentos da administração, para que possa se organizar com tal (DRUCKER, 1998).

## **2.1 O Comprometimento Organizacional e Financeiro**

No que tange os diversos aspectos que estão inerentes ao contexto organizacional, observa-se que a análise do comprometimento organizacional e financeiro se torna imprescindível, pois, estes aspectos abarcam enfoques como o afetivo, instrumental e normativo, que, apesar de anos analisados de forma isolada, nas últimas décadas, estes passaram a ser analisados em conjunto como componentes do comprometimento organizacional (BORGES-ANDRADE E PILATI, 1999).

No âmbito organizacional, observa-se que o comprometimento é tido não apenas como uma forma de lealdade passiva à organização, como também, reflete um certo comportamento em uma perspectiva atitudinal, envolvendo um relacionamento mais ativo para com a organização. Neste sentido, o comprometimento representa uma relação entre o indivíduo e a organização que se sustenta em aspectos como a disposição em exercer um certo grau de esforço em prol da organização, como também, uma forte crença e aceitação para com os objetivos, missão e valores da referida instituição, assim como, um desejo profundo de permanecer como membro atuante na mesma (MOWDAY, STEERS E PORTER, 1979).

Não obstante, o grau de comprometimento para com a instituição perpassa as vertentes de ser membro ativo que aponta apenas o problema ou aquele que se propõe uma solução, neste sentido, observar o modo como o colaborador realiza as suas tarefas, denota o seu comprometimento para com a instituição o qual faz parte, pois, o mesmo pode apenas realizar bem uma tarefa como pode ir além e realizá-las com bastante empenho (MORAES ET AL., 1997).

Uma instituição que prima por utilizar a inteligência em suas atividades, observa que seu principal recurso são as pessoas, ou seja, seus funcionários, para tanto, torna-se evidente que seu sucesso está atrelado ao grau de comprometimento que cada um possui para com a instituição. Logo, torna-se evidente que o nível de realização pessoal de cada indivíduo para com a instituição impacta nos resultados e em sua performance como contribuição para com a empresa, posto que, mesmo em

diferentes organizacionais, complexidade e tamanhos, é nítido que os colaboradores trabalham para bem viver, por isso, os lucros da empresa devem focar também na forma como cada membro desfrutará dos mesmos (VANDERKOLK & YOUNG, 1991).

Neste sentido, torna-se evidente que além de se executar bem o trabalho, o recebimento de benefícios financeiros e a obtenção de promoções favorece o desenvolvimento de uma mentalidade de propósito para com o trabalho executado a cada dia, além disso, é imperioso ao empregador que busque meios de favorecer o desenvolvimento profissional do colaborador para que o mesmo possa sentir-se respeitado e valorizado em sua individualidade e papel dentro da organização, pois, existe um certo grau de relação e envolvimento emocional, racional do colaborador para com o seu trabalho (ALBERTO, 2000).

Portanto, o comprometimento do colaborador para com a organização configura-se como uma consequência, também, do tratamento dado pela organização de forma que possibilite a ascensão e promoção pessoal e profissional. Logo, para que o colaborador desenvolva uma lealdade à instituição, o que configura o comprometimento, recai sobre a própria instituição oferecer subsídios suficientes para que isto ocorra (BASTOS, 1994).

## **2.2 Comportamento organizacional**

O desenvolvimento econômico ocorrido nos últimos anos em decorrência do intenso processo de globalização, tem resultado no crescimento de diversas empresas nos mais diversos segmentos, nas mais diversas regiões do globo, de modo interligado e abrangente. Desse modo, observa-se uma reestruturação no contexto empresarial, nos mais diferentes segmentos, tanto em países desenvolvidos quanto nos emergentes (JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002).

Com isso, tem-se observado que a forma com que o trabalhador se relaciona com a organização em seu contexto, também tem passado por mudanças significativas, o que tem resultado em uma transformação na forma como são encaradas as pessoas dentro da organização, onde, observa-se que a gestão tradicional de pessoas passou a ser encarada como uma gestão de recursos humanos. Logo, essa mudança permitiu com que as pessoas que antes eram encaradas por meio de uma administração pessoal baseada na remuneração e organização do trabalho, passassem a ser encaradas como pessoas que almejam seu

crescimento e desenvolvimento dentro da organização, através de um gerenciamento de trabalho que as valorize como pessoas (PIEPER, 1990).

Além disso, a valorização pessoal aliada ao planejamento estratégico da empresa torna-se uma ferramenta importante quando se coloca como parte da política da empresa a valorização pessoal por meio de programas de incentivo da produtividade, o que permite relacionar o comprometimento com a força de trabalho de cada colaborador, desse modo, o que antes era considerado apenas como parte do chão-de-fábrica, passa a ser elevado ao nível estratégico da organização, passando a fazer parte da política da organização o que contribui para alinhar os valores e missão da instituição com o comprometimento de cada colaborador (FLEURY, 1997).

Desse modo, ao analisar-se as empresas que obtém maior vantagem competitiva no mercado, observa-se que estas integram o comprometimento organizacional como parte de suas políticas administrativas, sendo, neste sentido, um fator necessário para que a vantagem competitiva frente as demais empresas do segmento seja alcançada de forma satisfatória a longo prazo, em um mercado que se encontra cada vez mais influenciado pelas mudanças promovidas pela globalização (JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002).

Não obstante, é importante salientar que quando os colaboradores estão comprometidos com seu trabalho, todo o contexto da organização ganha um aspecto mais engajado, articulado entre os funcionários e os objetivos da empresa, logo, o trabalho executado passa a fazer mais sentido ao colaborador e todo o contexto da organização ganha uma nova energia, pois o colaborador passa a se identificar com a empresa e seus anseios se tornam parte dos anseios da empresa (PASCHOAL, 2006).

Com base nisso, todo um clima mais agradável é construído dentro da organização e para tanto o trabalho se torna mais frutuoso, permitindo com que a empresa alcance os seus objetivos de forma mais efetiva e eficaz, onde, conseqüentemente obtém melhores resultados em seu segmento de trabalho. Para tanto, fica claro que quanto maior o grau de comprometimento do funcionário para com a organização, melhores são os resultados obtidos pela mesma em seu segmento de atuação (ROWE, 2007).

Logo, tal fato é observado ao se constatar os resultados de uma empresa em que o comprometimento organizacional é elevado, observa-se que a produtividade

também é elevada e com isso os colaboradores conseguem produzir mais e de forma eficiente, desse modo, os colaboradores encontram-se mais dispostos a trabalharem em equipe, utilizando os recursos disponíveis de forma mais eficiente o que favorece o desenvolvimento da empresa de forma mais satisfatória (FERREIRA, 2018).

Entretanto, salienta-se o fato de que a relação de comprometimento entre os colaboradores e a organização baseia-se também no fato de que a organização como um todo necessita apresentar uma solidez necessária para passar credibilidade para os funcionários quanto ao futuro da própria organização. Além disso, destaca-se o fato de que a empresa deve ofertar condições para que o colaborador possa se promover e desenvolver, com isso, a organização precisa conter em suas políticas administrativas ações que promovam propagandas e treinamentos que estimulem os funcionários a buscarem programas de capacitação, como também, estratégias empresariais para que os colaboradores produzam mais e melhor (VEDANA; MELLO, 2016; SANTOS, 2019).

No que tange o comprometimento organizacional e financeiro, torna-se evidente que uma boa política de valorização dos colaboradores perpassa a gratificação e aumento de salários, posto que, isto se configura como uma forma de valorizar os funcionários de acordo com o seu desempenho e desenvolvimento de competências dentro do contexto da organização, podendo desse modo, pagar mais a quem produz mais e de forma eficiente (AMARAL, 2016).

Entre os diferentes segmentos empresariais, observa-se que o setor de comércio apresenta uma particularidade singular, pois, o comprometimento do colaborador compreende um conjunto de ações dentro do ambiente organizacional que visa construir um ambiente agradável não apenas para si próprio, mas, principalmente para o cliente, tendo em vista ser este o foco principal das empresas do setor de comércio. Com isso, o comprometimento das empresas do setor de comércio é sentido pelos clientes que ao chegarem na organização conseguirão perceber se os funcionários que ali atuam estão comprometidos e satisfeitos com suas atividades dentro da referida empresa (LIMA et al., 2019).

O setor de comércio, por exemplo, o qual encontra-se inserido em um contexto de prestação de serviços, tem apresentado um elevado crescimento econômico em todo o mundo, desse modo, configura-se como sendo uma das principais fontes de riqueza gerada, logo, sua importância é cada vez maior para o desenvolvimento da economia. Portanto, uma sociedade em que o setor de serviços e comércio é bem

estruturado e apresenta um crescimento satisfatório, tende a ter um maior desenvolvimento econômico (HOLANDA, 2007).

Além disso, a crescente globalização e as mudanças provocadas no contexto social, tem acirrado a concorrência entre as organizações obrigando-as a se reinventarem e adotarem novas práticas empresariais para que os seus resultados fossem mais satisfatórios frente a concorrência, onde, aliado as mudanças nos desejos dos próprios clientes, como também ao rápido crescimento observado no setor de comércio, tem-se observado que as empresas deste segmento tem aumentado a complexidade de suas atividades o que torna este segmento cada vez mais importante e evidente para a economia (PARENTE, 2000).

Portanto, dada a importância e relevância do setor de comércio para o desenvolvimento econômico, por exemplo, aliado ao fato de que as ações dos colaboradores e seu grau de comprometimento impacta diretamente nos clientes e conseqüentemente nos resultados da empresa, torna-se notório que este setor é complexo por refletir a conexão entre o consumo de um bem ou serviço e a produção, o que torna imprescindível compreender o comprometimento organizacional dos colaboradores por impactar nos clientes que são o principal foco do setor de comércio (LEVY; WEITZ, 2000).

### **2.3 A Alfabetização financeira: Conceitos e dimensões**

A satisfação com a vida e com o trabalho, no que tange ao, posto que, os seres humanos adultos encontram-se na maior parte do tempo trabalhando, logo, o trabalho se configura como uma ação sociológica que sofre influência direta no que tange à vida humana (PEIRÓ & PRIETO, 1999).

Desse modo, é notório que o trabalho desempenha um papel central na vida do ser humano, se configurando como um meio de construção social que permite a satisfação das necessidades básicas de cada indivíduo. Com isso, torna-se evidente que o modo como o indivíduo reage no meio social, impacta nas suas atividades laborativas, pois, observa-se que, comportamentos de infelicidade e estresse no trabalho, impactam diretamente no desempenho, risco de acidentes e afastamentos do trabalho (SNYDER & LOPEZ, 2009).

Portanto, analisa-se que para se construir uma organização saudável faz-se necessário alicerçar seus princípios e as ações dos colaboradores em um equilíbrio

que priorize a saúde, bem-estar, qualidade de vida, felicidade e produtividade, em conjunto com a rentabilidade da organização. Logo, torna-se evidente que uma organização saudável permite ao trabalhador um desenvolvimento financeiro satisfatório (SILVA & FERREIRA, 2013).

Para tanto, torna-se cada vez mais evidente que para que haja um desenvolvimento financeiro satisfatório, o indivíduo precisa tomar decisões inteligentes acerca da gestão de seus recursos financeiros, com objetivo de executar os seus gastos de forma eficiente e eficaz para que assegure o atendimento de suas necessidades básicas e permita o desenvolvimento de uma qualidade de vida (GALLERY ET AL., 2011).

A presente gestão dos recursos financeiros só é possível se o indivíduo e a sociedade em geral melhorar sua compreensão acerca da temática que norteia os aspectos financeiros e a gestão do dinheiro, para que se desenvolva competências e habilidades necessárias para as tomadas de decisões mais assertivas sobre a forma de gerir o dinheiro, de forma inteligente, efetiva e eficaz, o que só é possível por meio da educação financeira (SAVOIA *et al.*, 2007).

Sendo assim, entende-se por educação financeira o ato de desenvolver as competências e habilidades para a gestão adequada de recursos através de aquisição de conhecimentos e aplicação dos mesmos sobre a referida temática, além disso, observa-se a grande importância da educação financeira, pois, esta contribui significativamente para um desenvolvimento satisfatório da sociedade ao molde capitalista, permitindo o desenvolvimento econômico (SILVA & FERREIRA, 2013).

A educação financeira possui uma grande importância para o desenvolvimento econômico pessoal e da sociedade em geral, tal fato se comprova ao analisar-se políticas públicas como a Estratégia Nacional de Educação Financeira – ENEF, instituída pelo decreto 7.397/2010, que trata de uma grande mobilização, multisetorial e multifacetária, formada por um conjunto de ações que promovam a temática da educação financeira no Brasil (BRASIL. Decreto 7.397, 22 de dezembro de 2010).

Logo, a ENEF se apresenta como uma estratégia em que se objetiva fortalecer o desenvolvimento econômico, social e implantar ações de cidadania, ao dispor para a população os conhecimentos necessários para que os indivíduos possam tomar decisões financeiras mais acertadas, corretas, coerentes e de forma consciente, onde, a partir disto, permitir que as pessoas possam ascender socialmente e economicamente de forma satisfatória.



Não obstante, observa-se que o grau de alfabetização financeira impacta diretamente no nível socioeconômico, posto que, conforme apontado por Savoia (2007) em sua obra, muitos problemas sociais e econômicos sofreriam grandes avanços no sentido da sua superação, se os conceitos relacionados à educação financeira e psicologia econômica fossem abordados de forma mais enfática para a população em geral.

Desse modo, ressalta-se a importância da educação financeira ao observar dados presentes na literatura, como na obra de Pires (2007), onde o referido autor enfatiza que a educação financeira contribui para o ato do planejamento das finanças pessoais, onde tal planejamento se configura como sendo uma necessidade contemporânea para contribuir que exista um equilíbrio entre os ganhos e as despesas, entre o consumir e o poupar para garantir a satisfação das necessidades pessoais sem comprometer as finanças.

Com isso, autores como Hill (2009) nos aponta que a educação financeira não somente permeia o âmbito da abstração teórica, mas se concretiza na construção de conhecimentos e habilidades que permite ao indivíduo administrar de forma eficaz, suas finanças ao longo de toda a sua vida e que a ausência destes conhecimentos impactam em uma não sabedoria na administração dos recursos, o que é notório ao observar uma significativa parcela da população que possui dificuldades em administrar suas finanças.

Um dado importante acerca da educação financeira, consiste no fato de que estudos tem buscado correlacionar os níveis de educação financeira com alguns dados sociais e econômicos, no entanto, tem-se observado descrito na literatura que existe uma correlação positiva no que tange o nível de alfabetização financeira com o grau de instrução, onde, tem-se observado que pessoas que possuem curso de formação superior tem um nível de alfabetização financeira mais elevado (ATKINSON & MESSY 2012).

Por fim, a educação financeira não só permite o desenvolvimento econômico satisfatório de uma sociedade, mas também, assegura uma melhor qualidade de vida para as pessoas, pois assegura o acesso a bens e serviços econômicos, como a emprego e renda, alimentação, serviços de saúde e lazer, por exemplos (MINAYO, HARTZ, BUSS, 2000).

## **2.4 A Satisfação no Trabalho**

Diante de um cenário econômico cada vez mais complexo, torna-se evidente que a alfabetização financeira é fator imprescindível para o desenvolvimento econômico e social satisfatório diante de uma sociedade globalizada. Entretanto, apesar de sua grande importância, dados apontam que uma elevada parcela da população mundial, carrega consigo as marcas e impactos decorrentes do analfabetismo financeiro, onde, faz-se necessários o desenvolvimento de medidas, em caráter emergencial, que modifique esta problemática realidade (LUSARDI & MITCHELL, 2011).

Contudo, tem-se observado que fatores como a satisfação financeira, sendo esta em decorrência de uma boa remuneração aliado a uma baixa pressão no trabalho, contribui significativamente para que o financeiramente equilibrado esteja satisfeito com o seu ambiente de trabalho. Logo, a satisfação no trabalho é impactada com o comportamento financeiro do indivíduo, ou seja, o equilíbrio entre seus ganhos e seus gastos (PIRES, 2007).

Além disso, destaca-se o fato de que a satisfação no trabalho perpassa o âmbito da produtividade, onde, esta é impactada pelo grau de satisfação financeira do indivíduo, pois, como apontado por Ferreira, Fortuna e Tachizawa (2006), o referido autor em sua obra infere que a produtividade é resultado de uma compensação justa no ambiente de trabalho, onde tal fato contribui para que haja um ambiente organizacional satisfatório.

Corroborando com tal fato, tem-se observado que indivíduos desequilibrados financeiramente têm-se demonstrado menos produtivo, mais preocupados, o que impactada negativamente seu desempenho no ambiente organizacional e seu grau de satisfação no trabalho, onde, tal fato se comprova ao observar os problemas causados por tomadas de decisões errôneas que são influenciadas negativamente pelos aspectos psicológicos do indivíduo (PADILHA, 2012).

Além disso, trabalhos relacionados à temática da satisfação no trabalho, como o realizado por Carlotto & Câmara (2008), o qual, a partir da aplicação do questionário S20, observou-se um conjunto de variáveis que se correlacionam e impactam a dinâmica do equilíbrio financeiro, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho, a luz da análise de dados mensuráveis a partir do questionário, deste modo, o presente questionário constitui-se como uma ferramenta de grande importância e relevância para a análise da presente temática.

Por conseguinte, faz-se necessário destacar que a satisfação no trabalho perpassa cinco dimensões que norteiam o indivíduo e o ambiente de trabalho, sendo elas a satisfação com: o salário; os colegas; a chefia; a perspectiva de crescimento e o próprio trabalho. Por fim, torna-se imprescindível compreender a satisfação no trabalho e os impactos no que tange as ações do indivíduo dentro do ambiente organizacional, compreendendo que a satisfação no trabalho é questão complexa e multifacetária (SIQUEIRA, 2008).

### **3 METODOLOGIA DA PESQUISA**

#### **3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA**

A presente pesquisa se baseia em uma abordagem descritiva e explicativa com objetivo de analisar e descrever as características de uma determinada população, conforme aponta Gil (1999), realizada por meio da aplicação de um questionário previamente criado através do Google forms, o qual em sua parte 1 contém informações relevantes e pertinentes acerca do perfil socioeconômico dos entrevistados, como também, em sua parte 2 reflete sobre o perfil de renda e dos eventuais gastos permitindo analisar o equilíbrio financeiro e em sua parte 3 possui questões que permite mensurar as variáveis de satisfação no trabalho S20 a luz do trabalho realizado pelos autores Carlotto & Câmara (2008). Onde, a partir de um embasamento teórico previamente realizado através de uma análise bibliográfica de obras publicadas em bancos de dados de referência acadêmica que versam sobre

a referida temática, realizou-se uma análise comparativa com as respostas obtidas a partir do questionário. Com isso, a partir de uma abordagem qualitativa e qualitativa, os dados obtidos serão analisados de forma crítica e reflexiva, comparando os resultados obtidos com a literatura.

### 3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

A coleta de dados foi realizada por um questionário a profissionais de diversas áreas, estando trabalhando na formalidade ou na informalidade, como também, sendo profissionais de carteira assinada ou prestadores de serviços sem vínculo CLT, sendo moradores da cidade de por conveniência entre os dias 07 e 17/11/2023, onde foi e

### 3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Os dados foram obtidos a partir da aplicação de um questionário elaborado a partir do google forms seguindo o modelo do questionário S20, conforme o trabalho de Carlotto & Câmara (2008), o qual contém inicialmente, ou seja, em sua parte 1, questões relativas ao perfil socioeconômico do entrevistado, com questões que versam desde a idade, sexo, local de moradia, estado civil, grau de instrução, entre outras questões. Não obstante, o presente questionário conta em sua parte 2 com questões relativas ao conhecimento financeiro e atitudes, onde, permite mensurar o grau de educação financeira, nível de renda e modos de gastos. Todavia, a parte 3 apresenta questões pertinentes ao comprometimento organizacional e satisfação no trabalho, o que permitiu analisar questões sobre o nível de satisfação no trabalho, produtividade e comprometimento do colaborador com a organização. Por fim, a coleta das respostas foi realizada por meio do envio de um link, onde os entrevistados responderão a um total de 73 perguntas que versam sobre diversos aspectos inerentes à satisfação financeira e qualidade de vida.

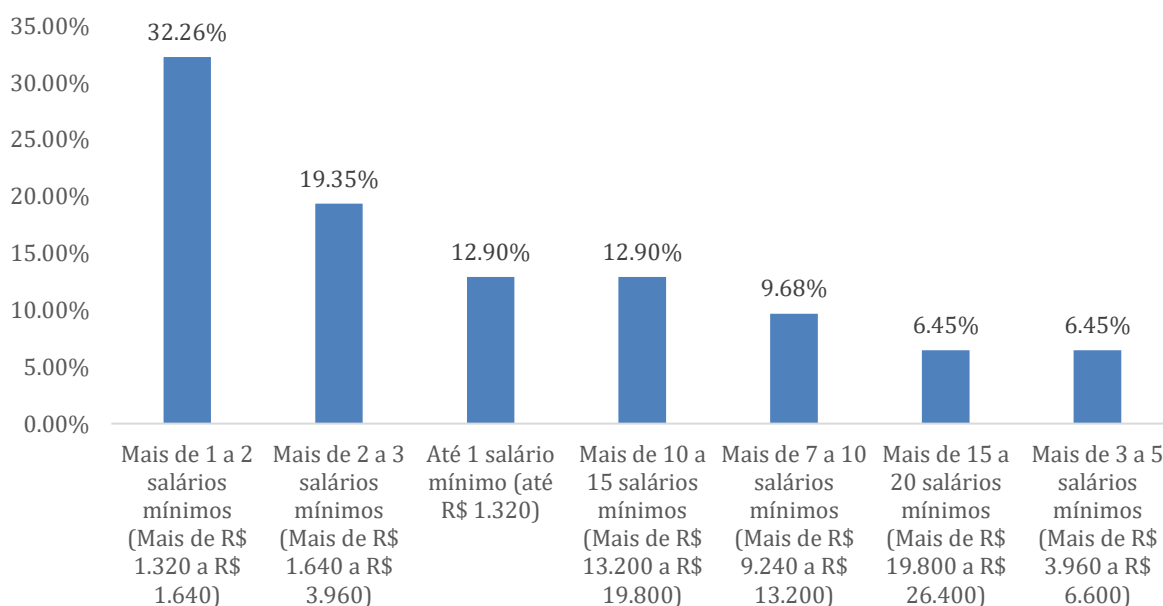
## 4 ANÁLISE DE DADOS

### 4.1 RESULTADOS

Os resultados obtidos a partir da aplicação do questionário permitiu reunir um conjunto de informações relevantes acerca dos aspectos financeiros, como renda, gastos e aplicações dos profissionais. Desse modo, tornou-se possível traçar um perfil de educação financeira e correlacionar com o grau de comprometimento organizacional e satisfação no aspecto financeiro e no trabalho.

Neste sentido, a aplicação do questionário resultou em um total de 31 profissionais entrevistados, entre os dias sete e dezessete de novembro, onde destes, 29 residem em João Pessoa-PB e 2 em Ferreiros-PE, sendo 64,5% Mulher Cis e 35,5% Homem Cis, nascidos entre 1972 e 2004, sendo alguns solteiros, casados ou em união estável, possuindo diferentes graus de instrução, desde superior incompleto até o doutorado.

Entretanto, no que tange ao fator renda, os dados apontam que a grande maioria dos entrevistados, apresentam renda familiar mensal entre 1 a 2 salários-mínimos, onde, os que recebem mais de 2 a 3 salários-mínimos representam 19,4% dos entrevistados. Deste modo, 51,7% dos entrevistados recebem mais de 1 e menos de 3 salários-mínimos, o que se correlaciona com a realidade local no que tange a média salarial.

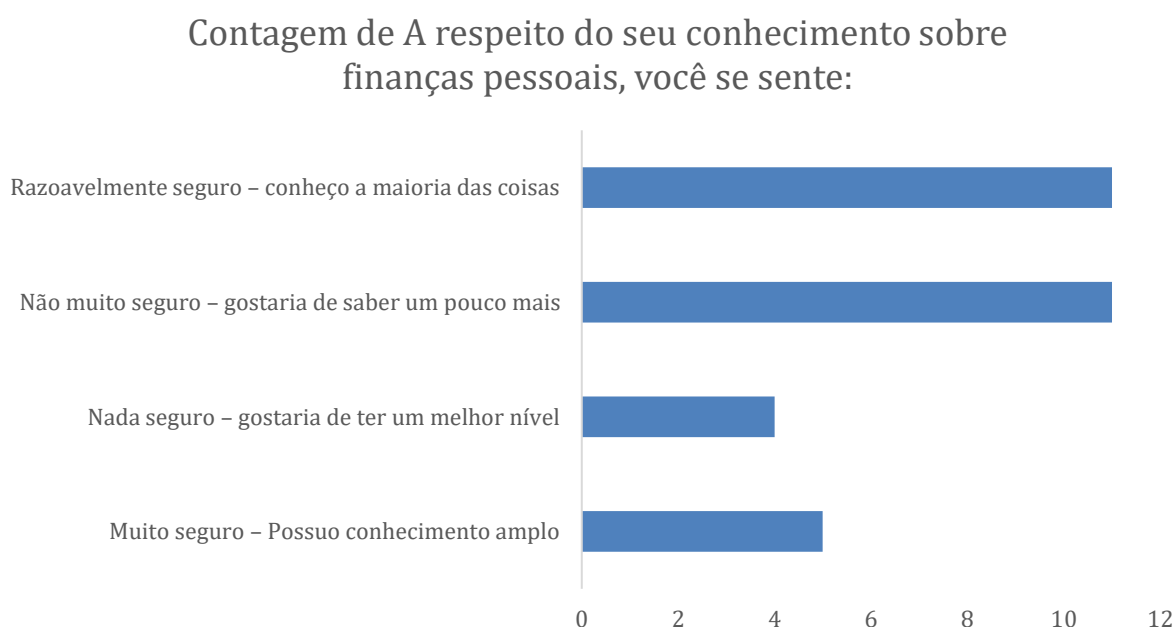


### Gráfico 1: Renda Familiar Mensal

Não obstante, a formalidade é traço evidente entre os entrevistados, conforme dados obtidos, 60% dos entrevistados encontram-se em atividade laboral formal, os quais .

Entretanto, no que tange o aspecto relacionado com a educação financeira, os dados obtidos nos apontam que a maioria dos entrevistados já participou de algum curso, palestra ou seminário sobre educação financeira, sendo que, a grande maioria também já teve algum contato com materiais, a exemplo de livros ou revistas, sobre educação financeira.

Contudo, 71% dos entrevistados sentem-se não muito seguro ou razoavelmente seguros sobre seus conhecimentos de finanças, no entanto, 58,1% responderam que possuem o hábito de investir enquanto 41,9% não investem. Todavia, em relação a temática da educação financeira 41,9% dos entrevistados sabem do que se trata, mas não aplicam os conhecimentos, conforme aponta gráfico abaixo.



### Gráfico 2: Nível de conhecimentos sobre educação financeira

No que tange o comprometimento organizacional e satisfação no trabalho, observou-se que a maior parte dos entrevistados se encontram comprometidos e satisfeitos com o trabalho desempenhado e com a organização a qual pertencem, no

entanto, não consideram que recebem uma remuneração justa para com as atividades desempenhadas, conforme gráfico abaixo.

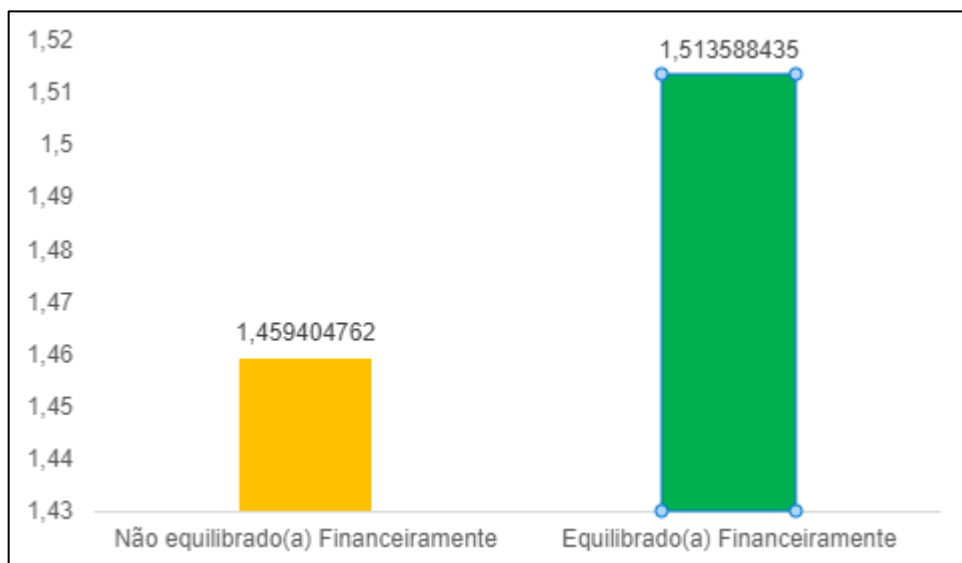
Expressões de Comprometimento	Média	Mediana	Modo	Mínimo	Máximo
9. Raramente eu me ausento do dia de trabalho.	6,16	7	7	2	7
7. Durante a realização das minhas atividades de trabalho, sei claramente o que precisa ser feito e o quanto bem devo fazer.	6,13	7	7	2	7
10. Raramente chego atrasado(a) no trabalho.	5,94	7	7	2	7
6. Durante a realização das minhas atividades de trabalho, mantenho o foco e me concentro no que estou fazendo.	5,90	6	7	2	7
19. Tenho as competências para explorar várias soluções a fim de atender às necessidades sugeridas.	5,48	6	7	2	7
23. Se eu decidisse deixar esta organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	5,35	7	7	1	7
1. Esta organização me proporciona desempenhar tarefas desafiantes, gerando oportunidades de utilizar minhas habilidades e capacidade.	5,00	6	7	1	7
5. Sinto-me satisfeito(a) durante a execução das atividades do trabalho.	4,90	5	7	1	7
8. A organização me oferece oportunidades de crescimento profissional.	4,77	5	7	1	7
11. Participo de decisões relacionadas às minhas atividades de trabalho.	4,74	6	7	1	7
17. Esta organização merece minha lealdade.	4,71	5	7	1	7
2. No setor/departamento que atuo, existe uma boa interação entre todos.	4,65	6	7	1	7
4. Meu chefe sabe ouvir as opiniões dos membros do setor/departamento.	4,61	5	7	1	7
13. Eu tenho orgulho de fazer parte desta organização.	4,55	5	7	1	7
14. Sinto-me envolvido com o trabalho da organização.	4,52	4	7	1	7
22. Atualmente, permanecer nesta organização é mais uma necessidade do que um desejo.	4,42	5	7	1	7
15. Desejo, verdadeiramente, manter-me nesta organização para auxiliá-la no cumprimento de seus objetivos.	4,39	4	7	1	7
20. Eu devo muito a esta organização.	4,13	4	7	1	7
16. Eu me sinto emocionalmente vinculado(a) a esta organização.	4,10	3	7	1	7
3. Considero a remuneração que recebo como justa, tendo em vista as demandas do meu cargo.	4,03	4	1	1	7
18. Sinto que não seria certo me desligar dessa organização, mesmo que esse desligamento representasse alguma vantagem para mim.	3,55	3	1	1	7
21. Se surgisse alguma oportunidade melhor de trabalho, mesmo assim, eu permaneceria nesta organização.	3,32	2	1	1	7
12. Nesta organização é comum pessoas/funcionários serem admitidos e desligados da empresa.	3,10	2	1	1	7

### Gráfico 3: Níveis de comprometimento organizacional e satisfação no trabalho

No tocante aos resultados obtidos e explicitados na presente tabela, observou-se que os dados, os quais encontram-se destacados em ordem decrescente, corroboram com os dados encontrados por Meyer e Allen (1991), onde, semelhante aos referidos autores, o comprometimento organizacional encontra-se alinhado com as dimensões normativa, afetiva e instrumental do colaborador, posto que, permite entender como se processa o comprometimento do indivíduo sendo que este é categorizado a partir de relações positivas e negativas, que impactam as nuances e dimensões da construção do comprometimento, seja ele afetivo-normativo, instrumental-afetivo e normativo-instrumental, onde são resultado de padrões de comportamento como a frequência ao trabalho, conhecimento acerca das tarefas a serem realizadas,

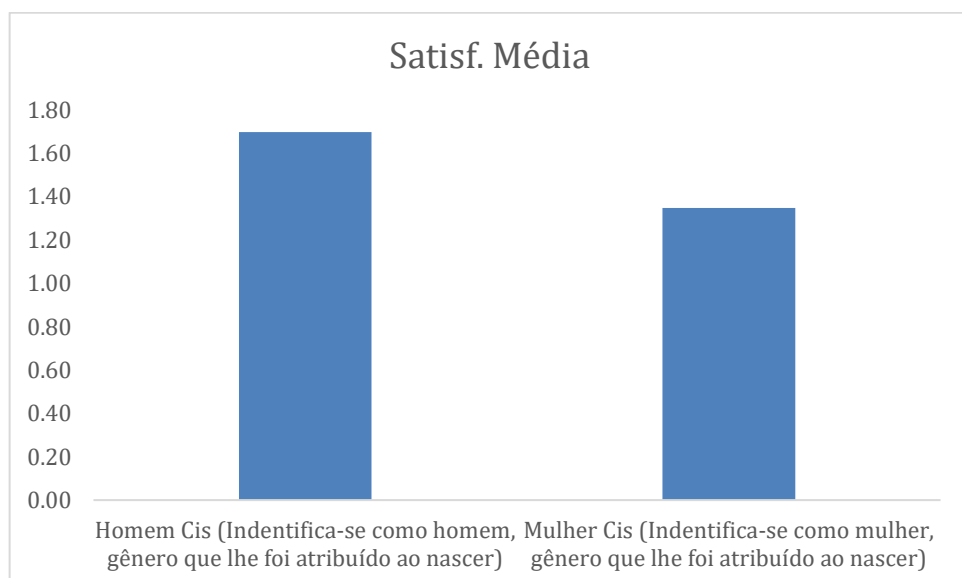
pontualidade, foco no trabalho, entre outros comportamentos que corroboram para construir o comprometimento e a satisfação no trabalho em face da realidade da organização.

Por conseguinte, os dados obtidos, apontam que a maior parte dos entrevistados se apresentam satisfeitos em seu ambiente de trabalho, no entanto, esta satisfação se correlaciona positivamente com o fato de estarem equilibrados financeiramente, conforme dados demonstrados no gráfico abaixo.

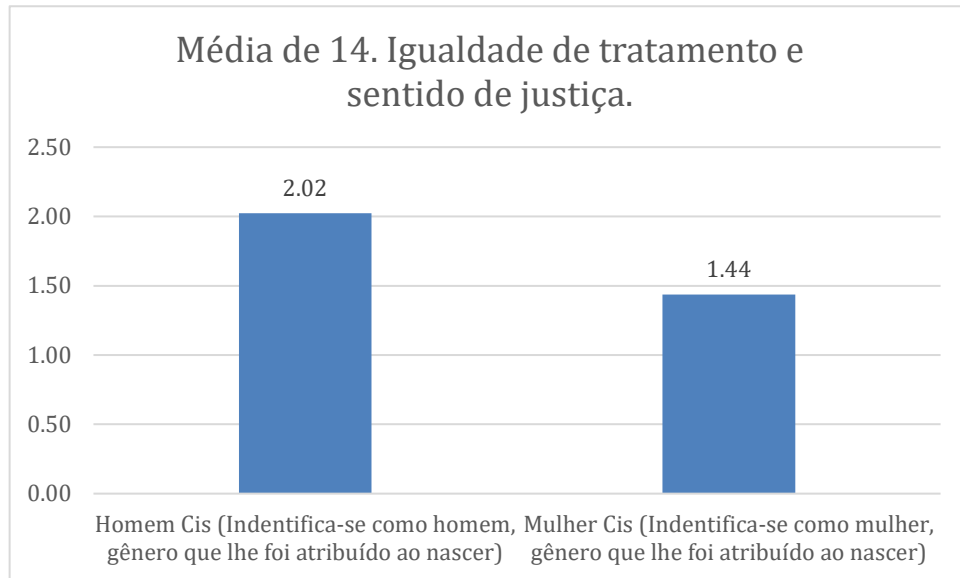


**Gráfico 4: Nível de satisfação no trabalho e equilíbrio financeiro**

Logo, tal fato se justifica com base no desempenho profissional que é impactado pelo equilíbrio financeiro do indivíduo, pois, estando desequilibrados financeiramente, tendem a ter problemas de desempenho o trabalho, o que impacta na eficiência e eficácia de suas tarefas e conseqüentemente nos resultados da organização







```

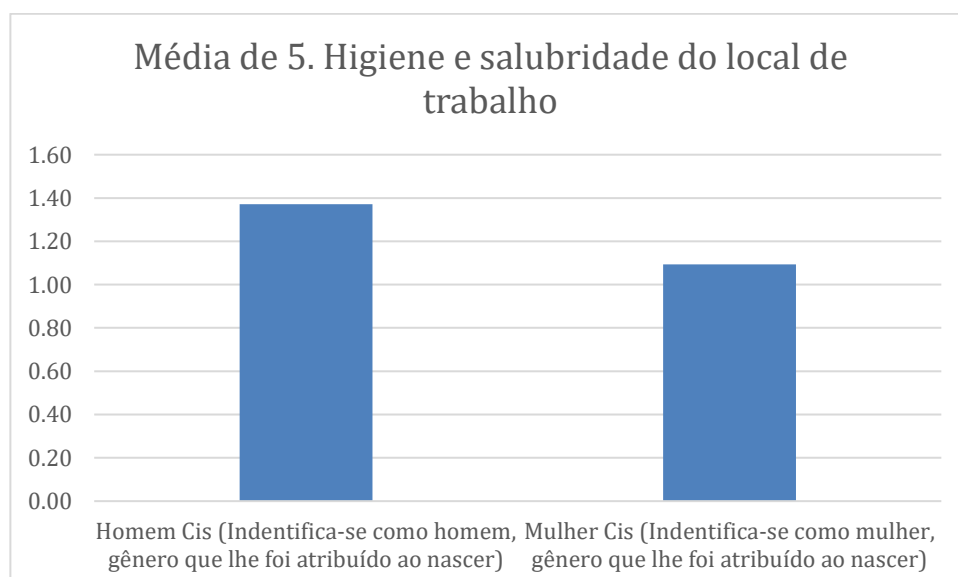
Wilcoxon rank sum test with continuity correction

data:
tccfab$x14_igualdade_de_tratamento_e_sentido_de_justica
by tccfab$genero
W = 153.5, p-value = 0.06217
alternative hypothesis: true location shift is not
equal to 0

```

**Fonte: Elaboração própria com auxílio do R. 4.3.2**

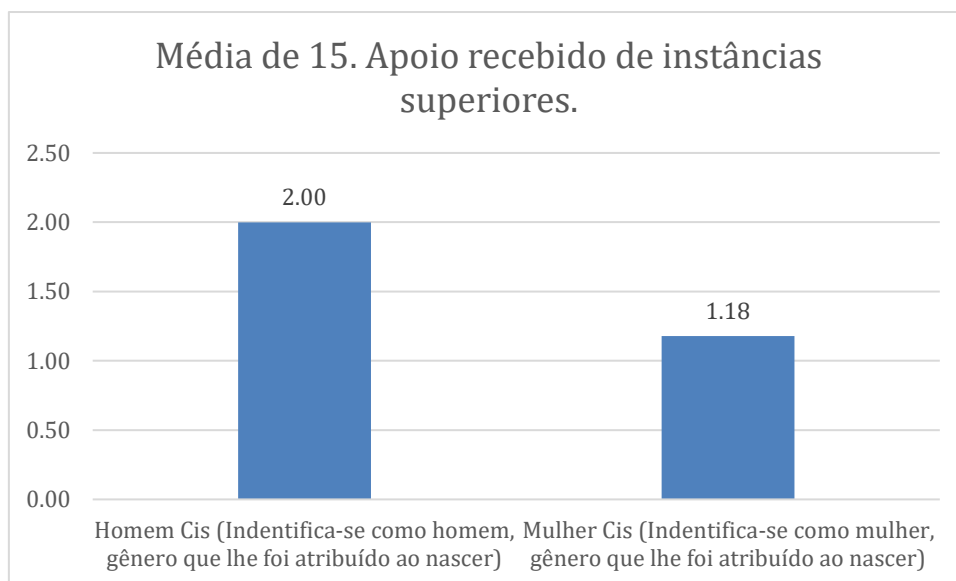
Os dados obtidos, conforme demonstrado no gráfico anterior, são validados pelo software R, o qual se refere a dimensão de igualdade de tratamento e sentido de justiça, atestando que a diferença de médias, que retrata que a percepção de igualdade e sendo de justiça é maior em homens do que em mulheres, é estatisticamente significativa



Wilcoxon rank sum test with continuity correction

```
data: tccfab$x5_higiene_e_salubridade_do_local_de_trabalho by
tccfab$genero
W = 154.5, p-value = 0.04677
alternative hypothesis: true location shift is not equal to 0
```

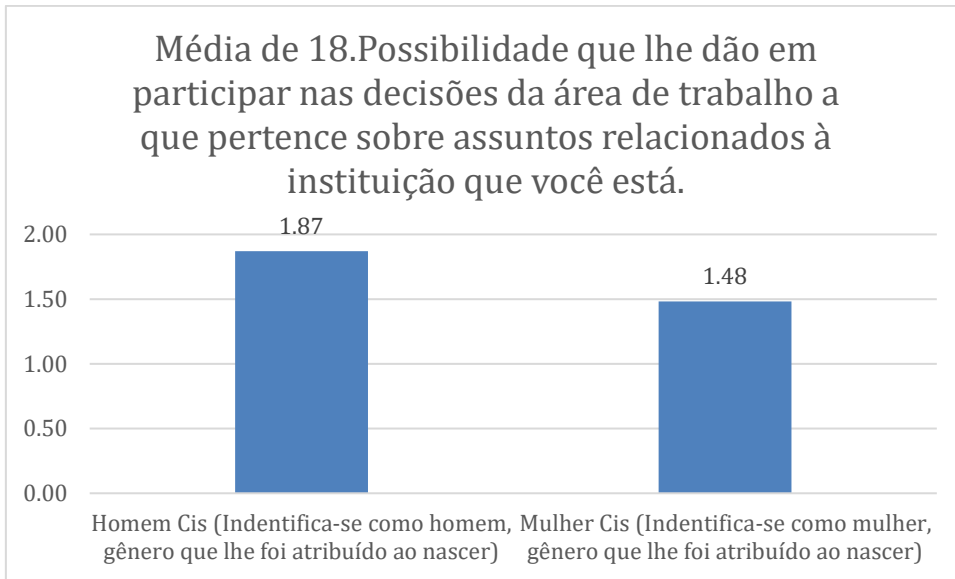
No tocante a Higiene e salubridade no local de trabalho, a diferença estatística evidenciada no gráfico anterior, é confirmada através do teste de significância do software R, desse modo, observa-se que os dados obtidos possuem uma significância e veracidade estatística.



Wilcoxon rank sum test with continuity correction

```
data: tccfab$x15_apoio_recebido_de_instancias_superiores by
tccfab$genero
W = 154.5, p-value = 0.05897
alternative hypothesis: true location shift is not equal to 0
```

Os dados obtidos no que tange o apoio recebido de instâncias superiores nos apontam que a média de homens que relatam receberem apoio é superior ao de mulheres, todavia, a significância estatística dos referidos dados é comprovada a partir da análise do software R que nos aponta a correlação estatística positiva entre os referidos resultados.



Wilcoxon rank sum test with continuity correction

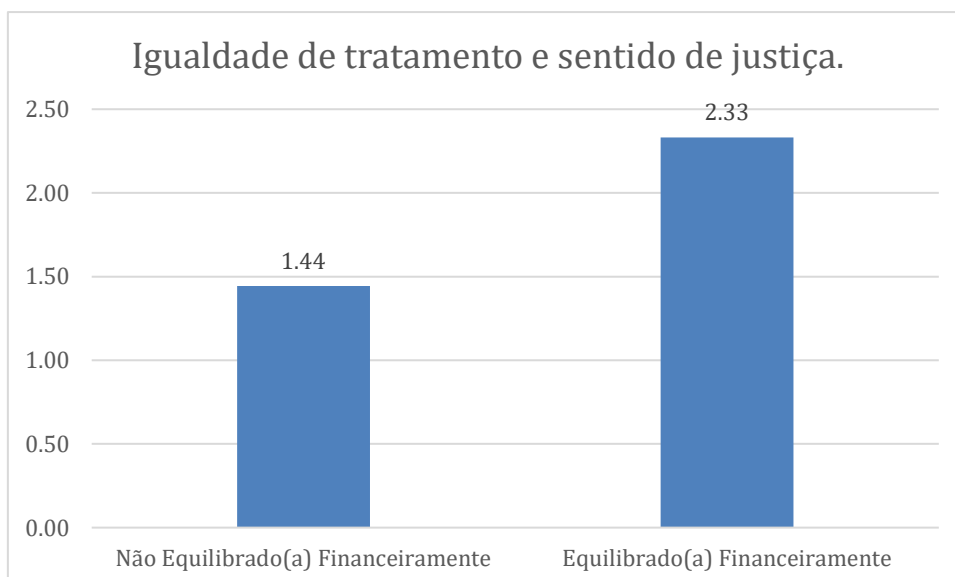
data:

tccfab\$x18\_possibilidade\_que\_lhe\_dao\_em\_participar\_nas\_decisoes\_da\_area\_de\_trabalho\_a\_que\_pertence\_sobre\_assuntos\_relacionados\_a\_instituicao\_que\_voce\_esta by tccfab\$genero

W = 148, p-value = 0.09534

alternative hypothesis: true location shift is not equal to 0

Conforme resultados do software R, evidencia-se uma comprovada significância estatística entre os resultados obtidos no que se trata a possibilidade de participar nas decisões na área de trabalho que pertence sobre assuntos relacionados a instituição a qual o colaborador entrevistado se encontra, o que conforme os dados obtidos, estes apontam que os homens recebem maior possibilidade de participação nas tomadas de decisão.



Wilcoxon rank sum test with continuity correction

```
data: tccfab$x14_igualdade_de_tratamento_e_sentido_de_justica by  
tccfab$equilibrado_a
```

```
W = 38.5, p-value = 0.02551
```

```
alternative hypothesis: true location shift is not equal to 0
```

Por fim, com relação ao aspecto da igualdade de tratamento e sentido de justiça, fato notório observou-se ao analisar os dados obtidos, que demonstraram que os indivíduos equilibrados financeiramente apresentam um índice de igualdade de tratamento e sentido de justiça nitidamente superior aos desequilibrados financeiramente. Além disso, observou-se que o presente resultado é significativo ao se aplicar o teste a partir do software R, o que nos aponta uma relevância e correlação significativa com os resultados obtidos.

## 4.2 DISCUSSÃO

Diante dos resultados encontrados observa-se que o comprometimento organizacional pode surgir em decorrência de um bom ambiente de trabalho, com equipe que trabalhe de forma organizada e coesa. Contudo, tal fato não é único, como aponta Rhoades e Eisenberger (2002) para um bom comprometimento organizacional faz-se necessário que haja equidade como premissa para o suporte organizacional que por sua vez contribuirá para que se construa o vínculo de comprometimento.

Além disso, corroborando para o desenvolvimento do comprometimento organizacional, Marzall *et al.* (2020), nos aponta que faz necessário que haja também um comprometimento afetivo que parte do pressuposto de que o indivíduo buscará dar o melhor de si para o crescimento da organização, com isso, o sentimento de pertença à organização aliado a uma boa relação afetiva, contribui para tal vínculo com a empresa vá além da lealdade passiva.

Contudo, reforça-se o fato de que o comprometimento organizacional surge como resultado do suporte organizacional ofertado pela empresa, pois, como observado na obra de Li *et al.* (2018), os colaboradores que recebem suporte organizacional tendem a se preocupar mais com os interesses da instituição e conseqüentemente aumentam suas relações coletivas como equipe no trabalho, com isso, ocorre um comprometimento organizacional de forma mais satisfatória.

No que tange a satisfação financeira, o presente trabalho observou em seus resultados que os entrevistados encontram-se, em sua maior parte, satisfeitos com a média salarial recebida, correlacionando com seu equilíbrio financeiro, conforme apontado por Moreira et al. (2018), as expectativas geradas pelos funcionários sobre sua recompensa pelo trabalho, são elementos que se encontram relacionados ao suporte organizacional.

Entretanto, destaca-se que uma prática muito comum pelas empresas é a gratificação, promoção e recompensas pelo trabalho exercido, como também, a possibilidade de promoção e ascensão dentro do ambiente de trabalho, contribui para que o trabalho se torne mais significativo, os colaboradores aumentem a sua produtividade e conseqüentemente estejam satisfeitos financeiramente, conforme aponta, Akgunduz et al. (2018).

Todavia, os dados analisados apontam que a educação financeira é fator ainda pouco estudado pelo grupo analisado, o que impacta diretamente em sua qualidade de vida. Logo, o grau de educação financeira contribui significativamente para o desenvolvimento de uma qualidade de vida satisfatória, corroborando com os dados apontados por Ferreira (2017), onde o mesmo em sua obra correlaciona que o grau de educação financeira contribui positivamente para o desenvolvimento de uma qualidade de vida satisfatória.

Contudo, a partir do estudo realizado observa-se que a satisfação no trabalho está atrelada ao equilíbrio e a satisfação financeira do indivíduo, onde, dados apontam que indivíduos equilibrados financeiramente são mais satisfeitos no trabalho, tal fato, corrobora com os estudos de Padilha (2012), onde o referido autor nos aponta o desequilíbrio financeiro do indivíduo é fator preponderante nas atividades do mesmo dentro da organização, impactando sua produtividade e conseqüentemente sua satisfação no trabalho.

Por fim, corroborando para tal fato, Abbad, Freitas e Pilati (2006) apontam em sua obra que uma recompensa financeira satisfatória contribui para que o funcionário esteja mais atrelado com a empresa em que pese as suas atribuições como também, no desenvolvimento de uma maior ligação afetiva entre colaborador e organização, o que se configura como ponto positivo para se fazer parte da equipe e tornar o ambiente de trabalho ainda mais satisfatório.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho permitiu observar os aspectos que impactam o comprometimento organizacional e satisfação financeira entre os discentes do curso de administração do Instituto Federal da Paraíba, desse modo, pode-se inferir que o ambiente organizacional, o grau de satisfação e a educação financeira, são pontos que contribuem para o desenvolvimento de um trabalho eficiente e eficaz, o que contribui para o desenvolvimento do comprometimento organizacional.

Todavia, de acordo com os aspectos observados no presente estudo, a satisfação financeira está atrelada ao atendimento das expectativas do colaborador, com relação a complexidade de execução de suas tarefas e o valor recebimento, contudo, estudos relacionados ao tema, permiti-nos inferir que as promoções, bonificações, possibilidade de ascensão dentro da empresa e participação dos lucros, são práticas das organizações que contribui diretamente para que o colaborador esteja satisfeito financeiramente.

Entretanto, uma possível limitação encontrada na presente, pode ser considerada a pequena quantidade de respostas do questionário do presente trabalho, pois, torna um universo de amostragem bastante pequeno, contudo, se torna ponto de partida para estudos posteriores para corroborar ou refutar os dados obtidos.

Por fim, os dados obtidos pela presente pesquisa corroboram com os resultados encontrados em trabalhos disponíveis na literatura, com isso, conclui-se que a presente pesquisa obteve êxito nos seus trabalhos e alcançou os objetivos propostos, todavia, observa-se que o comprometimento organizacional e a satisfação financeira são resultados de um conjunto de ações complexas que abrangem o universo da organização, como também o grau de educação financeira, onde, com isso, sugere-se que mais estudos sejam realizados para se compreender quais pontos são cruciais para que o colaborador esteja comprometido e satisfeito financeiramente dentro do âmbito da organização.

## REFERÊNCIAS

- ABBAD, G. FREITAS, I. A.; PILATI, R. Contexto de trabalho, desempenho competente e necessidades em TDeE. In: Borges-Andrade, J.E.; Abbad, G.; Mourão, L. (Org.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- AGUIAR, André Andrade de. **Avaliação da microbiota bucal em pacientes sob uso crônico de penicilina e benzatina**. 2009. Tese (Doutorado em Cardiologia) – Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- AKGUNDUZ, Y., ALKAN, C., & GÖK, Ö. A. (2018). **Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work**. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- ATKINSON, A., & MESSY, F. (2012). **Measuring financial literacy: results of the OECD / International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study [Working Paper n. 15]**. OECD Publishing. recuperado em 05 abril, 2013, de <http://dx.doi.org/10.1787/5k9csfs90fr4-en>.
- BAVARESCO, Agemir; BARBOSA, Evandro; ETCHEVERRY, Katia Martin (org.). **Projetos de filosofia**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2011. *E-book*. Disponível em: <http://ebooks.pucrs.br/edipucrs/projetosdefilosofia.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2011.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G.. **Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)**. *Psico-USF*, v. 13, n. 2, p. 203–210, jul. 2008.
- CONSOLI, R. A. G. B.; OLIVEIRA, R. L. **Principais mosquitos de importância sanitária no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 1994. Disponível em: <http://www.fiocruz.br/editora/media/05-PMISB.pdf>. Acesso em: 4 set. 2009.
- ESTRATÉGIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA, **No Brasil**, Disponível em: < <http://www.vidaedinheiro.gov.br/pagina-23-no-brasil.html> > acesso em: 23 de novembro de 2023.
- FERREIRA, JULIANA CEZARIO. **A importância da educação financeira pessoal para a qualidade de vida**, Caderno de Administração. São Paulo, v. 1, 2017.
- FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.
- FOGAÇA, N. (2018). **Uma perspectiva multinível da relação entre desempenho, bem estar, justiça e suporte organizacional**. Universidade De Brasília, DF.

GALLERY, N.; GALLERY, G.; BROWN, K.; FURNEAUX, C.; PALM, C. Financial literacy and pension investment decisions. **Financial Accountability & Management**, EUA, v. 27, n. 3, p. 286-307, 2011.

GODINHO, Thais. **Vida organizada**: como definir prioridades e transformar seus sonhos em objetivos. São Paulo: Gente, 2014. *E-book*.

HILL, N. *Quem pensa enriquece*. São Paulo: Fundamento Educacional, 2009.

LI, Z., LONG, C., & ER-YUE, T. (2018). **When does job insecurity lead to feedback-seeking behavior? The counterintuitive moderating role of perceived organizational support**. *Current Psychology*, 37(4), 850-861.

LUSARDI, A., & MITCHELL, O. S. (2011). **Financial literacy and retirement planning in the United States**. *Journal of Pension Economics and Finance*, 10(4), 509-525.

LUCK, Heloisa. **Liderança em gestão escolar**. Petrópolis: Vozes, 2010.  
MARZALL, L. F., SANTOS, L. A. DOS, CORADINI, J. R., & COSTA, V. M. F. (2020). **Suporte organizacional e comprometimento: a percepção dos docentes de uma Instituição de ensino superior**. *Revista Pretexto*, 21(4), 7-26.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T.. **Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional** (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, v. 2, n. 3, p. 67–87, set. 1998.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zumira Maria de ; BUSS, Paulo Marchiori. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 5, n. 1, p. 7–18, 2000.

MOREIRA, G. E., OLIVEIRA, M. A. M., LOPES, A. V., & PANTOJA, M. J. (2018). **Concepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade com base na literatura**. *Sociedade e Cultura*, 21(1), 219-231.

PADILHA, Maria Celi Damasceno. **A Influência do Planejamento Financeiro Pessoal na Consecução dos Resultados: Indivíduo / Organização**. *Revista Científica FacMais*. v 2, n. 1, 2012.

PIRES, Valdemir. **Finanças pessoais**: fundamentos e dicas. São Paulo: Editora Equilíbrio, 2007.

PEIRÓ, JOSÉ MARIA; PRIETO, ALONSO; . **Tratado de psicología del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo**. Madrid: Editorial Síntesis. 1999.

RHOADES, L., & EISENBERGER, R. (2002). **Perceived organizational support: a review of the literature**. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

ROMANO, Giovanni. *Imagens da juventude na era moderna*. In: LEVI, G.; SCHMIDT, J. (org.). **História dos jovens 2**: a época contemporânea. São Paulo: Companhia das Letras, 1996. p. 7-16.

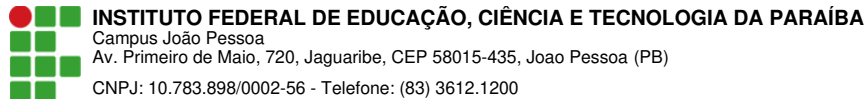


SAVOIA, José Roberto Ferreira; SAITO, André Taue; SANTANA, F. de A. Paradigmas da educação financeira no Brasil. **Revista de Administração pública**, v. 41, n. 6, p. 1121-1141, 2007.

SILVA, CLEIDE APARECIDA DA .; FERREIRA, MARIA CRISTINA,. **Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 29, n. 3, p. 331–339, jul. 2013.

SILVA, CLEIDE APARECIDA DA; FERREIRA, MARIA CRISTINA.. **Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(3), 331-339. 2013. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722013000300011>

SIQUEIRA M. M. M. Satisfação no trabalho. *In*: SIQUEIRA, M. M. *et al.* **Medidas de comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e gestão. São Paulo: Bookman, 2008.



## Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

### Entrega da Versão Final TCC 2023.2

**Assunto:** Entrega da Versão Final TCC 2023.2  
**Assinado por:** Fabiana Nascimento  
**Tipo do Documento:** Anexo  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Ostensivo (Público)  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Fabiana do Nascimento, ALUNO (20192460090) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 22/12/2023 16:51:56.

Este documento foi armazenado no SUAP em 22/12/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1035482  
Código de Autenticação: 836da855c9

