

**UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO**  
**FACULDADE DE PSICOLOGIA E FONOAUDIOLOGIA**  
**MESTRADO EM PSICOLOGIA DA SAÚDE**

RAFAEL MARCUS CHIUZI

AS DIMENSÕES DA ORGANIZAÇÃO POSITIVA E SEUS IMPACTOS SOBRE O BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES

São Bernardo do Campo  
2006

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

**RAFAEL MARCUS CHIUZI**

**AS DIMENSÕES DA ORGANIZAÇÃO POSITIVA E SEUS IMPACTOS SOBRE O BEM-  
ESTAR DOS TRABALHADORES**

**Dissertação apresentada como exigência para  
a conclusão do curso de Mestrado em  
Psicologia da Saúde. Orientação: Profa. Dra.  
Mirlene Maria Matias Siqueira da Universidade  
Metodista de São Paulo – UMESP.**

**São Bernardo do Campo  
2006**

## FICHA CATALOGRÁFICA

Chiuzi, Rafael Marcus.

As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores. / Rafael Marcus Chiuzi. -- São Bernardo do Campo, 2006. 64p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Metodista de São Paulo. Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Curso de Pós Graduação em Psicologia da Saúde.

Orientação : Mirlene Maria Matias Siqueira.

1. Bem estar no trabalho 2. Bem estar subjetivo 3. Organizações - Empresas  
I. Título.

CDD 157.9

**UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO**

FACULDADE DE PSICOLOGIA E FONOAUDIOLOGIA

MESTRADO EM PSICOLOGIA DA SAÚDE

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof.<sup>a</sup> Mirlene Maria Matias Siqueira, Dra. – Orientadora**

UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO

---

**Prof. Sinésio Gomide Júnior, Dr.**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

---

**Profa. Maria Geralda Viana Heleno, Dra.**

UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO

## AGRADECIMENTOS

À Professora Dra. Mirlene, pelas orientações preciosas e críticas construtivas que contribuíram muito para a realização deste trabalho.

À minha família, sem a qual nunca seria possível chegar onde cheguei e que me ajudou a trilhar este caminho tão gratificante.

A uma pessoa muito especial que me ajudou em momentos difíceis e partilhou comigo grandes emoções no decorrer deste processo: minha namorada Renata.

À querida Beth, pela ajuda incondicional em vários momentos.

Aos membros distintos da banca examinadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Mirlene Maria Matias Siqueira, Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior e Prof<sup>ª</sup>. Dra. Maria Geralda Viana Heleno que se dispuseram a avaliar este trabalho.

À faculdade de psicologia e fonoaudiologia da Universidade Metodista de São Paulo pelas oportunidades e condições propiciadas necessárias à conclusão do trabalho bem como a seriedade e solidez bem representadas através de um corpo docente altamente qualificado.

Aos trabalhadores, chefes e proprietários das organizações que participaram desta pesquisa, sem os quais seria impossível sua realização.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior (CAPES) pelo suporte financeiro ao longo do curso.

A todos os amigos que me propiciaram horas de lazer prazerosas tão necessárias.

CHIUZI, R. M. (2006) **As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores**. Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de São Paulo, UMESP, SÃO BERNARDO DO CAMPO – SP.

### Resumo

Atualmente, características organizacionais vêm sendo estudadas sob um prisma diferenciado. Hoje, são pesquisados com maior ênfase os aspectos positivos que possam prover a possibilidade dos trabalhadores nutrirem sentimentos positivos para com suas organizações empregadoras e ao seu trabalho propriamente dito. Os desafios impostos atualmente giram em torno de se buscar identificar características organizacionais positivas que permitam o florescimento do trabalhador. Tais características são postuladas como benéficas tanto às organizações, por resultar em maior produtividade e lucratividade, assim como para promover o bem-estar dos trabalhadores. O objetivo deste estudo foi analisar os impactos que as dimensões da organização positiva exercem sobre o bem-estar dos trabalhadores. O bem-estar dos trabalhadores foi dividido em duas áreas, bem-estar subjetivo (composto por satisfação geral com a vida, afetos positivos e afetos negativos) e bem-estar no trabalho, composto por três dimensões: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Organização positiva foi concebida como um construto composto por três dimensões: percepção de suporte organizacional, percepções de justiça organizacional (distributiva e de procedimentos) e confiança do empregado na organização. A amostra foi composta por 200 trabalhadores de diversas empresas do Estado de São Paulo, sendo 55 do sexo masculino e 145 do sexo feminino, solteiros e casados com escolaridade distribuída desde o ensino fundamental completo até pós-graduação completa. O instrumento de coleta de dados foi um questionário auto-aplicável composto por nove escalas que mediram as variáveis do estudo. Os resultados deste trabalho revelaram que bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho guardam relações entre si. Análises de regressão múltipla informaram que as dimensões da organização positiva tiveram impactos maiores sobre bem-estar no trabalho do que bem-estar subjetivo, destacando-se a capacidade de confiança do empregado na organização de prover explicações para o bem-estar de trabalhadores, seja nos domínios da vida pessoal ou no contexto de trabalho. Conforme tais resultados, confiança do empregado na organização, percepções de justiça e de suporte organizacional poderiam ser apontadas como importantes dimensões da organização positiva para promover e proteger o bem-estar dos trabalhadores. Futuros estudos deveriam incluir outras características organizacionais positivas para aumentar a explicação da variância do bem-estar dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** bem-estar subjetivo; bem-estar no trabalho; organização positiva; percepções de justiça organizacional; confiança do empregado na organização; percepção de suporte organizacional.

CHIUZI, R. M. (2006) **As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores**. Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de São Paulo, UMESP, SÃO BERNARDO DO CAMPO – SP.

### **Abstract**

Organizational characteristics have been studied recently under a different point of view. Today, more emphasis has been given to the positive aspects that make it possible for employees to have positive feelings towards their employer organization and towards the work itself. The current imposed challenges refer to the identification of positive organizational characteristics that allow such growth of the worker. Such characteristics are postulated as beneficial to the organizations, for resulting in greater productivity and profitability, as well as for promoting the well-being of the employees. The objective of this study was to analyze the impacts that the dimensions of the positive organization have over the well-being of the employees. The well-being of the employees was divided into two areas: subjective well-being (composed by general satisfaction with life, positive and negative affects) and well-being at work (composed by three dimensions: job satisfaction, job involvement and affective organizational commitment). Positive organization was conceived as a construct composed by three dimensions: perceived organizational support, perceived organizational justice (distributive and procedural justice) and trust of the employee to the organization. The sample was composed by 200 employees of diverse companies in the State of São Paulo, being 55 of them male, and 145 female, both single and married, with scholar level distributed from complete elementary and middle school up to complete post-graduation. The instrument used to collect data was a self-administered questionnaire composed by nine scales that measured the variables of the study. The results of this research revealed that subjective well-being and well-being at work are interrelated. Multiple regression analysis presented that the positive organization dimensions had greater impacts on the well-being at work in relation to the subjective well-being, with special attention to the capability of trust of the employee to the organization when it comes to explaining the well-being of the employees, either in their personal life domains or in their context of work. According to these results, trust of the employee to the organization, perception of organizational justice and perceived organizational support could be pointed out as important dimensions of the positive organization to promote and protect the well-being of the employees. Further research should include other positive organizational characteristics to broaden the explanation of the variance of the employee's well-being.

Key words: subjective well-being; well-being at work; positive organization; justice perceptions; trust of the employee to the organization; perceived organizational support.



**LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela</b>	<b>Página</b>
Tabela 1. Caracterização da amostra do estudo(n = 200).....	34
Tabela 2. Sumário das estatísticas descritivas, coeficientes de correlação (r de Pearson) entre as variáveis do estudo e índices de confiabilidade das escalas para a amostra (n=200).....	40
Tabela 3. Coeficientes de correlação múltipla ( $R^2$ ) e betas padronizados ( $\beta$ ) obtidos de três modelos de regressão linear múltipla pelo método <i>stepwise</i> para as dimensões de BES (n=200).....	44
Tabela 4. Coeficientes de correlação múltipla ( $R^2$ ) e betas padronizados ( $\beta$ ) obtidos de sete modelos de regressão linear múltipla pelo método <i>stepwise</i> para as dimensões de BET (n=200).....	46

## SUMÁRIO

Página

Agradecimentos.....	III
Resumo.....	IV
Abstract.....	V
Lista de tabelas.....	VI
 INTRODUÇÃO.....	 1
 CAPÍTULO 1 – Bem-estar.....	 4
1.1 – Bem-estar subjetivo.....	6
1.2 – Bem-estar no trabalho.....	13
1.2.1 – Satisfação no trabalho.....	14
1.2.2 – Envolvimento com o trabalho.....	15
1.2.3 – Comprometimento organizacional afetivo.....	17
 CAPÍTULO 2 – Organizações positivas.....	 20
2.1 – Suporte organizacional.....	22
2.2 – Justiça organizacional.....	24
2.2.1 – Justiça distributiva.....	25
2.2.2 – Justiça de procedimentos.....	26
2.3 – Confiança organizacional.....	28
2.4 – Objetivo e hipóteses.....	31
 CAPÍTULO 3 – Método.....	 34
3.1 – Participantes.....	34
3.2 – Instrumento.....	35
3.3 – Procedimento.....	37
3.4 – Análise dos dados.....	38

CAPÍTULO 4 – Resultados e discussão.....	39
4.1 – Análises descritivas.....	39
4.2 – Relações entre as dimensões de bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho.....	43
4.3 – Análises de regressão linear múltipla .....	44
 CAPÍTULO 5 – Conclusão.....	 51
 CAPÍTULO 6 – Referências.....	 54
 ANEXOS	
ANEXO A – Instrumento de coleta de dados	
ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	
ANEXO C – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa da UMESP	

## INTRODUÇÃO

Aspectos ligados às características relacionadas ao trabalho são estudados há décadas. Tendo em vista o fato de que as pessoas passam, aproximadamente, um terço de suas vidas trabalhando, se faz de grande necessidade estudos que busquem melhorias nesta área tão importante nas vidas de todos (CSIKZSENTMIHALYI, 2004).

Autores buscam há tempos estudar o funcionamento das organizações (ETZIONE, 1973), bem como características relacionadas ao trabalho (KATZ; KAHN, 1976). Segundo Clegg e Hardy (1998) os últimos 30 anos não apenas mudaram a base, eles também produziram novas abordagens e novos conceitos a serem estudados no campo organizacional. Foram estudadas demasiadamente causas de adoecimento, acidentes de trabalho e outras patologias ocupacionais até hoje vistas quase que como intrínsecas ao trabalho (DANNA; GRIFFIN, 1999).

O estudo de causas de adoecimentos relacionados ao trabalho, contudo, mostrou-se produtivo no sentido de esclarecer fenômenos que prejudicavam a saúde do trabalhador. Estudos apontando para causas de patologias, tais como o estresse ocupacional (STACCIARINI; TRÓCCOLI, 2002) e o *burnout* (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Desde a inserção da psicologia positiva na literatura com o artigo de Seligman e Csikszentmihalyi (2000) publicado na *American Psychological Association*, estudiosos passaram a incluir em seus estudos aspectos positivos relacionados a temas diversos englobando desde avaliações de bem-estar (DIENER, 1984) a comportamentos organizacionais positivos (WRIGHT, 2003).

Assim, quando se fala neste estudo de bem-estar dos trabalhadores, este é dividido em duas áreas diferentes: o primeiro refere-se a uma esfera mais pessoal onde a pessoa avalia sua vida e a vivência de afetos positivos e negativos. Esta idéia foi proposta por Diener (1984) e sistematizada na literatura com o nome de bem-estar subjetivo. A segunda tem em seu bojo características relacionadas ao trabalho, é estudada com o nome de bem-estar no trabalho. Tal idéia foi proposta por pesquisadores brasileiros (SIQUEIRA; PADOVAM, 2004) que propuseram a investigação de características positivas relacionadas ao trabalho do indivíduo.

Buscando uma sincronia com tais construtos psicológicos, a idéia deste estudo foi trazer, além das contribuições já existentes na literatura, uma outra característica que também poderia trazer benefícios aos trabalhadores. Esta contribuição também se evidencia na esfera das

organizações, porém, busca contemplar características organizacionais que pudessem promover o bem-estar dos trabalhadores tanto em aspectos mais pessoais quanto na área específica do trabalho.

Tal visão tem sido expandida nos meios organizacionais com a contemplação de um novo fenômeno conhecido pelas empresas como responsabilidade social, envolvendo aspectos variados como exclusão, poluição, desemprego e recursos naturais (CLARKSON, 1995). Neste novo pano de fundo a importância de se levar em consideração grupos outros que não apenas acionistas faz surgir preocupações até então descartadas pelas organizações. Estes grupos incluem desde a comunidade e meio ambiente, até o próprio trabalhador que, agora, passa a ser visto como colaborador. Este movimento resulta numa busca com mais afinco por condições que possam fazer com que este trabalhe num ambiente mais motivador e promotor de saúde (COUTINHO; MACEDO-SOARES, 2002).

Muchinsky (2000) ressalta a negligência relacionada às pesquisas sobre emoções no local de trabalho, apontando para novas perspectivas relacionadas a este tema no futuro. É por isso que áreas como a psicologia da saúde ocupacional tem evidente crescimento hoje em dia. Segundo Quick (1999), ela está emergindo devido à convergência da saúde pública com a medicina preventiva, também a psicologia da saúde e clínica sendo aplicadas em um contexto organizacional e/ou industrial.

Ainda norteando estudos sobre características organizacionais, pesquisadores (ASHKANASY; HÄRTEL; DAUS, 2002) apontaram para a importância de estudos sobre diversidade e emoções como pilares fundamentais em pesquisas sobre o comportamento dos seres humanos inseridos nas organizações incluindo ainda a inteligência emocional nos locais de trabalho (GOLEMAN, 1999), ressaltando a relevância do estudo através de pesquisas por vir, vislumbrando novas perspectivas a respeito deste campo.

Dessa forma o trabalho não foi considerado aqui somente como um produtor de malefícios e patologias. E esta preocupação tem sido objeto de estudo de pesquisadores da Organização Mundial de Saúde (2000), onde questões acerca da saúde ocupacional têm sido fontes de novas pesquisas. Assim, o foco aqui são as características de uma organização, aqui denominada de positiva, promovendo, além da prosperidade econômica, a saúde e o bem-estar de seus empregados.

Logo, nota-se um interesse crescente assim como uma necessidade de se estudar características positivas relacionadas ao ser humano, procurando características que proporcionem seu florescimento e prosperidade através da promoção da saúde. A contribuição deste estudo é evidenciada na esfera das organizações, na tentativa de se buscar indicadores que denotem alguns caminhos a serem seguidos na busca por conhecimento da área da psicologia da saúde inter-relacionada com a psicologia organizacional e do trabalho.

No primeiro capítulo serão tratados os dois temas referentes às variáveis dependentes do estudo, bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho. No capítulo dois serão abordadas as dimensões constituintes da organização positiva e as hipóteses e objetivos do estudo. No terceiro capítulo será explicado o método utilizado para a realização do trabalho. No quarto capítulo serão apresentados os resultados alcançados e a discussão, e o capítulo cinco contempla as conclusões chegadas a partir dos resultados deste estudo.

## **CAPÍTULO 1**

## 1. BEM-ESTAR

A procura da felicidade não é nova, pois se registra que desde os tempos de grandes filósofos como Aristóteles, Aristippus e Demócrito o homem busca a gênese do que é a felicidade, e o que a proporciona (KEYES; SHMOTKIN; RYFF, 2002). Apesar de esta curiosidade haver sido despertada há muito tempo, somente nos últimos trinta anos pesquisas pertinentes a este campo específico demonstraram significativos avanços no meio científico (DIENER; SUH; LUCAS; RICHARD; SMITH, 1999). Devido a certo receio por parte dos pesquisadores em utilizar o termo felicidade, a tentativa de pesquisadores e teóricos de padronizar o conceito culminou com a idéia hoje denominada bem-estar.

De acordo com uma pesquisa bibliográfica realizada pela internet, pesquisadores (RYAN; DECI, 2001) conseguiram um levantamento de 28.612 citações para o descritor bem-estar e 12.009 citações para saúde mental em bases de dados eletrônicas de periódicos científicos. Kim-Prieto; Diener; Tamir; Scollon; Diener M. (2005) encontraram, na base de dados PsychInfo, mais de 4000 resultados para o descritor “satisfação com a vida” e quase 4000 estudos listados em “felicidade”, o que parece indicar que esta é uma área importante para a psicologia no atual cenário mundial.

Pesquisas sobre aspectos relacionados à bem-estar conhecidos hoje que permitiram o avanço deste campo devem ser sinalizadas: Bradburn (1969), com seu estudo sobre a estrutura das emoções distinguindo afetos positivos de afetos negativos; Maslow (1968) e a auto-atualização; Rogers (1961) e o total funcionamento humano; Jung (1933) e o fenômeno da individuação; Erikson (1959) e o modelo de estágio psicossociológico e Jahoda (1958) com o critério positivo sobre saúde mental, criado na expectativa de substituir definições de saúde como a mera ausência de doença.

Contudo, o estudo de bem-estar não deve ser considerado uma apologia à mania, ou seja, apregoando que o ser humano só deve levar em conta aspectos positivos de sua vida. De acordo com Simon (1989) situações de vida podem desencadear crises, ou com o passar do tempo, provocar mudanças na adaptação das pessoas, para melhor ou para pior. Porém, não é intuito deste estudo aprofundar-se nestas questões. Reconhecendo que elas existem, aqui serão investigados aspectos positivos dos seres humanos em determinados contextos.



Ryan e Deci (2001) relatam que as concepções sobre bem-estar na atualidade podem ser organizadas sob duas vertentes: uma abordando o estado mais subjetivo da felicidade, denominada bem-estar hedônico, a qual é estudada atualmente como bem-estar subjetivo (BES), e a outra tomando a investigação das potencialidades humanas, a qual é tratada sob o nome de eudaimonismo e, atualmente, estudada como bem-estar psicológico (BEP).

Bem-estar psicológico, segundo Ryff (1989), é composto por seis categorias: auto-aceitação, relacionamentos positivos com outras pessoas, autonomia, controle sobre o ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal. Assim, enquanto a primeira abordagem (hedonismo) trata do bem-estar como prazer e felicidade, a outra (eudaimonismo) atêm-se à concepção de bem-estar como o total funcionamento do potencial humano. Evidências providas por estudiosos do tema (RYAN; DECI, 2001) indicam que bem-estar é, provavelmente, melhor concebido como um fenômeno multidimensional que inclui aspectos do bem-estar tanto hedônico quanto eudaimônico.

Bem-estar, como amplo descritor de assuntos, ainda possui em seu bojo um leque de opções que se desvelam a partir de estudos diferenciados a respeito do tema. Além de bem-estar psicológico, ainda há pesquisadores buscando conhecimentos acerca de bem-estar social (KEYES, ???), bem-estar no trabalho (SIQUEIRA; PADOVAM, 2004) e bem-estar subjetivo (DIENER, 1984).

A primeira tentativa de definição do que tornaria uma pessoa feliz foi realizada por Wilson em 1967 (p.294) onde é afirmado que pessoas felizes eram basicamente "... jovens, com boa educação, bons salários, extrovertidas, otimistas, despreocupadas, com religiosidade, casadas, elevada auto-estima, moral no trabalho, aspirações modestas, de ambos os gêneros e que detinham diversificados níveis de inteligência".

Pesquisas realizadas no campo do bem-estar sofreram muitas influências. De acordo com Diener; Oishi; Lucas (2003) a maioria delas é originária de sociólogos e pesquisadores sobre qualidade de vida que conduziam pesquisas na tentativa de determinar o impacto de fatores demográficos, como resultados alcançados e casamento, sobre BES. Também argumentam que outra influência importante veio de teóricos que trabalhavam com saúde mental, os quais queriam ampliar a idéia de saúde mental além da ausência de sintomas como depressão e estresse e também incluir a presença de felicidade e satisfação com a vida.

Com base em tais progressos, Ryan e Deci (2001) atentaram para o fato de parecer haver dois períodos onde o público americano, assim como a comunidade científica, evidenciou um interesse particular sobre assuntos como prosperidade e saúde psicológica: o primeiro quando o então chamado movimento do potencial humano aconteceu em 1960 e o segundo quando uma atenção considerável foi despendida sobre a psicologia positiva (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Ainda segundo Ryan e Deci, como conclusão de seu estudo, coincidentemente e talvez não por acaso, a economia americana, considerada avançada e estável, descobriu que a segurança material por si só não garantia a felicidade das pessoas.

No entanto, Diener e Biswas-Diener (2001) após uma ampla pesquisa, concluíram que existem grandes correlações entre a riqueza de nações e seu nível de BES, e que o crescimento econômico das últimas décadas nas sociedades mais desenvolvidas economicamente foi acompanhado por um nível de crescimento de bem-estar considerado pequeno, e que desta forma, pessoas que primam por valores materiais mais do que outros valores tendem a ser substancialmente menos felizes, a menos que sejam consideradas ricas.

Como se pode observar, é pertinente ao escrutínio científico este tema tão amplo e diverso denominado bem-estar. A literatura sobre o tema é considerada ampla atualmente, contudo, para o presente estudo, um recorte será feito sobre o assunto restringindo-o neste capítulo a bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho.

## **1.1 BEM-ESTAR SUBJETIVO**

Bem-estar subjetivo (BES) refere-se ao campo de estudos que busca a compreensão sobre as avaliações que as pessoas fazem de suas próprias vidas (DIENER; SUH; OISHI, 1997). Este campo apresentou expressivo crescimento devido ao esforço de pesquisadores na tentativa de reunir a literatura e buscar uma padronização do conceito (DIENER; SCOLLON; LUCAS, 2003). Estas avaliações possuem aspectos cognitivos (satisfação com a vida e com domínios) e emocionais (afetos positivos e afetos negativos). Assim, um bom nível de BES se dá quando o indivíduo, em sua avaliação, reconheça um elevado nível de satisfação global com a vida assim como um balanço positivo da vivência de afetos positivos e afetos negativos (DIENER; SUH, 1997).

BES como descrito anteriormente aproxima-se ao conceito de bem-estar hedônico (RYAN; DECI, 2001; RYFF; SINGER; LOVE, 2004). Esta concepção teve como seu principal precursor o filósofo grego Aristippus, o qual apregoava que o objetivo principal da vida seria vivenciar a maior quantidade possível de prazer, e que a felicidade seria a totalidade dos momentos hedônicos de uma pessoa (RYFF *et al.*, 2004).

Na atualidade, o hedonismo é estudado na tentativa de se identificar o que faz com que as experiências e a própria vida sejam considerados prazerosos ou não (RYFF *et al.*, 2004). Seguindo este raciocínio, Kahneman (1999) apregoa que bem-estar e hedonismo são, essencialmente, equivalentes em sua estrutura.

A idéia de bem-estar subjetivo emerge no final da década de cinquenta, quando eram buscados indicadores de qualidade de vida para avaliar mudanças sociais e implantação de novas políticas em populações diversas (LAND, 1975 *apud* DIENER *et al.*, 1999). Talvez, por isso, ainda ocorra certa confusão entre estes dois conceitos quando discussões acerca do tema são trazidas à tona na diferenciação entre qualidade de vida e bem-estar subjetivo. Atualmente, BES têm sido considerado como um dos indicadores subjetivos de qualidade de vida (DIENER; SCOLLON, 2004)

Pesquisadores de bem-estar subjetivo acreditam que indicadores sociais externos como moradia, saneamento básico e educação por si só não definem a qualidade de vida se avaliados individualmente devido ao fato de as pessoas reagirem de maneiras diferentes às mesmas circunstâncias, e avaliar condições baseadas em suas expectativas e valores únicos, assim como suas experiências prévias (DIENER; SUH, 1997). Segundo Diener *et al.* (1999) o crescimento do campo de BES reflete traços sociais que dizem respeito ao valor do indivíduo, à importância da visão subjetiva na avaliação da vida, e o reconhecimento de que bem-estar, necessariamente, inclui elementos positivos que transcendem a prosperidade econômica, e por estas razões a atenção deve ser canalizada para este conceito.

No cenário atual, apesar de pesquisadores conhecerem muito mais a respeito de correlatos de BES, eles estão menos interessados em simplesmente descrever as características demográficas que se correlacionam. Ao invés disto, os esforços são direcionados para o entendimento dos processos que tangenciam a felicidade (DIENER *et al.*, 1999). Os autores ainda sugerem que as causas diretas dos relatos de felicidade devem ser examinadas através de

metodologias mais sofisticadas, e que pesquisadores devem focar uma atenção maior na interação entre fatores internos (como personalidade) e externos (como a ocorrência de eventos).

A seguir são trazidas as duas dimensões que, inter-relacionadas compõem o construto BES: a dimensão cognitiva e a dimensão emocional.

### **Dimensão cognitiva de bem-estar subjetivo**

A dimensão cognitiva de BES é denominada satisfação com a vida, que é o julgamento feito pelo indivíduo sobre sua própria vida (DIENER *et al.*, 1999). Nesta dimensão, segundo Diener *et al.* (2003), as pessoas examinam as condições de suas vidas, avaliam a importância dessas condições e, então, consideram-nas como sendo satisfatórias, ou não.

Na avaliação do conteúdo cognitivo, além da satisfação com a vida de um ponto de vista mais global, também considera-se outra dimensão denominada satisfação com domínios, que reflete a avaliação da pessoa sobre áreas específicas de sua vida. Desta maneira, abre-se também a possibilidade de se pesquisar o bem-estar dos indivíduos em áreas específicas, tais como casamento, trabalho, lazer e amizade (DIENER *et al.*, 2003).

Diener; Scollon; Oishi; Dzokoto; Suh (2000) buscaram compreender os efeitos de se pesquisar relatos de satisfação com a vida de maneira mais global e de coletar estes relatos também através de domínios muito mais específicos e chegaram à conclusão de que, nas duas maneiras, os participantes tendem a avaliar sua vida de maneira positiva, tanto em visão mais global quanto especificamente nos campos designados pelos pesquisadores. Tais estudos buscam sempre a melhoria na mensuração de BES.

Em se tratando de cognição, o modo como as pessoas pensam e sentem reflete diretamente o comportamento destas (BECK, 1997) logo, exatamente aí jaz a importância da dimensão cognitiva de BES. Há um entendimento por parte de teóricos da psicologia cognitiva (BECK, 1976; BECK, 1997; CABALLO, 202; CABALLO 2003a; CABALLO 2003b; RANGÉ, 2001) que as pessoas possuem um conjunto de crenças mais básicas que definem seus comportamentos e cognições a respeito de si mesmas e do mundo que as cerca. A partir destas crenças, é possível investigar a maneira como estas avaliam suas vidas tendo como ponto de partida o prisma pelo qual esta mesma pessoa enxerga sua vida e também tudo que a compõe, incluindo suas avaliações (RANGÉ, 2001).

Diener *et al.* (1997) relatam que pessoas com um alto nível BES podem não apenas vivenciar objetivamente mais eventos positivos como também parecem perceber eventos mais positivamente do que pessoas com um baixo nível de BES, o que torna seus achados em concordância com a teoria da psicologia cognitiva proposta por Beck (1976).

Porém, apenas o componente cognitivo não é suficiente para uma precisa mensuração de BES, visto que as pessoas atribuem uma carga bastante grande aos componentes emocionais ao avaliarem a sua felicidade, tema tratado a seguir.

### **Dimensão emocional de bem-estar subjetivo**

A dimensão emocional de BES constitui-se de afetos positivos e afetos negativos. Ela é dada por um balanço entre estes afetos. Na avaliação, o balanço deve resultar numa relação positiva entre estas emoções, ou seja, o indivíduo deve possuir uma frequência maior de vivência de afetos positivos do que de afetos negativos para caracterizar um bom nível de BES (KEYES *et al.*, 2002).

Deve-se aqui ressaltar que há certa confusão no tocante à definição da dimensão emocional de BES. Enquanto alguns autores (DIENER *et al.*, 1997; DIENER *et al.*, 1999; DIENER *et al.*, 2003) propõem que dentro das emoções estão contidos os afetos positivos e negativos, outros (RYAN; DECI, 2001) alegam apenas a existência de emoções sem quaisquer outras definições contidas. E outra diferença a ser assinalada refere-se à Escala de Ânimo Positivo e Negativo (SIQUEIRA; MARTINS; MOURA, 1999) atribuindo, como o próprio nome já diz, ânimo como equivalente a afetos positivos e negativos que integram a dimensão emocional de BES.

Estudando os tipos de reações afetivas que as pessoas experimentam, pesquisadores podem entender os caminhos através dos quais os indivíduos avaliam as condições e eventos em suas vidas (DIENER *et al.*, 2003). Prosseguindo nesta idéia, a maioria das pesquisas sobre avaliações afetivas é focada em como emoções e humores podem ser categorizados e, neste sentido, afetos positivos podem ser descritos como alegria, contentamento, felicidade ou amor, enquanto afetos negativos tidos como tristeza, raiva, preocupação, dentre outros (DIENER, 1984).

Estudos (DIENER *et al.*, 1997; DIENER *et al.*, 1999; DIENER *et al.*, 2003) demonstram que em se tratando de emoções, a frequência das experiências de cunho emocional é mais importante para o bem-estar de uma maneira geral do que a intensidade, grande parte devido a momentos intensos serem mais raros de acontecerem.

Portanto, sendo um construto multidimensional, bem-estar subjetivo desde sua concepção atrai atenção para questões como, por exemplo: “como mensurar tal fenômeno, sendo ele subjetivo?”. Instigados por este questionamento, estudiosos do assunto se esforçaram para encontrar um instrumento confiável capaz de medir o construto como será descrito a seguir.

### **Medidas de BES**

Este construto é frequentemente medido através de questionários auto-aplicáveis de única aplicação num dado momento. Estes podem ser constituídos de escalas unifatoriais ou multifatoriais que sugerem ao respondente refletir sobre o quão feliz ele está (DIENER *et al.*, 1997).

Uma das primeiras tentativas de se mensurar a satisfação com a vida foi realizada por Neugarten (1961 *apud* SIQUEIRA; PADOVAM, 2004), com uma medida construída para avaliar os sentimentos de bem-estar voltado para o envelhecimento considerado bem sucedido. A medida possuía duas versões, a primeira continha um *checklist* com vinte frases (12 positivas e oito negativas) e a segunda com doze questões abertas para o respondente e posterior atribuição de escore na análise de conteúdo das respostas por parte dos pesquisadores.

Na tentativa de aperfeiçoar os estudos sobre bem-estar subjetivo, pesquisadores (DIENER *et al.*, 1999; DIENER *et al.*, 2003; SIQUEIRA *et al.*, 1999) ao longo dos anos envidaram esforços no sentido de construir instrumentos que pudessem, de maneira eficiente, mensurar BES. Para tanto, encontram-se na literatura diversos instrumentos para medir tanto satisfação com a vida quanto afetos positivos e negativos.

BES só pode ser mensurado a partir da perspectiva subjetiva do próprio respondente, ou seja, não há indicadores ou agentes externos passíveis de mensurar o BES de uma pessoa. Ainda há confusão entre o conceito de BES e qualidade de vida, onde a mensuração se dá através de agentes externos (VEENHOVEN, 2000). Porém, ainda segundo Diener *et al.* (2003), BES consiste uma parcela importante na mensuração da qualidade de vida de uma população,

juntamente com outros indicadores sociais como moradia, nível de escolaridade e saúde, por exemplo.

Diener *et al.* (1999) relatam que as medidas de BES têm suas raízes nas *surveys*, ou seja, nas grandes pesquisas realizadas principalmente nos Estados Unidos, e a técnica mais usual utilizada é o questionário auto-aplicável, o qual é aplicado apenas uma vez e num único momento.

Vários outros métodos foram desenvolvidos a partir de pesquisas para medir BES. Um exemplo atual é uma coleta de amostras de humor, emoções e outros sentimentos que são coletados em momentos diferentes do dia-a-dia dos respondentes através do acionamento de *paggers* fornecidos pelos pesquisadores em diferentes horários do dia, e a partir deste estímulo o respondente realiza a anotação de seus sentimentos num diário, o que, segundo Csikzentmihalyi (2004), garantiria maior fidedignidade às pesquisas e reduziria os vieses presentes em estudos desta área.

Lucas; Suh; Oishi (1997) acreditam que questionários de aplicação única de bem-estar subjetivo podem não medir exatamente o mesmo construto que a agregação de múltiplos momentos ou relatórios diários de bem-estar. Também Lucas e Diener (1998) afirmam que julgamentos de bem-estar são baseados primariamente na frequência de emoções e nem tanto em sua intensidade.

Na busca de evidências que confirmassem tal pressuposto, Suh; Diener; Fujita (1996) realizaram um estudo longitudinal de dois anos procurando investigar a confiabilidade dos relatos dados pelos respondentes tanto em satisfação com a vida como em afetos positivos e negativos. Eles chegaram à conclusão de que ambas as dimensões mostraram um substancial nível de estabilidade temporal, tendo sido averiguado que apenas eventos ocorridos nos três meses anteriores influenciaram o BES dos sujeitos, sendo possível, segundo estes autores, confiar nos questionários de aplicação única utilizados atualmente.

Para mensurar a dimensão emocional de BES, é possível contar com alguns instrumentos de mensuração como a *Positive Affect Scale* (PAS) contendo cinco itens para avaliar os afetos positivos e mais cinco na *Negative Affect Scale* (NAS), porém, tendo este instrumento demonstrado fracas correlações entre os itens das duas escalas e altas correlações entre os itens de cada escala com outras variáveis, levaram Bradburn (1969) a reafirmar a independência entre afetos positivos e negativos.

Em 1988, Watson; Clark; Tellegen construíram e validaram a *Positive Affect and Negative Affect Schedule* (PANAS), com duas escalas de dez itens cada, mostrando-se consistentes e válidas. No Brasil, também se pode contar com um instrumento para mensurar a dimensão emocional de BES, denominada Escala de Ânimo Positivo e Negativo (SIQUEIRA; MARTINS; MOURA, 1999), composta por quatorze itens (seis positivos e oito negativos) com uma precisão de 0,87 e 0,88, respectivamente.

A Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES), desenvolvida e validada por Albuquerque e Tróccoli (2004), foi construída para medir o construto como um todo, incluindo os campos cognitivo e emocional. Sua versão final possui sessenta e nove itens distribuídos da seguinte forma: quinze itens para medir satisfação com a vida ( $\alpha=0,90$ ), vinte e um itens para afeto positivo ( $\alpha=0,95$ ) e vinte e seis itens para afeto negativo ( $\alpha=0,95$ ), explicando juntos 44,1% da variância total do construto.

Estritamente na dimensão cognitiva de BES (satisfação com a vida), a primeira medida de satisfação foi desenvolvida por Neugarten *et al.* (1961), posteriormente, Pavot e Diener (1987 *apud* DIENER *et al.*, 1997) revisaram a *Satisfaction With Life Scale*. Na literatura nacional, um instrumento desenvolvido e validado por pesquisadores brasileiros é denominado Escala de Satisfação Geral com a Vida (ESGV), com trinta e uma frases e uma precisão de 0,70 (SIQUEIRA; GOMIDE JR; FREIRE, 1996), que conta com uma versão reduzida de quinze itens conservando propriedades psicométricas adequadas.

Desde a concepção do construto, pesquisadores do mundo todo vêm realizando pesquisas focando a melhoria sobre a compreensão do que torna as pessoas felizes e a vida, uma boa vida digna de ser vivida, para tanto, várias hipóteses foram formuladas sendo relacionadas com o bem-estar subjetivo. Uma larga revisão sobre BES foi realizada por Diener *et al.* (1999), relacionando BES e outras variáveis como traços e disposições cognitivas, temperamento, comparação social, aspirações modestas, dentre outras variáveis.

Ainda encontram-se pesquisas relacionando BES e personalidade (DIENER *et al.*, 1997; DIENER *et al.*, 1999; DIENER; SCOLLON, 2002; DIENER *et al.*, 2003; DIENER; SCOLLON, 2003); aspectos culturais (DIENER *et al.*, 1999; DIENER *et al.*, 2003); biologia (RYFF *et al.*, 2004); prazeres (OISHI; SCHIMMACK; DIENER, 2001); bem-estar psicológico (KEYES *et al.*, 2002); dinheiro (DIENER; BISWAS-DIENER, 2001); autodeterminação (RYAN; DECI, 2000) e felicidade (DIENER *et al.*, 2003).



Assim como descreveu Diener *et al.* (1997), BES inclui também a avaliação em domínios específicos como, por exemplo, o trabalho. Por isso, no intuito de um entendimento mais apurado sobre o tema, deve-se levar em conta que o ser humano passa, aproximadamente, um terço de sua vida trabalhando (CSIKSZENTMIHALYI, 2003) por isso, esta dimensão da vida de um indivíduo não pode passar despercebida. Logo, uma investigação a respeito do que é ou pode ser considerado o bem-estar no ambiente de trabalho é bem-vinda, que é o tema tratado a seguir.

## 1.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Bem-estar no trabalho é um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Sendo assim, estas três dimensões podem representar tanto os vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) quanto com a organização, representado por comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA; PADOVAM, 2004).

A primeira dimensão, denominada satisfação no trabalho, define-se como “... um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho” (LOCKE, 1976, p.1.300). Envolvimento com o trabalho seria o “... grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima” (LODAHL; KEJNER, 1965 p. 25), e o comprometimento organizacional afetivo “... um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos” (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979, p. 225).

Logo, bem-estar no trabalho seria definido a partir do momento em que o trabalhador elencasse características positivas relacionadas à seu trabalho, como, por exemplo, se sentisse satisfeito com seu trabalho em vários aspectos, tivesse um sentimento de envolvimento com o mesmo, sentindo que as horas que passa trabalhando seriam as melhores do seu dia e, por fim, se sentisse comprometido afetivamente com a organização que lhe emprega.

Sendo o trabalho um domínio essencial para o bem-estar dos indivíduos (DIENER *et al.*, 2003), uma pesquisa acerca do que possa tornar um ambiente de trabalho prazeroso e até mesmo promotor de saúde e bem-estar reveste-se de total relevância contemplando a quantidade de horas que as pessoas passam em seus locais de trabalho, desta forma concepções mais modernas envolvendo o tema trabalho são apresentadas atualmente por parte de vários pesquisadores do

assunto na psicologia organizacional e do trabalho (POT), tema este que encontra-se em voga na área organizacional..

É neste sentido que a proposta de bem-estar no trabalho é trazida à luz, para edificar aspectos positivos relacionados ao ambiente de trabalho, principalmente na época atual onde nunca se deu tanta importância a tal assunto como agora. A seguir, serão apresentados os três componentes de bem-estar no trabalho: satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, buscando proporcionar uma melhor visão sobre o construto como um todo.

### **1.2.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

Após anos de estudo, satisfação no trabalho, até então tido como um conceito unidimensional, também é visto hoje como multidimensional devido à complexidade envolvida em sua estrutura. Assim, satisfação no trabalho passou a ser estudado como contendo cinco aspectos específicos, a saber: satisfação com as chefias, com os colegas de trabalho, com o salário, com as oportunidades de promoção e por fim com as tarefas realizadas (SIQUEIRA, 1995; SIQUEIRA; PADOVAM, 2004; TAMAYO, 2000). Desta forma, este conceito de satisfação consolidou-se como uma concepção multidimensional complexa envolvendo as avaliações prazerosas sobre estes cinco domínios no âmbito do trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE JR, 2004).

Sendo um conceito de pleno interesse atualmente, tal tema atrai a atenção de pesquisadores. Alguns estudos encontrados mostram que pesquisadores buscando estudar satisfação no trabalho (BARUCH-FELDMAN; BRONDOLO; BEN-DAYAN; SCHWARTZ, 2002) utilizaram-se da *Job Content Survey* para mensurar satisfação com o trabalho em agentes de trânsito. Também estudos comparativos relacionando satisfação com o trabalho entre gerentes americanos e nigerianos, levando em conta as cinco dimensões do construto (OKPARA, 2004).

Hochwarter e Treadway (2003) investigando as relações entre satisfação com o trabalho e percepções de política organizacional, chegaram à conclusão de que esta relação tem efeitos diretos sobre afetos positivos e afetos negativos, indicando que indivíduos com alto nível de

afetos negativos são mais afetados pela percepção de política organizacional. Demonstrando dessa forma a importância que os afetos exercem no domínio do trabalho.

Em um estudo relacionando identificação organizacional e satisfação com o trabalho, pesquisadores (DICK; CHRIST; STELLMACHER; WAGNER; AHSLWEDE; GRUBBA; HAUPMEIER; HÖHFELD; MOLTZEN. TISSINGTON, 2004) chegaram à conclusão de que identificação organizacional retroalimenta satisfação no trabalho que, por sua vez, explica intenção de sair da organização.

Na literatura nacional, Tamayo (1999) investigou as relações entre percepção de valores, comprometimento organizacional afetivo, cidadania organizacional e satisfação no trabalho, tendo concluído que todos os fatores de satisfação com o trabalho apresentam correlação positiva e significativa com valores organizacionais. Assim como também foram encontradas relações positivas entre prioridades axiológicas e satisfação com o trabalho (TAMAYO, 2000).

Um instrumento encontrado no campo de satisfação com o trabalho no Brasil foi a Escala de Satisfação no Trabalho (SIQUEIRA, 1995), composta por vinte e cinco itens distribuídos em cinco fatores: satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a natureza do trabalho, com a chefia e com o sistema de promoções. O índice de precisão dos fatores varia entre 0,82 e 0,92.

Como se pode observar a partir desta revisão da literatura apresentada acima, satisfação no trabalho tem sido alvo de pesquisadores interessados na área de comportamento organizacional e sido considerado um importante preditor de vários componentes atitudinais dentro do mundo organizacional. A seguir será apresentada outra dimensão envolvendo aspectos relativos ao trabalho de um ponto de vista positivo.

## **1.2.2 ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO**

Envolvimento com o trabalho foi concebido por Lodhal e Kejner (1965) como “... o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima”. (p. 25). Segundo Siqueira (1995), a ligação com o trabalho se inicia durante a fase de socialização do indivíduo, quando lhe são transmitidos os valores sociais relativos ao trabalho. Atualmente, segundo

Siqueira e Padovam (2004), este conceito aproxima-se da idéia de fluxo criada por Csikszentmihalyi (1999), que define este estado como uma sensação de ação sem esforço experimentado em momentos que se caracterizam como os melhores de sua vida.

Segundo Csikszentmihalyi (1999), o fluxo ocorre quando as habilidades de uma pessoa estão totalmente dirigidas para a superação de um desafio que está no limiar de sua capacidade de controle. Estas experiências, geralmente, envolvem um fino equilíbrio entre a capacidade de o indivíduo agir e as oportunidades disponíveis para a ação. Este estado também oferece um *feedback* imediato e um alto investimento de energia psíquica. O autor o descreve como um estado onde sensação, desejo e cognição se fundem, segundo ele, estes momentos:

*“...costumam ocorrer quando alguém encara metas que exigem respostas apropriadas. É fácil entrar em fluxo em jogos de xadrez, tênis ou pôquer, porque eles possuem metas e regras para a ação que tornam possível ao jogador agir sem questionar o que deve ser feito e como fazê-lo” (CSIKSZENTMIHALYI, 1999, p. 36).*

Ainda discorrendo sobre o fluxo, Csikszentmihalyi (1999) sustenta que ele ocorre devido ao encontro de um alto desafio e uma alta habilidade para enfrentá-lo. Desta maneira, prossegue o autor, o tempo se torna distorcido, horas passam como minutos, o *feedback* é imediato e intrínseco, a energia psíquica do indivíduo é inteiramente focada na atividade.

Assim, o trabalho também pode ser uma ótima oportunidade para oferecer condições para que o indivíduo entre em fluxo (CSIKSZENTMIHALYI, 2004). Mas seria ingênuo acreditar que qualquer trabalho poderia propiciar este estado. Há que se entender que se por um lado a experiência ótima envolve altas habilidades e altos desafios, situações inversas podem ocorrer também, gerando muitas vezes sentimentos como ansiedade, preocupação e estresse quando os desafios são altos e as habilidades baixas, e apatia, tristeza e marasmo quando os desafios são baixos e encontram altos níveis de habilidade.

Por isso, inter-relacionando os resultados achados na literatura, Siqueira e Padovam (2004) indicam que o conceito de envolvimento com o trabalho aproxima-se bastante do conceito de fluxo (CSIKSZENTMIHALYI, 1999), ou seja, o indivíduo envolvido com seu trabalho muitas vezes encontra-se em estado de fluxo. Porém, no domínio científico ainda são escassos os

trabalhos voltados para esta dimensão denominada envolvimento com o trabalho. No Brasil encontram-se estudos que se utilizaram deste conceito tais como Basilio (2005); Padovam (2005) e Siqueira (2003).

Quanto aos instrumentos, o único encontrado no Brasil denomina-se Escala de Envolvimento com o Trabalho, a medida foi validada por Siqueira (1995), é unifatorial e composta por seis itens com um índice de precisão de 0,78. Também uma escala de Lodhal e Kejner (1965) composta por 20 itens com um *alpha* variando entre 0,56 e 0,80. Os mesmos autores fizeram uma versão reduzida contando com seis itens e uma correlação significativa com o instrumento de 20 frases ( $r= 0,87$ ) e um *alpha* de 0,73. A seguir está descrito o último componente do construto bem-estar no trabalho denominado comprometimento organizacional afetivo.

### 1.2.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO

Comprometimento organizacional afetivo (COA) refere-se à “... um estado em que um indivíduo identifica-se com uma organização particular assim como seus objetivos e deseja manter-se nesta organização a fim de facilitar estes objetivos” (MOWDAY *et al.*, 1975, p. 225).

Esta última dimensão constituinte de BET, ao contrário das outras duas apresentadas anteriormente, não está ligada ao trabalho propriamente dito, mas à organização empregadora, sendo considerada uma ligação positiva com a organização por parte do empregado, e um reconhecimento de que estar ligado a ela pode repercutir positivamente em sua vida (SIQUEIRA; PADOVAM, 2004).

Siqueira (1995) coloca este construto como um antecedente atitudinal de cidadania organizacional juntamente com satisfação e envolvimento com o trabalho, e ressalta que quando o indivíduo:

*“... internaliza os valores da organização, identifica-se com suas metas ou envolve-se com os papéis de trabalho, desempenhando-os de forma a facilitar a consecução dos objetivos do sistema, considera-se que foi desenvolvida uma ligação psicológica, de natureza atitudinal, com a organização. Este estilo de elo seria representado por um construto denominado comprometimento organizacional afetivo.”* (p. 163).

DeCotiis e Summers (1987) adotam uma concepção mais simples para comprometimento organizacional, definindo-o como um modelo bi-dimensional centrado no objetivo organizacional e na internalização de valores.

Desta maneira, comprometimento organizacional pode ser definido como “a extensão na qual um indivíduo aceita e internaliza os objetivos e valores de uma organização e vê seu papel como contribuinte para estes fins, sem qualquer desejo de conseguir algo que possa lhe servir e contribuir” (DECOTIIS; SUMMERS, 1987, p. 448).

Para a mensuração de COA, pode-se contar com instrumentos como o *Organizational Commitment Questionnaire* (MOWDAY *et al.*, 1979), uma escala de quinze itens com propriedades psicométricas aceitáveis. Também, o instrumento com vinte e quatro itens criado e validado por Allen e Meyer (1990) contendo três fatores (comprometimento afetivo, calculativo e normativo) com oito itens para cada fator, tendo índices de precisão de 0,87; 0,75 e 0,79 respectivamente.

Pesquisadores brasileiros também possuem sua parcela considerável de colaboração no tocante ao desenvolvimento de instrumentos para a mensuração do construto. Borges-Andrade; Afanasieff; Silva (1989), traduziram e adaptaram a escala de comprometimento de Mowday *et al.* (1979) encontrando um coeficiente *alpha* de 0,86. Siqueira (1995) construiu e validou a Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF), contendo em sua forma reduzida cinco itens e um *alpha* de 0,93. E uma versão reduzida validada para o contexto brasileiro por Bastos (2000), do instrumento de Porter (1974 *apud* BASTOS, 2000).

Tendo em vista a vasta literatura e a pluralidade de instrumentos encontrados para a mensuração de COA, um estudo destaca-se neste assunto, realizado por Siqueira (2002) na tentativa de encontrar evidências acerca da validade discriminante das três medidas brasileiras, sendo elas referentes a comprometimento afetivo, calculativo e normativo. Seus resultados indicaram a capacidade das medidas de aferir os três estilos de comprometimento acima citados, não somente devido ao fato dos itens terem formado fatores homogêneos, mas também pela correlação de cada medida com os três critérios do comportamento organizacional investigados.

Desde sua concepção, comprometimento organizacional foi alvo de pesquisas relacionando o construto com diversas variáveis. Dentre estes podem ser destacados os trabalhos de Rego (2002) relacionando COA e percepções de justiça; Tamayo (2001) investigando as prioridades axiológicas com comprometimento organizacional; Bastos (2000) realizando a

diferenciação entre o comprometimento com a profissão e com a organização, e DeCotiis e Summers (1987) com os antecedentes e conseqüências de comprometimento organizacional.

No cenário nacional, trabalhos importantes foram realizados investigando a relação entre comprometimento organizacional com a profissão e a organização (BASTOS; CORREA; LIRA, 1998); os padrões de comprometimento com características pessoais dos indivíduos (MEDEIROS; ENDERS, 1998); cultura organizacional (NAVES; DELA COLETA, 2003); e também contribuições acerca das implicações teóricas do construto (MORAES; MARQUES; CORREIA, 1998).

Neste capítulo foram descritas as variáveis dependentes do estudo: bem-estar subjetivo, composta por uma dimensão cognitiva (satisfação com a vida) e a dimensão afetiva (afetos positivos e negativos), e bem-estar no trabalho, com três dimensões: satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. No capítulo a seguir serão descritas as variáveis independentes da pesquisa, que são as dimensões da organização positiva.

## **CAPÍTULO 2**



## 2. ORGANIZAÇÕES POSITIVAS

Na atualidade, pesquisadores do comportamento organizacional (CSIKZSENTMIHALYI, 2004; SIQUEIRA; PADOVAM, 2004; KEYES; HYSOM; LUPO, 2000; QUICK, 1999; ILGEN, 1990) buscam estudar características que permitam uma relação mais positiva dos trabalhadores com suas organizações empregadoras e com seu trabalho propriamente dito. Para sustentar tais estudos, formulações teóricas a respeito desta relação foram propostas por pesquisadores.

As primeiras idéias giraram em torno do conceito de organizações saudáveis começando por Ilgen (1990) que propôs um modelo com três abordagens para se conseguir saúde no trabalho: segurança, buscando desenvolver condições seguras para a realização do trabalho; ergonomia, referindo-se à inclusão dos trabalhadores em programas de instalação de comportamentos saudáveis e seguros e, por fim, a promoção da saúde ocupacional, na tentativa de se prevenir doenças. Porém, tal modelo foi proposto para a prática intervencionista dentro das organizações, sem constituir-se como um modelo teórico propriamente dito.

Também no mesmo segmento de organização saudável, propondo a promoção da saúde no âmbito organizacional se tem como exemplo o estudo de Jaffe (1995), integrando vários modelos e variáveis na explicação sobre o que torna uma organização uma instituição saudável, ou não.

Quick (1999) ressaltou a importância de se estudar comportamentos positivos dentro das organizações na esperança de que estes possam promover a saúde organizacional através da psicologia da saúde ocupacional. Ele apregoa que o foco da psicologia da saúde ocupacional é o ambiente de trabalho saudável, definido como aqueles em que “as pessoas podem produzir, servir, crescer e serem valorizadas” (p. 82).

Mais recentemente Wilson; DeJoy; Vandenberg; Richardson; McGrath (2004) propõem um modelo teórico para a organização saudável composto por seis dimensões: autonomia/controle da carga de trabalho, contentamento com o trabalho, clareza de papéis, condições ambientais, horário de trabalho e clima organizacional. Sendo clima organizacional proposto para o estudo como composto por suporte organizacional, suporte de colegas de trabalho, envolvimento e participação, comunicação e clima saudável e seguro.

Os autores concluíram que, apesar da complexidade do modelo, índices fortes de correlação foram encontrados entre suas dimensões e que o centro do conceito de uma

organização saudável é a premissa de que é possível identificar características organizacionais e do trabalho das organizações saudáveis, e que estas deveriam, dessa maneira, ter trabalhadores mais saudáveis e produtivos.

Conforme exposto acima, pesquisadores buscaram inserir o conceito de saúde organizacional, alguns propondo modelos de intervenção prática e outros buscando comprovações para modelos teóricos a respeito do conceito.

Diferentemente de saúde organizacional, o conceito de organizações positivas é relativamente novo. De fato, a primeira tentativa de conceitualização deste tema foi realizada por Keyes; Hysom; Lupo (2000) que concebem uma organização positiva como:

*“... uma organização produtora, lucrativa, eficiente e construtiva que não se encaixa em negócios que meramente lucram e aumentam os valores de suas ações, porque elas ainda promovem e sustentam altos níveis de bem-estar de seus empregados” (p. 143).*

Segundo a visão dos autores (KEYES *et al.*, 2000) a organização positiva seria uma organização onde o foco financeiro ainda seria algo primordial, porém, além de conseguir manter-se como uma organização lucrativa e eficiente do ponto de vista mercadológico, ou seja, considerada saudável deste ponto de vista, esta organização ainda teria como metas promover o bem-estar de seus trabalhadores buscando, desta maneira, resultados outros que não somente prosperidade financeira.

Para o presente estudo, uma organização positiva foi concebida como um construto constituído por três dimensões: percepção de suporte organizacional, percepções de justiça organizacional e confiança do empregado na organização. Ou seja, uma organização positiva seria aquela onde seu empregado percebe suporte por parte da organização empregadora, assim como possui também a percepção de que esta é justa para com ele tanto na distribuição de recursos quanto nos procedimentos adotados nesta distribuição, e por fim, percebe que pode confiar nesta organização em que ele trabalha.

Este construto encontra-se em consonância com a visão de bem-estar subjetivo proposto por Diener *et al.* (1999), assim como o construto bem-estar no trabalho (SIQUEIRA; PADOVAM, 2004), ambos embasados pela teoria da psicologia positiva (SELIGMAN;

CSIKSZENTMIHALYI, 2000), não mais se atendo somente à patologias relacionadas ao trabalho do indivíduo, mas sim às características responsáveis pela promoção do bem-estar diante da superação dos desafios impostos, permitindo um crescimento humano nas organizações (SPREITZER; SUTCLIFFE; DUTTON; SONENSHEIN; GRANT, 2004).

Considera-se que o trabalho não necessariamente deva ser considerado um disparador de emoções negativas, mas sim, como uma possibilidade de se conseguir um desenvolvimento humano acompanhado por emoções positivas e duradouras advindas das superações de desafios impostos pelo domínio do trabalho na vida das pessoas, tendo como resultado final conseqüências positivas tanto para as organizações como para seus trabalhadores.

Deste modo, este estudo mostra-se logo de início estar sintonizado com os novos rumos destinados à psicologia da saúde e também à psicologia organizacional e do trabalho, que tem sua atenção atualmente voltada para aspectos e relações positivas dos seres humanos, demonstrando que tanto aspectos cognitivos como afetivos no trabalho impactam positivamente no balanço organização/empregado (ASHKNASY, 2002).

A seguir serão apresentadas as três dimensões da organização positiva propostas neste estudo: suporte organizacional, justiça organizacional e confiança organizacional, numa tentativa de clarificar os aspectos relacionados ao construto assim como sua totalidade.

## **2.1 PERCEPÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL**

Percepção de suporte organizacional é concebida como as crenças globais por parte do empregado sobre a extensão pela qual a organização valoriza suas contribuições e importa-se com seu bem-estar (EISENBERGER; HUNTINGTON; HUTCHISON; SOWA, 1986).

Percepção de suporte organizacional é um construto largamente estudado e possui sua fundamentação básica na idéia de que os empregados tendem a ver as ações dos agentes da organização como ações da própria organização, fenômeno este denominado de personificação da organização (EISENBERGER *et al.*, 1986).

De acordo com Eisenberger; Fasolo; Lamastro (1990), ações positivas discretas por parte das organizações que beneficiam seus empregados são tomadas por eles como evidências de que

a organização se importa com seu bem-estar. Daí, parte-se do princípio de que esta seria uma das características da organização positiva, promovendo o bem-estar dos trabalhadores, direta e indiretamente.

Instrumentos para mensurar percepção de suporte organizacional foram construídos e validados ao longo dos anos, sendo o primeiro deles denominado *Survey of Perceived Organizational Support* (EISENBERGER *et al.*, 1986), com dezessete itens em sua versão original e nove itens em sua versão reduzida com um *alpha* de 0,97 (EISENBERGER *et al.*, 1990).

Um importante estudo foi realizado no sentido de avaliar este primeiro instrumento. E segundo pesquisadores (SHORE; TETRIK, 1991), o *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) foi empiricamente comprovado como distinto de comprometimento afetivo e calculativo, sugerindo que os empregados conseguiriam distinguir seus próprios níveis de comprometimento com a organização de sua percepção do comprometimento da organização para com eles, confirmando que suporte organizacional é fortemente correlacionado com comprometimento afetivo, sendo esperado este resultado, segundo Eisenberger *et al.* (1986, 1990), como a base da teoria de troca social proposta por Blau (1964).

No contexto nacional, dispõe-se de instrumentos para medir percepção de suporte organizacional como a adaptação e validação da escala original de Eisenberger *et al.* (1986) para o cenário brasileiro, tendo sido alcançado como resultado final a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), uma medida com seis itens e um *alpha* de 0,86 (SIQUEIRA, 1995).

Oliveira-Castro; Pilati; Borges-Andrade (1998) construíram e validaram uma medida de percepção de suporte organizacional e os resultados encontrados se deram em dois tipos de estruturas empíricas: uma unifatorial (percepção de suporte organizacional) com um *alpha* de 0,97 e outra multifatorial, com quatro subescalas – gestão de desempenho ( $\alpha=0,87$ ), carga de trabalho ( $\alpha=0,80$ ), suporte material ( $\alpha=0,91$ ) e ascensão, promoção e salários ( $\alpha=0,83$ ), resultando num total final de cinquenta e seis frases.

A importância da percepção de suporte organizacional vem sendo estudada há tempos por pesquisadores. Allen; Shore; Griffeth (2003) investigaram os antecedentes de suporte organizacional e também mostraram que a percepção de práticas de suporte por parte da área de recursos humanos contribui para o desenvolvimento do suporte organizacional percebido.

As pesquisas envolvendo suporte organizacional englobam os mais variados temas, desde construção e/ou validação de instrumentos de medida (EISENBERGER *et al.*, 1986, 1990; SHORE; TETRIK, 1991; SIQUEIRA, 1995; OLIVEIRA-CASTRO *et al.*, 1998); relações entre suporte organizacional e reciprocidade (EISENBERGER; ARMELI; REXKINWEL, LYNCH; RHOADES, 2001); como mediador da relação entre percepção de fatores situacionais e comprometimento organizacional afetivo (MOIDEENKUTTY; BLAU; KUMAR; NALAKATH, 1998); suporte com o supervisor (EISENBERGER; STINGLHAMBER; VANDENBERGHE; SUCHARSKI; RHOADES, 2002); suporte organizacional e estratégias de *coping* (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002); como mediador da relação entre percepção política e resultados (HOCHWARTER; KACMAR; PERREWÉ; JOHNSON, 2003); e revisões de literatura sobre o tema (SIQUEIRA, 2005; RHOADES; EISENBERGER, 2002).

Como descrito anteriormente, percepção de suporte organizacional encaixa-se como uma das dimensões da organização positiva tendo em vista seu caráter positivo nas relações existentes entre os trabalhadores e as organizações empregadoras, ou seja, este seria um dos componentes que fomentam a idéia de uma organização ser vista como positiva ou não, o suporte percebido pelo empregado sobre sua organização. A organização deveria, para ser considerada positiva, além de oferecer suporte, atuar de forma justa nas relações com os seus empregados.

## **2.2. PERCEPÇÕES DE JUSTIÇA ORGANIZACIONAL**

Percepções de justiça organizacional é um construto formado por duas dimensões: percepção de justiça de procedimentos e percepção de justiça distributiva (FOLGER; KONOVSKY, 1989). Alguns autores partilham da mesma idéia proposta, ou seja, adotando justiça organizacional como sendo constituída por justiça de procedimentos e justiça distributiva (DECONINCK; STILWELL, 2004; FIELDS; PANG; CHIU, 2000; LEE; PILLUTLA; LAW, 2000; GOMIDE JR, 1999), enquanto outros diferem propondo uma terceira dimensão denominada justiça interacional (BIES; MOAG, 1986 *apud* LEE *et al.*, 2000; REGO, 2002; JAWAHAR, 2002).

Há também concepções mais simplificadas apregoando justiça organizacional como as percepções de justiça ocorridas nas dependências da organização (BARCLAY, 2002), ou ainda

teorias diferindo a respeito da natureza de justiça interacional, colocando-a como justiça informacional (CROPANZANO; GREENBERG, 1997, *apud* KONOVSKY, 2000).

Na tentativa de sistematizar o fenômeno, Konovsky (2000) realizou uma extensa revisão sobre o trabalho de Greenberg (1990 *apud* Konovsky, 2000), e também examinou a literatura do ano de 1990 até o ano 2000, chegando à conclusão de que pesquisadores conquistaram muito nos anos 90, especialmente no que se refere ao entendimento dos contextos organizacionais e as conseqüências dos efeitos de percepção de justiça.

Do mesmo modo, Gomide Jr (1999) revisou o assunto em seu trabalho e seus resultados parecem indicar que o indivíduo enxerga a justiça organizacional como um dos fatores que caracterizam a organização. A seguir serão descritas as duas dimensões de justiça organizacional: justiça de distributiva e justiça de procedimentos.

### **2.2.1 PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA DISTRIBUTIVA**

Percepção de justiça distributiva refere-se à percepção do trabalhador a respeito dos resultados da alocação de recursos. Os estudiosos do tema identificaram alguns critérios que poderiam ser usados na alocação destes recursos como equidade, igualdade e necessidade (BROCKNER; SIEGEL, 1996 *apud* OLIVEIRA, 2004).

A justiça distributiva, segundo Konovsky (2000), reflete a primeira ‘onda’ descrita por Greenberg (1990, *apud* Konovsky, 2000) onde os estudos sobre justiça organizacional fundaram-se e deram início a muitos outros movimentos de estudo. E a segunda ‘onda’ foi representada por estudos envolvendo justiça de procedimentos. Os estudos publicados até o início da década de 70 foram, em sua maioria, influenciados pela visão da justiça distributiva até 1971, quando o filósofo John Rawls passou a destacar a importância não somente da distribuição de recursos, mas também os procedimentos utilizados nesta distribuição.

Ao contrário de justiça de procedimentos, justiça distributiva não é alvo de novas tentativas de subdivisão em outros componentes, sendo considerada uma dimensão bastante estável dentro de pesquisas envolvendo percepções de justiça (KUTILEK, 2004; BRASHEAR *et al.*, 2004; AMBROSE; SCHMINKE, 2003).

Pesquisas revelam que justiça de procedimentos e justiça distributiva estão correlacionadas com intenções de permanecer na organização e satisfação no trabalho

(DECONINCK; STILWELL, 2004), também com avaliação do supervisor e comprometimento organizacional (FILENGA, 2002). Assim, enquanto justiça de procedimentos está mais ligada à avaliação do supervisor e comprometimento organizacional, justiça distributiva está fortemente correlacionada com satisfação no trabalho e intenção de permanecer (FIELDS *et al.*, 2000; GOMIDE JR., 1999).

Outras pesquisas acerca do tema no cenário internacional, relacionam percepções de justiça com a efetividade do pagamento (LEE; LAW; BOBKO, 1999), também nos processos de alocação em fusões e aquisições de novas organizações (MEYER, 2001). Estudos brasileiros apontam para o impacto de percepções de justiça sobre comprometimento organizacional (FILENGA, 2002), e uma proposta de um modelo tetra-dimensional para justiça organizacional (REGO; SOUTO, 2002). A seguir será apresentada a outra dimensão de justiça organizacional - justiça de procedimentos.

### **2.2.2 PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA DE PROCEDIMENTOS**

Percepção de justiça de procedimentos refere-se à crença do empregado de que os meios utilizados pela organização na determinação do montante de compensações que ele receberá por sua contribuição para com esta são justos (GOMIDE JR, 1999).

Devido às divergências encontradas no tocante à justiça de procedimentos, alguns trabalhos serão expostos a fim de esquematizar algumas das concepções encontradas. Konovsky (2000) propõe que a percepção de justiça de procedimentos seja dividida em duas partes: justiça de procedimentos objetiva e subjetiva. Sendo a parte subjetiva subdividida em três elementos: a cognição (por exemplo, o funcionário compara a maneira que ele é tratado com a maneira que espera ser tratado), os afetos (emoções positivas e negativas frente a eventos objetivos), e o elemento comportamental e de atitudes frente à organização.

Uma certa discussão acerca da justiça interacional se dá quando o assunto é justiça de procedimentos, como dito anteriormente, alguns autores a consideram uma terceira dimensão do construto justiça organizacional (CROPANZANO; GREENBERG, 1997, *apud* KONOVSKY, 2000), e outros a colocam como um dos componentes de justiça de procedimentos, alegando que este relacionamento (interação) com os empregadores faz parte dos procedimentos tomados por eles como parte constituinte de justiça (KONOVSKY, 2000; LAU; LIM, 2000).

Desde sua gênese, justiça organizacional desperta o interesse de vários pesquisadores buscando um instrumento preciso que avalie o quanto as pessoas percebem justiça de procedimentos e justiça distributiva (BRASHEAR; BROOKS; BOLES, 2004).

Em se tratando de justiça de procedimentos, alguns instrumentos utilizados são a *Formal and Interactional Procedural Justice Measures* (NIEHOFF; MOORMAN *apud* LEE *et al.*, 2000). Esta medida contém seis itens para procedimentos formais e nove itens para justiça interacional, com um índice de precisão de 0,94 e 0,97, respectivamente. Naumann e Bennett (2000) adaptaram uma escala para mensurar justiça de procedimentos com nove itens ( $\alpha=0,83$ ) da escala original de Moorman (1991 *apud* NAUMANN; BENNETT, 2000).

Brashear *et al.* (2004) construíram e validaram uma escala para percepção de justiça de procedimentos e distributiva para a área de vendas, resultando numa medida com oito itens para justiça distributiva e nove para justiça de procedimentos com um *alpha* de 0,95 e 0,94, respectivamente.

No Brasil, dispõe-se de instrumentos como a Escala de Percepção de Justiça de Procedimentos, construída por Gomide Jr.; Lima e Faria Neto (1996), a medida é unifatorial e composta por seis itens ( $\alpha=0,77$ ). Também a Escala de Percepção de Justiça Distributiva, construída por Siqueira; Gomide Jr.; Lima; Marques e Moura (1996), sendo esta unifatorial e composta por cinco itens ( $\alpha =0,91$ ), com respostas dadas numa escala do tipo Likert de sete pontos.

Os estudos envolvendo percepções de justiça organizacional são os mais variados possíveis tendo em vista a diversidade de aplicações do construto relacionando-o a outras variáveis ligadas ao trabalho. Assim, pesquisas recentes começam a expandir novos horizontes e testar novas hipóteses relacionando percepções de justiça organizacional a papéis, satisfação com o salário e satisfação com o supervisor (DECONINCK; STILWELL, 2004); climas de justiça (REGO, 2002; NAUMANN; BENNETT, 2000); justiça de procedimentos e desempenho gerencial (LAU; LIM, 2000) e agressão no trabalho (JAWAHAR, 2002).

Justiça de procedimentos é mais estudada, sendo relacionada a mudanças de planejamento (KORSGAARD *et al.*, 2002), formalização na percepção de justiça (BARCLAY, 2002), e resultados (FIELDS *et al.*, 2000). Também foram encontrados estudos relacionando justiça organizacional à efetividade de trabalhadores (KUTILEK, 2004); suporte organizacional e



confiança no supervisor (AMBROSE; SCHMINKE, 2003); gênero e o conceito poder-distância (LEE *et al.*, 2000), e seus antecedentes e conseqüentes (GOMIDE JR., 1999).

Toda esta variedade demonstra a caracterização complexa e diversa envolvendo o construto justiça organizacional e sua ligação com a organização positiva, ou seja, numa organização onde o funcionário percebe justiça tanto no tocante à distribuição de recursos, assim como em relação à maneira como é tratado se constitui num vínculo positivo com esta. Desta maneira, após esta descrição, será apresentada a seguir a última dimensão da organização positiva - confiança organizacional.

### **2.3 CONFIANÇA DO EMPREGADO NA ORGANIZAÇÃO**

No cenário nacional, pesquisas envolvendo confiança do empregado na organização ainda são muito escassas, mostrando uma preocupação maior com outros construtos assim como uma falta de definição clara, principalmente em estudos relacionando confiança organizacional aos padrões culturais adequados a nosso país.

Dentre os poucos estudos encontrados há uma larga revisão sobre confiança organizacional realizada por Oliveira (2004). A autora (OLIVEIRA, 2004) realizou um estudo propondo um modelo de confiança do empregado na organização, investigando o impacto de valores pessoais, valores organizacionais e também da justiça organizacional sobre o construto. Construiu e validou a Escala de Confiança do Empregado na Organização, constituída por 47 itens e cinco fatores, a saber: promoção do crescimento do empregado ( $\alpha=0,92$ ), solidez organizacional ( $\alpha=0,86$ ), normas relativas à demissão de empregados ( $\alpha=0,79$ ), reconhecimento financeiro organizacional ( $\alpha=0,83$ ) e padrões éticos ( $\alpha=0,93$ ).

Embora tenha construído e validado uma medida, Oliveira (2004) concluiu que não há um consenso em relação à base conceitual do construto. A autora testou um modelo teórico para confiança do empregado na organização onde valores pessoais e valores organizacionais posicionaram-se como antecedentes diretos, enquanto as percepções de justiça de procedimentos e distributiva se constituíram como antecedentes indiretos de confiança.

De acordo com Oliveira (2004) confiança organizacional sofreu forte influência da sociologia, economia e ciências políticas. Ainda segundo a autora, aspectos sistêmicos, impessoais e mesmo pessoais estão mesclados, e uma conceituação pura parece estar longe de ser

alcançada tendo em vista a multidisciplinaridade ao redor do tema, estudando-o sob prismas diferenciados.

Esta última dimensão da organização positiva mostrou-se bastante diversificada no tocante a sua definição. Devido à vasta literatura sobre o tema, confiança organizacional sofreu, e ainda sofre muitas influências, principalmente de áreas como as ciências sociais, economia e até mesmo matemática. Contudo, ainda é clara a falta de uma definição precisa sobre o tema (MAYER; DAVIS; SCHOORMAN, 1995).

Apesar da falta de clareza, é evidente a crescente preocupação relativa ao tema. Este interesse, segundo Kramer (1999), ocorre devido a indicadores positivos relativos aos benefícios da confiança para as organizações empregadoras assim como para seus empregados, e também um reconhecimento da importância desta na sociedade e economia.

Gilbert e Tang (1998) definem confiança organizacional como um sentimento de confiança e suporte numa organização, também uma crença por parte dos empregados de que os empregadores cumprirão com sua palavra nos compromissos.

Na visão de Mayer *et al.* (1995), confiança é contemplada através de dois personagens: o confiante (sujeito que confia em alguém) e o confiado (depositário da confiança), concebendo o construto como:

*“... a disposição de uma parte de ser vulnerável às ações de outra parte, baseada na expectativa de que a outra parte tomará uma ação particular importante ao confiado, independente da habilidade de monitorar ou controlar esta outra parte.” (p. 712).*

Outra concepção, que nasce a partir dos estudos de Mayer *et al.* (1998), é a proposição do modelo de confiança inicial (MACKNIGHT; CUMMINGS; CHERVANY, 1998) onde os autores distinguem disposição para confiança e a confiança baseada na instituição. A disposição para a confiança é a tendência de se disponibilizar à dependência de outros, e a confiança baseada na instituição é a situação onde um indivíduo acredita que estruturas impessoais podem suportar a probabilidade de sucesso numa dada situação.

Tan e Tan (2000) optaram por diferenciar confiança na organização de confiança no supervisor chegando à conclusão de que confiança no supervisor seria a disposição do subordinado de ser vulnerável às ações do supervisor, onde as ações deste não poderiam ser

controladas por ele ou ela, consoante à visão de Mayer *et al.* (1998). A confiança na organização, por sua vez, seria uma avaliação global da confiabilidade da organização percebida pelo empregado e também a confiança do empregado de que a organização pode tomar ações que sejam benéficas a ele, ou ao menos, não prejudiciais a ele, mostrando-se uma versão adaptada da idéia de Gambetta (1988 *apud* TAN; TAN, 2000).

Ao contrário das outras dimensões da organização positiva onde há predominância de estudos relacionando os respectivos construtos a outras variáveis, confiança do empregado na organização mostrou ser um construto com predominância teórica baseada mais na fundamentação e esclarecimentos sobre o construto do que em pesquisas correlacionais denotando, desta forma, um consenso a respeito da falta de clarificações sobre o fenômeno. Como exemplos, há os estudos sobre confiança inicial em relacionamentos organizacionais (MCKNIGHT; CUMMINGS; CHERVANY, 1998); o modelo integrado de confiança organizacional (MAYER *et al.*, 1998); antecedentes do construto (GILBERT; TANG, 1998; OLIVEIRA, 2004); conceituação de confiança e desconfiança nas organizações (RODERICK, 1999); fragilidade da confiança organizacional (CURRAL; EPSTEIN, 2003); e a traição da confiança nas organizações (ELANGO VAN; SHAPIRO, 1998).

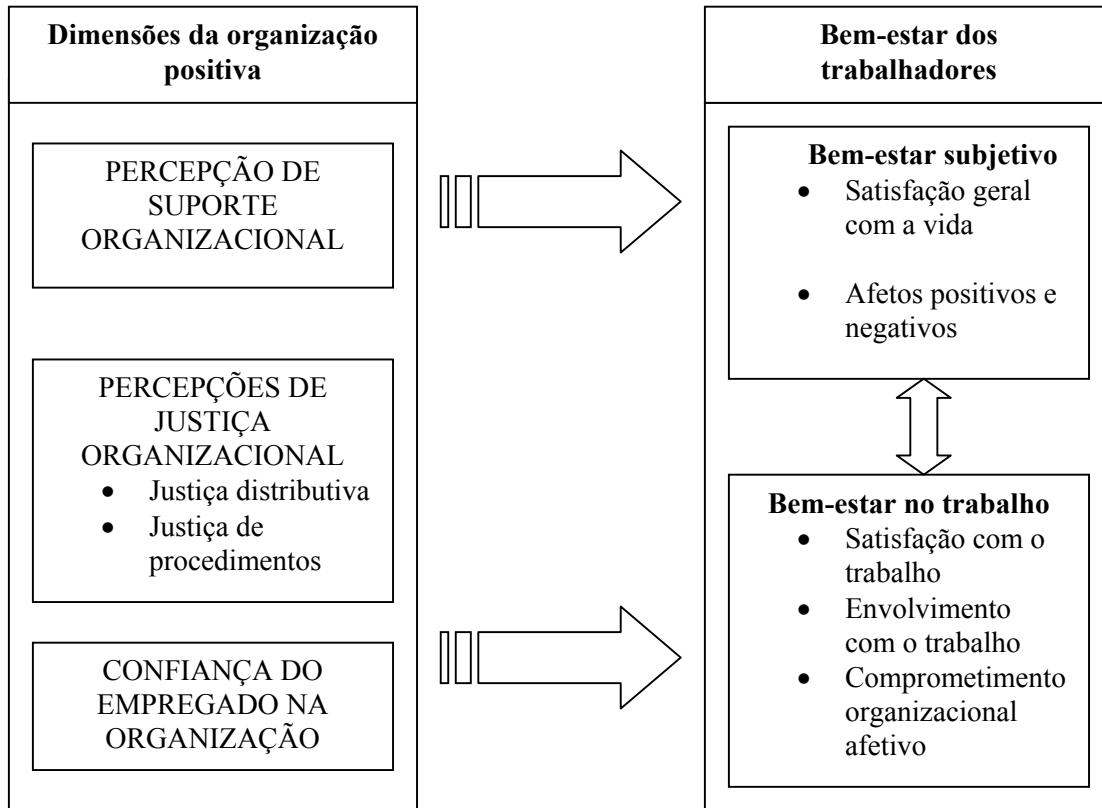
Contudo, estudos relacionando confiança organizacional a outros temas também se fazem presentes, como relações entre confiança organizacional e satisfação na tomada de decisão (DRISCOLL, 1978); resultados alcançados (BHATTACHARYA; DEVINNEY; PILLUTLA, 1998); confiança no supervisor e confiança na organização (TAN; TAN, 2000); liderança (DIRKS; FERRIN, 2002); conflitos e confiabilidade da gerência (KORSGAARD; BRODT; WHITENER, 2002); cultura e coletivismo (HUFF; KELLEY, 2005); e confiança organizacional, justiça e turnover (BRASHEAR; MANOLIS; BROOKS, 2005).

Tendo sido apresentada a fundamentação teórica do estudo, a seguir serão expostos os aspectos metodológicos aplicados na execução da pesquisa.

## **2.4 OBJETIVO E HIPÓTESES**

O estudo teve como objetivo analisar os impactos das dimensões da organização positiva sobre o bem-estar dos trabalhadores através do teste de três hipóteses. Bem-estar dos trabalhadores foi representado por dois construtos: BES e BET, os quais deveriam manter relações significativas entre si; Dimensões da organização positiva foi constituída por Percepção

de suporte organizacional, justiça organizacional (distributiva e de procedimentos) e confiança organizacional. Conforme esquematizado na Figura 1, as dimensões da organização positiva foram posicionadas como antecedentes de BES e BET.



**Figura 1 – Dimensões da organização positiva como antecedentes de bem-estar dos trabalhadores**

Conforme a Figura 1, as dimensões da organização positiva serão consideradas como antecedentes de bem-estar dos trabalhadores. Estudos (SIQUEIRA; PADOVAM, 2004) apontam para o impacto positivo de suporte organizacional sobre as duas dimensões de bem-estar subjetivo, enquanto o estudo de Amaral (2004) evidencia este impacto positivo levando em conta somente suporte organizacional sobre afetos positivos e negativos. Já para as outras duas dimensões (justiça e confiança organizacional) não foram encontrados estudos que as correlacionassem com bem-estar subjetivo.

Em relação a bem-estar no trabalho, vários estudos (EISENBERGER et al, 1986; EISENBERGER; STINGLHAMBER; VANDENBERGHE; SUCHARSKI; RHOADES, 2002; SIQUEIRA 2003) demonstraram a capacidade de influência de percepção de suporte

organizacional sobre satisfação com o trabalho. Também sobre comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA, 2005; SIQUEIRA, 2003; MELEIRO, 2005; RHOADES; EISENBERGER; ARMELI, 2001; MOIDEENKUTTY; BLAU; KUMAR; NALAKATH, 1998) e envolvimento com o trabalho (SIQUEIRA, 1995; PADOVAM, 2005).

Pesquisas também apontam para o impacto das percepções de justiça sobre as dimensões de bem-estar no trabalho, como comprometimento organizacional afetivo (FILENGA, 2003; REGO, 2002; KONOVSKY; CROPANZANO, 1991) satisfação com o trabalho (DECONINCK; STILWELL, 2004; WAYNE; SHORE; BOMMER; TETRICK, 2002) e envolvimento com o trabalho (CASPER; MARTIN; BUFFARDI; ERDWINS, 2002).

Não foram encontrados estudos relacionando confiança do empregado na organização com nenhuma dimensão de bem-estar no trabalho, com exceção do estudo de Driscoll (1978) apontando confiança na organização como preditora de satisfação. Assim, ainda há uma carência de estudos correlacionais envolvendo este construto com outras variáveis. Ressalta-se novamente o estudo de Oliveira (2004), citado previamente, que relaciona confiança organizacional também com justiça organizacional.

Nota-se na literatura uma falta de publicações a respeito das relações entre bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo podendo ser citado apenas alguns estudos (SIQUEIRA; COVACS; CHIUZI; PADOVAM, 2006; PADOVAM, 2005; MELEIRO, 2005) e o estudo de Hochwarter e Treadway (2003) relacionando afetos positivos e negativos com satisfação com o trabalho.

Desta forma, pesquisas e as suposições acerca de bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo levam à formulação de três hipóteses para este estudo:

H1. As dimensões de bem-estar subjetivo (satisfação geral com a vida e afetos positivos e negativos) terão uma relação significativa com as dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo).

H2. As dimensões da organização positiva (suporte organizacional, justiça organizacional e confiança organizacional) terão um impacto positivo sobre as dimensões de bem-estar subjetivo (satisfação geral com a vida e afetos positivos e negativos).

H3. As dimensões da organização positiva (suporte organizacional, justiça organizacional e confiança organizacional) terão um impacto positivo sobre as dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo).

## **CAPÍTULO 3**

### 3. MÉTODO

#### 3.1. PARTICIPANTES

A amostra do estudo foi composta por 200 trabalhadores, escolhidos por conveniência sendo 27,5% do sexo masculino e 72,5% do sexo feminino. A maioria casada (58,5%), com escolaridade variando desde o ensino fundamental completo até pós-graduação completa, a maioria com ensino superior completo (41,5%). A idade média foi de 32,91 anos (DP = 8,6) e tempo médio de trabalho na organização de 8,7 anos (DP = 5,7). A maioria dos participantes é trabalhadores de empresa pública (67,5%) e não ocupa cargo de chefia (75,9%), os dados podem ser visualizados na Tabela 1 abaixo.

O contato foi realizado com proprietários, gerentes e administradores responsáveis pelas organizações. No interior do Estado de São Paulo: um órgão público (prefeitura), uma prestadora de serviços na área da saúde e uma multinacional da área de refrigeração. Na cidade de São Paulo o estudo foi realizado com uma multinacional e uma empresa nacional, ambas privadas e do setor de comércio de refrigeração. A taxa de retorno dos questionários foi relativamente baixa nas empresas privadas (26,8%) e maior na empresa do setor público (48,3%).

**Tabela 1. Caracterização da amostra do estudo, n = 200.**

<b>Descrição</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>
<b>Sexo</b>	Masculino - 55	27,5		
	Feminino - 145	72,5		
<b>Estado Civil</b>	Solteiro - 61	30,5		
	Casado - 117	58,5		
	Outro - 22	11,0		
<b>Idade</b>			32,91	8,6
<b>Tempo de trabalho</b>			8,7	5,7
<b>Tipo de empresa</b>	Pública - 135	32,5		
	Privada - 65	67,5		
<b>Ocupa cargo de chefia</b>	Sim - 48	24,1		
	Não - 151	75,9		



### 3.2 INSTRUMENTO

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário de auto-preenchimento, composto por nove escalas (Anexo A) que avaliaram as variáveis da pesquisa:

**Escala de Satisfação com o Trabalho** - A medida foi construída e validada por Siqueira (1995). Mede quão satisfeito o trabalhador está se sentindo com seu trabalho. Contém cinco fatores com três itens cada em sua forma reduzida: satisfação com colegas de trabalho ( $\alpha=0,81$ ), satisfação com o salário ( $\alpha=0,90$ ), satisfação com a chefia ( $\alpha=0,89$ ), satisfação com a natureza do trabalho ( $\alpha=0,77$ ) e satisfação com promoções ( $\alpha=0,81$ ), sendo as respostas dadas numa escala de sete pontos (de 1= totalmente insatisfeito até 7= totalmente satisfeito).

**Escala de Envolvimento com o Trabalho** - A medida foi construída e validada por Lodhal e Kejner (1975) e validada para o Brasil por Siqueira (1995). Mede o grau de envolvimento do trabalhador com seu trabalho. É unifatorial e composta por seis itens em sua versão reduzida ( $\alpha=0,78$ ), Sendo as respostas dadas numa escala de sete pontos (1=discordo totalmente até 7=concordo totalmente).

**Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo** – A medida foi construída e validada por Siqueira (1995). Mede o quanto o trabalhador se sente comprometido com sua organização empregadora. É unifatorial e contém, em sua forma reduzida, cinco itens ( $\alpha=0,93$ ). As respostas são dadas numa escala de cinco pontos (1=nada até 5=extremamente).

**Escala de Percepção de Suporte Organizacional** - A medida foi originalmente construída e validada por Eisenberger *et al.* (1986) e validada para o Brasil por Siqueira (1995). Mede o grau de suporte percebido por parte do trabalhador para com a organização. Constitui-se em uma escala unifatorial que, em sua forma reduzida, é composta por seis frases ( $\alpha=0,86$ ). As respostas são dadas numa escala de cinco pontos (1=discordo totalmente até 5=concordo totalmente).

**Escala de Percepção de Justiça de Procedimentos** - A escala foi construída por Gomide Jr.; Lima; Faria Neto (1996), mede a percepção do trabalhador a respeito das ações da organização

como justas, ou não, em seus procedimentos. É unifatorial e composta por seis itens ( $\alpha=0,77$ ). As respostas são dadas numa escala de sete pontos (1=discordo totalmente até 7= concordo totalmente).

**Escala de Percepção de Justiça Distributiva** - A escala foi construída por Siqueira, Gomide Jr.; Lima; Marques; Moura (1996) e mede a percepção do trabalhador a respeito da distribuição de recursos pela organização. É unifatorial e composta por cinco itens ( $\alpha=0,91$ ). As respostas são dadas numa escala de sete pontos (1= discordo totalmente até 7=concordo totalmente).

**Escala de Confiança do Empregado na Organização** - A escala foi construída e validada por Oliveira (2004) e mede o grau de confiança do empregado na organização. A escala contém cinco fatores: promoção do crescimento do empregado ( $\alpha=0,92$ ), solidez organizacional ( $\alpha=0,86$ ), normas relativas à demissão de empregados ( $\alpha=0,79$ ), reconhecimento financeiro organizacional ( $\alpha=0,83$ ) e padrões éticos ( $\alpha=0,93$ ). É composta por quarenta e sete itens e as respostas são dadas numa escala de cinco pontos (1=discordo totalmente até 5= concordo totalmente).

**Escala de Satisfação Geral com a Vida** - A escala construída e validada por Siqueira; Gomide Jr.; Freire (1996) mede o grau de satisfação do indivíduo com sua própria vida. É unifatorial e composta por trinta e um itens ( $\alpha=0,84$ ). Neste estudo foi utilizada uma versão reduzida contendo quinze itens ( $\alpha=0,84$ ). As respostas são dadas numa escala de cinco pontos (1=muito insatisfeito até 5=muito satisfeito)

**Escala de Ânimo Positivo e Negativo** - A escala foi construída e validada por Siqueira, Martins; Moura (1999) e mede a intensidade de afetos positivos e negativos. É bifatorial: afetos positivos com oito itens ( $\alpha=0,87$ ) e afetos negativos com seis itens ( $\alpha=0,88$ ), totalizando quatorze itens. As respostas são dadas numa escala de cinco pontos (1=nada até 5=extremamente).

Ao final do questionário foram acrescentadas questões para a caracterização da amostra: idade, sexo, nível de escolaridade, estado civil, tempo de trabalho na organização e natureza da organização.

### 3.3 PROCEDIMENTO

A coleta de dados foi realizada de maneira equivalente nas cinco organizações participantes do estudo, foi dividida em cinco fases:

1. Contato com os responsáveis pelas organizações a fim de explicitar os objetivos da pesquisa bem como os procedimentos a serem tomados na realização do estudo.
2. Entrega dos questionários, Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo B), uma urna para depósito dos questionários e uma para o depósito dos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido e esclarecimentos a respeito dos procedimentos de pesquisa.
3. Distribuição dos questionários e termos de consentimento aos participantes da pesquisa realizada pelos contatos.
4. Devolução dos questionários respondidos e depósito nas respectivas urnas.
5. Coleta das urnas e último contato com os responsáveis pelas organizações.

A escolha desta maneira de coletar os dados deu-se devido à condição imposta pelos gerentes e/ou proprietários de que ao responder o questionário, o funcionário não perdesse tempo útil durante seu horário de expediente, logo, optou-se por deixar os participantes levarem o instrumento para responder em casa, não acarretando assim em nenhum tipo de represália por parte da organização.

A opção pela entrega na forma de depósito dentro das urnas fornecidas pelo pesquisador ocorreu na tentativa de se minimizar o constrangimento do trabalhador caso este precisasse devolver o questionário a um representante direto da própria empresa buscando, desta maneira, uma maior quantidade de participantes. As urnas foram lacradas com um lacre visível a fim de proporcionar maior sentimento de segurança aos respondentes do questionário.

Foi observada uma disposição mais favorável na participação do estudo entre trabalhadores de empresas públicas do que em organizações privadas. Ainda assim houveram relatos de participantes nas empresas públicas preocupados a respeito de implicações políticas envolvendo o estudo através de mensagens escritas em nove dos 135 questionários devolvidos.

Um total de 500 questionários foi distribuído, retornando apenas 220 (40%), dos quais cinco estavam em branco e 15 incompletos sendo descartados, aproveitando-se um total de 200

questionários. Uma das possíveis razões para o baixo índice de retorno dos questionários pode ser a grande quantidade de questões envolvidas, totalizando 103.

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

As informações coletadas, todas representadas por indicadores numéricos, formaram um banco de dados para tratamento no software estatístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 14.0 para Windows.

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 se caracterizar a amostra assim como as correlações entre as variáveis ( $r$  de Pearson). Também foram calculados os alfas de Cronbach para as escalas utilizadas.

Antes de iniciar as análises de regressão propriamente dita, alguns itens propostos por Tabachnick e Fidel (1996 apud ABBAD, 2002) foram checados tais como os índices de multicolinearidade, a normalidade dos dados através de gráficos P-P do SPSS com curva normal, a homogeneidade das variâncias através do teste de Games-Howell, e por fim, a linearidade dos modelos através do sub programa *general linear model*, sendo observado a propensão dos dados para dar prosseguimento às análises de regressão múltipla.

Após a exploração dos dados, análises estatísticas multivariadas foram realizadas através de dezoito modelos de regressão linear múltipla utilizando o subprograma *regression* do SPSS.

## **CAPÍTULO 4**

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em decorrência do volume de informações advindas com as análises estatísticas do estudo, os resultados obtidos serão apresentados em três fases. Na primeira fase serão apresentadas as relações entre BES e BET, as correlações entre as variáveis do estudo, bem como informações de caráter descritivo tais como médias e desvios-padrão.

Na segunda etapa serão descritos os resultados oriundos das análises de regressão linear múltipla donde foram extraídos os impactos das dimensões da organização positiva sobre as dimensões de BES. E por fim, na terceira parte serão apresentados os impactos das dimensões da organização positiva sobre as dimensões de BET.

### 4.1. RELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS DO ESTUDO

A Tabela 1 contém as médias, os desvios-padrão, os coeficientes de correlação ( $r$  de Pearson) das variáveis e também os índices de confiabilidade das escalas utilizadas para a amostra deste estudo.

A primeira informação da Tabela 1 refere-se às médias e desvios-padrão das variáveis. Nota-se que na variável BES apenas ânimo negativo teve a média abaixo do ponto médio da escala. Pode ser observado também que, tanto a menor média (ânimo negativo) quanto a maior (satisfação geral com a vida) são dimensões constituintes do construto bem-estar subjetivo. Em BET encontram-se abaixo da média satisfação com o salário e satisfação com promoções.

Nas dimensões da organização positiva ficaram abaixo da média suporte organizacional e justiça distributiva. Todas as outras dimensões localizam-se acima do ponto médio das escalas utilizadas para o estudo. Fica clara também uma tendência de respostas por parte dos participantes aproximando-se do ponto médio das escalas.

Tal tendência pode indicar certa apatia por parte dos respondentes até mesmo em decorrência do tamanho total do questionário. Também pode ser levantada a hipótese da indecisão dos respondentes no momento de posicionarem-se frente às informações requeridas pelo pesquisador. Há que se hipotetizar ainda a possibilidade de certo receio por parte de retaliações da organização empregadora tendo em vista algumas mensagens encontradas nos questionários como descrito anteriormente.

**Tabela 2. Sumário das estatísticas descritivas, coeficientes de correlação (r de Pearson) entre as variáveis do estudo e índices de confiabilidade das escalas para a amostra. n = 200.**

Variáveis	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>1. SGV</b>	3,71	0,53	(0,84)													
<b>2. AP</b>	3,58	0,59	0,55**	(0,88)												
<b>3. AN</b>	1,97	0,65	-0,46**	-0,51**	(0,85)											
<b>4. Sat_colegas</b>	4,81	0,95	0,22**	0,35**	-0,23**	(0,71)										
<b>5. Sat_chefia</b>	5,29	1,21	0,23**	0,29**	-0,16**	0,39**	(0,88)									
<b>6. Sat_salário</b>	3,42	1,43	0,21**	0,17*	-0,05	0,23**	0,12	(0,91)								
<b>7. Sat_promoções</b>	3,62	1,36	0,25**	0,25**	-0,11	0,25**	0,24**	0,60**	(0,86)							
<b>8. Sat_tarefa</b>	4,96	0,87	0,29**	0,31**	-0,16*	0,44**	0,34**	0,24**	0,42**	(0,74)						
<b>9. ET</b>	4,30	1,28	0,24**	0,21**	0,01	0,24**	0,25**	0,23**	0,32**	0,44**	(0,80)					
<b>10. COA</b>	3,41	0,86	0,29**	0,31**	-0,18**	0,41**	0,41**	0,46**	0,56**	0,51**	0,39**	(0,93)				
<b>11. Suporte Org.</b>	2,75	0,94	0,25**	0,20**	-0,14*	0,16*	0,23**	0,31**	0,39**	0,32**	0,32**	0,45**	(0,91)			
<b>12. Justiça Proced.</b>	4,11	1,30	0,35**	0,20**	-0,14*	0,24**	0,29**	0,41**	0,45**	0,32**	0,35**	0,57**	0,38**	(0,84)		
<b>13. Justiça Dist.</b>	3,72	1,80	0,25**	0,20**	-0,08	0,24**	0,24**	0,67**	0,51**	0,24**	0,25**	0,46**	0,45**	0,49**	(0,95)	
<b>14. Conf. Org.</b>	3,49	0,56	0,33**	0,25**	-0,17*	0,26**	0,34**	0,48**	0,52**	0,37**	0,30**	0,70**	0,46**	0,66**	0,58**	(0,96)

\*\*  $p \leq 0,01$ ; \*  $p \leq 0,05$ ; SGV = Satisfação Geral com a Vida; AP = Ânimo Positivo; AN = Ânimo Negativo; SAT = Satisfação com o trabalho; ET = Envolvimento com o Trabalho; COA = Comprometimento Organizacional Afetivo. Índices de confiabilidade das escalas entre parênteses, na linha diagonal.

Outra informação importante obtida a partir da Tabela 1 são os índices de correlação obtidos entre as variáveis do estudo. Segundo Miles e Shevlin (2001, *apud* OLIVEIRA, 2004) as correlações podem ser definidas em baixas (0,10), moderadas (0,30), medianas (0,50) e elevadas ( $< 0,50$ ). Estas concepções também serão adotadas aqui neste estudo para descrever a matriz de correlação.

As correlações entre as dimensões do construto BES são todas significativas e elevadas, variando de -0,51 ( $p \leq 0,01$ ), entre ânimo positivo e ânimo negativo, a 0,55 ( $p \leq 0,01$ ) entre satisfação geral com a vida e ânimo positivo. Estes índices indicam que este é um bloco de variáveis que guarda forte interdependência, o que demonstra a relação entre as dimensões de um construto psicológico coerente. Tais achados corroboram os resultados de outros estudos envolvendo a estrutura cognitiva e afetiva de BES (KIM-PRIETO *et al.*, 2005; DIENER; SCOLLON; LUCAS, 2003; DIENER *et al.*, 2000; LUCAS; DIENER *et al.*, 1997; DIENER; SUH, 1996), e também apontando para a independência dos afetos positivos e negativos (DIENER; SUH; LUCAS; SMITH, 1999; BRADBURN, 1969).

Entre as dimensões de BET, a menor correlação foi de 0,23 ( $p \leq 0,01$ ) entre satisfação com o salário e satisfação com colegas, e a maior de 0,60 ( $p \leq 0,01$ ) entre satisfação com o salário e satisfação com promoções. Apenas satisfação com a chefia e satisfação com o salário apresentaram correlações não significativas (0,12). Estes achados revelam que há relações entre as dimensões do construto que podem ser consideradas de moderadas a elevadas, com exceção de um único índice citado acima.

Estes resultados demonstrando as fortes relações entre as dimensões do construto estão consoantes com os pressupostos de estudos envolvendo o conceito de bem-estar no trabalho (SIQUEIRA; CHIUZI; COVACS; PADOVAM, 2006; PADOVAM, 2005; SIQUEIRA; PADOVAM, 2004;) nos quais também são demonstradas correlações positivas e significativas entre satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Nas variáveis independentes, a menor correlação encontrada foi entre suporte organizacional e justiça de procedimentos (0,38;  $p \leq 0,01$ ) enquanto a maior foi entre confiança organizacional e justiça de procedimentos (0,66;  $p \leq 0,01$ ). Os outros índices de correlação encontrados podem ser considerados entre moderados e elevados, demonstrando assim que há interdependência entre as dimensões.



Tais resultados remetem à literatura onde encontram-se estudos assinalando as relações existentes entre estas dimensões, tais como Brashear *et al.* (2004); Ambrose e Schminke (2003); Oliveira (2004) e Gomide Jr. (1999).

Tendo sido observadas as correlações entre as dimensões de cada construto, agora serão apresentados os índices entre as variáveis dependentes e a variável independente do estudo. Entre as dimensões de bem-estar subjetivo e as dimensões da organização positiva as correlações mais elevadas foram encontradas entre satisfação geral com a vida e justiça de procedimentos (0,35;  $p \leq 0,01$ ), ânimo positivo e confiança organizacional (0,25;  $p \leq 0,01$ ) e ânimo negativo e confiança organizacional (-0,17;  $p \leq 0,05$ ).

Tais resultados indicam que as dimensões de BES guardam correlação positiva com as dimensões da organização positiva. Não é possível, por enquanto, realizar nenhum tipo de comparação com estudos anteriores devido a uma carência de pesquisas relacionando bem-estar subjetivo à características organizacionais tais como as dimensões da organização positiva.

As dimensões de bem-estar no trabalho e dimensões da organização positiva demonstraram estar fortemente correlacionadas positiva e significativamente. A menor correlação ocorreu entre satisfação com os colegas e confiança organizacional (0,26), enquanto comprometimento organizacional afetivo e confiança organizacional obtiveram o índice de correlação mais elevado (0,70).

Estes resultados encontram-se de acordo com os estudos relacionando as diferentes dimensões constituintes de BET (DECONINCK; STILWELL, 2001; FILENGA, 2002; OKPARA, 2004), mostrando que há fortes correlações entre as dimensões de BET com as dimensões da organização positiva, as quais envolvem tanto aspectos da relação do trabalhador com seu trabalho quanto a relação com a organização empregadora.

As maiores correlações encontradas se deram entre as dimensões da organização positiva e BET, o que demonstra que estas variáveis estão mais associadas. Isto acompanha as definições das duas variáveis uma vez que elas referem-se tanto à características do trabalho quanto à características da própria organização, ou seja, seria esperada uma associação maior entre estas características do que com aspectos da vida pessoal do trabalhador (BES).

Confiança organizacional foi a dimensão que apresentou índices de correlação mais elevados com as outras variáveis presentes no estudo podendo-se, dessa forma, indicar que este construto será um forte preditor tanto de BES quanto de BET.

Índices de correlação não significativos puderam ser evidenciados principalmente na dimensão ânimo negativo de BES, onde as correlações mais baixas foram encontradas variando entre nenhuma (0,00) com envolvimento com o trabalho até a mais forte encontrada (-0,23;  $p \leq 0,01$ ) com satisfação com os colegas. No restante das correlações realizadas, os resultados indicam forte correlação entre as variáveis estudadas.

Também a partir da Tabela 1 é possível observar os índices de confiabilidade indicados através dos alfas de Cronbach representados entre parênteses na linha diagonal. Os alfas foram todos superiores a 0,70 o que, segundo Pasqualli (1999) pode ser considerado bom. Aproximadamente 36% dos índices alfa do estudo ficaram acima de 0,91 e 50% tiveram alfa superior ou igual a 0,80. O menor valor encontrado foi de satisfação com colegas (0,71) e o maior foi de confiança organizacional com um alfa de 0,96.

#### **4.3 RELAÇÕES ENTRE AS DIMENSÕES DE BEM-ESTAR SUBJETIVO E BEM-ESTAR NO TRABALHO.**

Entre as dimensões de BES e BET, conforme a Tabela 1, todas as correlações foram significativas. A menor correlação foi evidenciada entre satisfação com a chefia e satisfação com a tarefa e ânimo negativo (-0,16;  $p \leq 0,05$ ), e o maior índice foi encontrado entre satisfação com os colegas e ânimo positivo (0,35;  $p \leq 0,01$ ).

Pode ser observado que todos os índices de correlação envolvendo ânimo negativo foram negativos, o que demonstra a coerência desta dimensão dentro do construto com outras variáveis. Isto indica que as características positivas relacionadas tanto dentro de BES quanto dentro de BET correlacionam-se negativamente com a vivência de afetos negativos pelo respondente, ou seja, à medida que crescem aspectos positivos, diminui a frequência de afetos negativos, e vice-versa. Tais resultados encontram-se de acordo com resultados similares encontrados por Siqueira *et al.* (2006), Hochwarter e Treadway (2003) e Padovam (2005).

Estudos relacionando bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho ainda são escassos, demonstrando assim que novas hipóteses e futuras pesquisas devem ser contempladas nessa interface entre a satisfação pessoal e a vivência de afetos positivos. Tal ponte mostra-se atualmente como imprescindível em decorrência do grande volume de assuntos relacionando

aspectos pessoais e de trabalho. Assunto este que serve aos interesses tanto do próprio trabalhador quanto da organização que emprega estas pessoas.

Após a análise dos dados, apresentação e discussão dos resultados neste capítulo, na próxima seção serão apreciadas a conclusão deste estudo bem como suas limitações e indicações para futuras pesquisas que tenham em seu escopo investigações semelhantes a esta.

#### 4.2 ANÁLISES DE REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA ENTRE AS VARIÁVEIS DEPENDENTES E INDEPENDENTES.

A Tabela 3 apresenta os resultados de três análises de regressão múltipla linear *stepwise* contendo como variáveis dependentes as dimensões do construto de bem-estar subjetivo e como antecedente as dimensões da organização positiva: suporte organizacional, justiça organizacional e confiança organizacional. São indicados os coeficientes de regressão múltipla ( $R^2$ ) e betas padronizados ( $\beta$ ), para 10 análises de regressão.

**Tabela 3. Coeficientes de correlação múltipla ( $R^2$ ) e betas padronizados ( $\beta$ ) obtidos de três modelos de regressão *stepwise* sobre as variáveis dependentes.**

VARIÁVEIS DEPENDENTES	Regressores	Passos	$R^2$ Parciais	$R^2$ Modelos	Betas Padronizados ( $\beta$ )
1. Satisfação Geral com a Vida	JP	1	0,121**	0,140**	0,226**
	CO	2	0,019*		0,184*
2. Afetos Positivos	CO	1	0,063**	0,063**	0,251**
	CO	1	0,031**	0,031**	-0,177**

\*\*  $p \leq 0,01$ ; \*  $p \leq 0,05$ ; Nota: n = 200; JP = Justiça de Procedimentos; JD = Justiça Distributiva; CO=Confiança Organizacional; SO = Suporte Organizacional.

As três primeiras análises de regressão *stepwise* tomaram como variáveis dependentes as dimensões de BES e como variável independente as dimensões da organização positiva – suporte organizacional, justiça de procedimentos, justiça distributiva e confiança organizacional.

A partir da Tabela 2 nota-se que duas variáveis ficaram retidas como preditoras na primeira análise de regressão de satisfação geral com a vida: justiça de procedimentos ( $R^2p =$

0,121;  $F(1, 198)=27,272$ ;  $p \leq 0,01$ ) com uma contribuição mais significativa explicando aproximadamente 12% e confiança organizacional com uma porção irrisória ( $R^2_p = 0,019$ ;  $F(1, 197)=4,320$ ;  $p \leq 0,05$ ). Tais achados parecem indicar que o trabalhador que se julga parte importante nas decisões tomadas e que crê que tais regras são elaboradas partindo de informações baseadas em padrões éticos, é o que avalia sua vida como satisfatória até o presente momento.

Na dimensão emocional de BES as duas variáveis foram explicadas apenas por confiança organizacional. Ânimo positivo foi mais fortemente explicado por confiança organizacional ( $R^2_p = 0,063$ ;  $F(1, 198)=13,271$ ;  $p \leq 0,01$ ) do que ânimo negativo ( $R^2_p = 0,031$ ;  $F(1, 198)=6,383$ ;  $p \leq 0,01$ ) observando-se que esta dimensão teve seu valor beta negativo, representando uma relação negativa na equação. Logo, pode-se extrair a informação de que os empregados que confiam em suas organizações, crendo ser esta financeiramente estável e com reputação sólida, tendem a relatar ter vivido momentos positivos em suas vidas.

Portanto, a primeira hipótese de que as dimensões da organização positiva teriam um impacto sobre BES foi confirmada. É pertinente ressaltar que a literatura é escassa quando se trata de relacionar aspectos do comportamento organizacional, tais como descritos acima, com as dimensões de bem-estar subjetivo seguindo as proposições formuladas por Diener *et al.* (1997).

A segunda hipótese do estudo, de que as dimensões da organização positiva teriam um impacto positivo sobre o bem-estar no trabalho também foi confirmada e será descrita abaixo. Como pode ser observado na Tabela 4, os preditores das dimensões de BET foram calculados através de sete modelos de regressão linear *stepwise*, ainda tomando como variáveis independentes as dimensões da organização positiva. Satisfação no trabalho, como já mencionado, refere-se a um construto multidimensional formado por cinco fatores, logo, cinco análises de regressão foram calculadas para avaliar os preditores de tal construto.

Satisfação com os colegas foi explicada unicamente por confiança organizacional ( $R^2_p = 0,069$ ;  $F(1, 198)=14,723$ ;  $p \leq 0,01$ ) assim como satisfação com a chefia ( $R^2_p = 0,118$ ;  $F(1, 198)=26,575$ ;  $p \leq 0,01$ ). Indicando que aquele trabalhador que possui uma percepção de que pode confiar na organização em que trabalha também é aquele que se sente satisfeito tanto com seus colegas de trabalho quanto com sua chefia.

**Tabela 4. Coeficientes de correlação múltipla ( $R^2$ ) e betas padronizados ( $\beta$ ) obtidos de sete modelos de regressão *stepwise* sobre as variáveis dependentes.**

VARIÁVEIS					
DEPENDENTES	Regressores	Passos	$R^2$ Parciais	$R^2$ Modelos	Betas Padronizados ( $\beta$ )
1. Satisfação com colegas	CO	1	0,069**	0,069**	0,263**
2. Satisfação com a chefia	CO	1	0,118**	0,118**	0,344**
3. Satisfação com o salário	JD	1	0,456**	0,467**	0,601**
	CO	2	0,011*		0,127*
4. Satisfação com promoções	CO	1	0,272**	0,337**	0,336**
	JD	2	0,066**		0,316**
5. Satisfação com as tarefas	CO	1	0,139**	0,166**	0,285**
	SO	2	0,028*		0,188*
6. Envolvimento com o trabalho	JP	1	0,121**	0,161**	0,266**
	SO	2	0,040*		0,216*
7. Comprometimento organizacional afetivo	CO	1	0,494**	0,529**	0,526**
	SO	2	0,021**		0,149**
	JP	3	0,014*		0,162*

\*\*  $p \leq 0,01$ ; \*  $p \leq 0,05$

**Nota: n = 200; JP = Justiça de Procedimentos; JD = Justiça Distributiva; CO=Confiança Organizacional; SO = Suporte Organizacional.**

Não foram encontrados resultados semelhantes a estes na literatura sobre comportamento organizacional, porém, tais achados estão de acordo com a teoria da psicologia cognitiva (CABALLO, 2003a; CABALLO, 2002; BECK, 1996; BECK, 1969) que apregoa neste sentido que, a confiança é um esquema cognitivo onde o ser humano já possui um modelo mental para seu ambiente de domínio e que, portanto, não precisa despender energia psíquica diariamente a fim de garantir sua integridade física e psicológica. Ou seja, o trabalhador que confia na sua organização tende a sentir-se mais satisfeito tanto com seus colegas quanto com seus superiores

já que não há nenhuma evidência de que estas figuras possam lhe causar algum dano, seja ele físico ou psicológico.

Porém, estes resultados não confirmam os achados de outros estudos envolvendo satisfação no trabalho que tiveram como principal preditor suporte organizacional (EISENBERGER *et al.*, 1986; EISENBERGER; STINGLHAMBER; VANDENBERGHE; SUCHARSKI; RHOADES, 2002; SIQUEIRA 2003).

Satisfação com o salário por sua vez foi explicada por duas variáveis, sendo o melhor preditor justiça distributiva, com uma contribuição de aproximadamente 45% do modelo ( $R^2p = 0,456$ ;  $F(1, 198) = 166,156$ ;  $p \leq 0,01$ ), enquanto confiança organizacional contribuiu com um percentual de explicação bastante reduzido ( $R^2p = 0,011$ ;  $F(1, 197) = 3,923$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Tais resultados apontam na direção de que o trabalhador que percebe sua organização como justa no tocante à alocação de recursos para com ele, sentindo-se recompensado por seus esforços e sua experiência, e que também possui a crença de que esta organização é digna de sua confiança, tende também a ser também o trabalhador que sente-se satisfeito com o salário que ele recebe.

Assim, parece plausível tal resultado encontrado tendo uma vez que pesquisadores sobre justiça organizacional apontam justiça distributiva como preditor confiável para o quanto cada trabalhador possa sentir-se satisfeito o salário recebido (DECONINCK; STILWELL, 2004; WAYNE; SHORE; BOMMER; TETRICK, 2002; LEE; LAW; BOBKO, 1999). Bem como a harmonia com a teoria proposta por estudiosos sobre tal construto (KONOVSKY, 2000; FIELDS; PANG; CHIU, 2000; LEE; PILLUTLA; LAW, 2000).

O resultado da sétima análise de regressão *stepwise* mostra que o preditor mais poderoso de satisfação com promoções é confiança organizacional explicando 27% do modelo ( $R^2p = 0,272$ ;  $F(1, 198) = 73,834$ ;  $p \leq 0,01$ ) enquanto justiça distributiva contribui com uma parcela menor ( $R^2p = 0,066$ ;  $F(1, 197) = 19,475$ ;  $p \leq 0,01$ ). Logo, o empregado que possui a percepção de que pode confiar na organização que o emprega, que a considera como uma organização ética e conceituada, assim como também crê que os recursos são distribuídos justamente também relata estar satisfeito com as oportunidades de promoção oferecidas a ele.

Pode-se observar na Tabela 2 que o preditor mais poderoso de satisfação com as tarefas é confiança organizacional, com aproximadamente 14% de explicação ( $R^2p = 0,139$ ;  $F(1, 198) = 31,855$ ;  $p \leq 0,01$ ) enquanto suporte organizacional oferece uma parcela de explicação

discreta ( $R^2_p = 0,028$ ;  $F(1, 197)=6,537$ ;  $p \leq 0,05$ ). Estes resultados indicam que quando o trabalhador sente que pode confiar na organização que lhe emprega e que também possui a percepção de que esta organização preocupa-se com ele assim como sua satisfação geral no trabalho, ele também sente-se satisfeito com as tarefas desempenhadas em seu trabalho.

A nona análise de regressão relatada na Tabela 2 identificou dois preditores para envolvimento com o trabalho: primeiro, com uma parcela de explicação maior está justiça de procedimentos ( $R^2_p = 0,121$ ;  $F(1, 198)=27,203$ ;  $p \leq 0,01$ ) e a segunda variável retida na regressão com uma parcela mais modesta foi suporte organizacional ( $R^2_p = 0,040$ ;  $F(1, 197)=9,386$ ;  $p \leq 0,05$ ). Isto indica que trabalhadores que percebem que sua organização toma atitudes justas em relação a eles e que percebem a preocupação por parte desta com seu bem-estar são os que mais se sentem envolvidos com seu trabalho crendo que as horas que eles passam trabalhando são as melhores horas de seu dia e que se sentem pessoalmente ligados a seu trabalho. Estes resultados corroboram os estudos de Casper; Martin; Buffardi; Erdwins (2002) alocando percepções de justiça como antecedente de envolvimento com o trabalho. E corrobora parcialmente os estudos de Siqueira (1995) e Padovam (2005) que obtiveram como antecedente mais poderoso de envolvimento com o trabalho suporte organizacional.

Pode ser observado que a análise de regressão para a variável dependente comprometimento organizacional afetivo teve como preditores confiança organizacional explicando quase 50% do modelo ( $R^2_p = 0,494$ ;  $F(1, 198)=193,233$ ;  $p \leq 0,01$ ) e os outros dois preditores obtiveram contribuições quase insignificantes perante à grande parcela explicada por confiança organizacional. Foram eles suporte organizacional ( $R^2_p = 0,021$ ;  $F(1, 197)=8,442$ ;  $p \leq 0,01$ ), e justiça de procedimentos ( $R^2_p = 0,014$ ;  $F(1, 196)=6,023$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Os resultados descritos parecem indicar que o trabalhador que possui a crença de que a organização em que ele trabalha é passível de sua confiança, de que esta organização é baseada em princípios morais e que possui uma relação honesta com seus empregados, crendo também que esta se preocupa com ele e é justa nos procedimentos tomados em relação aos trabalhadores, também é o trabalhador que compromete-se com sua organização de uma maneira afetiva, nutrindo sentimentos como orgulho, contentamento e entusiasmo, dentre outros.

Este resultado corrobora parcialmente alguns estudos (FILENGA, 2002; REGO, 2002; KONOVSKY; CROPANZANO, 1991; TAMAYO, 1999) em concordância com o fato de justiça de procedimentos ser um preditor de comprometimento organizacional afetivo (COA), assim

como suporte organizacional (RHOADES; EISENBERGER; ARMELI, 2001; EISENBERGER; FASOLO; LAMASTRO, 1990; MOIDEENKUTTY; BLAU; KUMAR; NALAKATH, 1998). Porém, nenhum dos estudos encontrados posicionou confiança organizacional como antecedente direto de comprometimento organizacional afetivo, mostrando assim caminhos a serem trilhados em futuras pesquisas.

Conforme havia sido hipotetizado na primeira sessão da apresentação de resultados, baseando-se na Tabela 2, pode ser afirmado que confiança organizacional foi o preditor mais poderoso tanto das dimensões de bem-estar subjetivo quanto de bem-estar no trabalho, sendo retido em 90% das análises de regressão, ficando de fora apenas na explicação de envolvimento com o trabalho. Denotando assim que futuras pesquisas envolvendo o tema devem ser realizadas a fim de prestar maiores esclarecimentos acerca do tema.

Talvez o comportamento de tais variáveis, consolidando confiança organizacional como o preditor mais forte na maioria das análises de regressão, tenha ocorrido devido ao fenômeno conhecido por redundância de acordo com Tabachnick e Fidel (1996, *apud* ABBAD 2002). Esta situação ocorre quando preditores correlacionados entre si são retidos na equação acarretando na perda considerável da parcela de explicação de um critério.

Um indicador da ocorrência de redundância pode ser analisado quando os valores beta e a soma das contribuições únicas de cada variável de preditor são menores do que o índice correlação bivariada entre cada um destes preditores e o critério, o que acontece com uma parcela considerável das variáveis tomadas para este estudo, ou seja, em decorrência da alta correlação entre os preditores, estes que são retidos na equação resultam em uma queda considerável na explicação da variável-critério.

Foram encontrados poucos estudos empíricos relacionando o construto com outras variáveis (BRASHEAR; MANOLIS; BROOKS, 2005; OLIVEIRA, 2004; TAN; TAN, 2000; BHATTACHARYA; DEVINNEY; PILLUTLA, 1998; GILBERT; TANG, 1998; DRISCOLL, 1978), o restante de pesquisas desta área preocupam-se predominantemente com o esclarecimento e posicionamentos teóricos acerca do construto, que, conforme Oliveira (2004) ressalta com prioridade, ainda necessita de uma definição mais clara e precisa.

Tendo sido apresentadas as análises e resultados tendo como preditoras das variáveis dependentes as dimensões da organização positiva, a seguir, serão adotadas como preditoras as



dimensões de BES sobre as dimensões de BET – satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

## **CAPÍTULO 5**

## 5. CONCLUSÃO

É possível afirmar que as três hipóteses do estudo foram confirmadas. A primeira hipótese, de que as dimensões de bem-estar no trabalho teriam uma relação significativa com as dimensões de bem-estar subjetivo foi confirmada demonstrando que, cada vez mais, a vida pessoal mescla-se com a vida profissional de maneiras variadas.

Pode ser observado que a avaliação que o indivíduo faz de sua vida até o presente momento, assim como a vivência de afetos positivos e afetos negativos, guarda estreitas relações com seu nível de satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo para com a sua organização empregadora.

A segunda hipótese confirmada foi a de que as dimensões da organização positiva teriam um impacto positivo sobre as dimensões de bem-estar subjetivo. Os resultados do estudo mostraram que na medida em que o trabalhador reconhece características positivas a respeito de sua organização e percebe seu trabalho como algo também positivo ele, conseqüentemente, relata maiores níveis de bem-estar subjetivo, ou seja, relata sentir-se satisfeito com sua vida de uma maneira geral até o presente momento assim como crê ter vivenciado mais afetos positivos do que negativos.

A terceira e última hipótese seria a de que as dimensões da organização positiva teriam um impacto positivo sobre as dimensões de bem-estar no trabalho, que também foi confirmada. Assim, o trabalhador que percebe características positivas a respeito da organização onde trabalha, tais como justiça, suporte e confiança, também tende a se sentir mais satisfeito, envolvido com seu trabalho e comprometido de maneira afetiva com sua organização.

Confiança do empregado na organização foi a grande preditora, sendo retida em 90% das análises de regressão e retida como única preditora das variáveis dependentes em 70% de todos os casos. O fato aqui é que tais achados são difíceis de serem comparados com os contidos na literatura, devido à escassez envolvendo a confiança do empregado na organização como bem adverte Oliveira (2004).

Contudo, mais uma vez é necessário olhar o resultado de maneiras diversas. Analisando-se a literatura proposta por pesquisadores da psicologia cognitiva tais como Beck (1969); Caballo (2002; 2003) e Rangé (2000), dentre outros, pode-se chegar à conclusão de que não é de todo estranho que a confiança que o trabalhador tem na organização tenha sido encontrada aqui como

principal preditora do quanto os participantes relataram sentirem-se satisfeitos com suas vidas e vivenciar afetos positivos como alegria e contentamento. A confiança é um esquema mental que, de certa forma, provê ao indivíduo um entendimento de que este pode relaxar uma vez que sua integridade está garantida. Dawkins (1995) apregoa que a confiança é também um instinto necessário à preservação da espécie, e que o sentimento de confiança traz efeitos benéficos ao ser humano, diminuindo seu nível de ansiedade e estresse. Contudo, é necessário se aprofundar mais em futuros estudos sobre o tema.

Contudo, fica evidenciada neste estudo a importância que a percepção positiva dos trabalhadores sobre suas organizações e seus trabalhos tem sobre o quanto eles relatam sentirem-se mais satisfeitos, comprometidos, envolvidos e felizes, tanto na esfera pessoal quanto na profissional.

Tais achados apontam para possíveis benefícios para as organizações, que com informações deste tipo poderiam identificar quais pontos primordiais podem ser passíveis de uma dedicação maior por parte de políticas internas. Também se beneficiam na medida em que podem ganhar com funcionários mais satisfeitos e comprometidos trabalhando de maneira mais prazerosa e produtiva, agregando valor à organização.

Porém, este estudo não evidencia benefícios somente às organizações empregadoras, também fornece subsídios à própria prática de recursos humanos visando a proteção e promoção da saúde do próprio trabalhador no contexto organizacional. Atualmente, numa época onde as atenções estão voltadas aos seres humanos nas organizações, torna-se fundamental a investigação de práticas e características organizacionais que possam oferecer benefícios, tanto materiais quanto sociais aos trabalhadores e, conseqüentemente, que possam visar em primeiro plano a saúde dos trabalhadores.

Portanto, os resultados alcançados neste estudo mostram caminhos a serem trilhados nas pesquisas sobre bem-estar, saúde e comportamento organizacional. É evidente a carência de trabalhos a respeito da interface entre as áreas aqui estudadas relacionando, principalmente, a confiança do empregado na organização com outros construtos psicológicos. Também, como já ressaltado por Oliveira (2004), há falta de consenso entre pesquisadores a respeito de conceituações teóricas a respeito de alguns construtos.

Uma das limitações deste estudo refere-se à grande quantidade de perguntas contidas no instrumento de coleta de dados em decorrência do número de variáveis incluídas na pesquisa.

Alguns participantes relataram sentir fadiga e apatia frente ao questionário, o que pode ter ocasionado o grande número de questionários não respondidos ou respondidos apenas parcialmente.

Alia-se a esta condição o receio de alguns participantes, principalmente os do órgão público, de responderem à pesquisa com medo de possíveis retaliações e vazamento de informações, ou ainda, o receio da pesquisa ser realizada por pessoas da própria organização. Todos estes pontos de limitação deveriam ser controlados em futuras pesquisas, apesar de serem problemas não específicos a esta pesquisa, em particular, mas em todas as pesquisas na área organizacional.

Portanto, foi verificado que as dimensões aqui propostas para a organização positiva – percepção de suporte organizacional, percepções de justiça e confiança do empregado na organização – tiveram um impacto positivo sobre as dimensões de bem-estar no trabalho – satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo – demonstrando que, quando o trabalhador reconhece características positivas em suas organizações ele tende a relatar maior bem-estar em seu ambiente profissional.

Entende-se que os resultados deste estudo, apesar de suas limitações, trazem indicações relevantes para os que buscam um amadurecimento teórico-metodológico dentro do escopo da psicologia, seja ela inserida na área organizacional ou da saúde.

## **CAPÍTULO 6**

## 6. REFERÊNCIAS

- ABBAD, G.; TORRES, C. V. Regressão múltipla *stepwise* e hierárquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, v. 7, número especial, p.19-29, 2002.
- ALLEN, D. G.; SHORE, L. M.; GRIFFETH, R. W. The role of perceived organizational support and supportive human resources practices in the turnover process. *Journal of Management*, v. 29, n.1, p.99-118, 2003.
- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 20, n.2, p.153-164, 2004.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 63, p.1-18, 1990.
- AMBROSE, M. L.; SCHMINKE, M. Organizational structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, v. 88, n.2, p.295-305, 2003.
- ASHKANASY, N. M.; HÄRTEL, C. E. J.; DAUS, C. S. Diversity and emotion: the new frontiers in organizational behavior research. *Journal of Management*, v.28, n.2, p.307-338, 2002.
- ASHKANASY, N. M. Studies of cognition and emotion in organizations: attribution, affective events, emotional intelligence and perception of emotion. *Australian Journal of Management*, v. 27, p.11-20, 2002.
- BASTOS, A. V. B. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 35, n.4, p.48-60, 2000.
- BASTOS, A. V. B.; CORREA, N. C. N.; LIRA, S. B. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. In: Anais do 22º Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – CD ROM, 1998.
- BARCLAY, L. The paradox of ‘justice’ formalization: when procedures erode perceptions of fairness. Disponível em <<http://www.findarticles.com>> , acesso em 05/08/2005.
- BARUCH-FELDMAN, C.; BRONDOLO, E.; BEN-DAYAN, D.; SCHWARTZ, J. Sources of social support and burnout, job satisfaction and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 7, n.1, p.84-93, 2002.
- BECK, J. S. *Terapia cognitiva: teoria e prática*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

BECK, A. T. *Cognitive therapy and emotional disorders*. New York: International University Press, 1976.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. Burnout, por quê? In: \_\_\_\_\_. *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 13-20, 2002.

BHATTACHARYA, R.; DEVINNEY, T. M.; PILLUTLA, M. A formal model of trust based on outcomes. *Academy of Management Review*, v. 23, n.3, p.459-472, 1998.

BRADBURN, N. M. *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine Publishing, 1969.

BRASHEAR, T. G.; BROOKS, C. M.; BOLES, J. S. Distributive and procedural justice in a sales force context scale development and validation. *Journal of Business Research*, v.57, p.86-93, 2004.

BRASHEAR, T. G.; MANOLIS, C.; BROOKS, C. M. The effects of control, trust, and justice on salesperson turnover. *Journal of Business Research*, v. 58, p.241-249, 2005.

CABALLO, V. E. *Manual de técnicas de terapia e modificação do comportamento*. São Paulo: Santos, 2002.

\_\_\_\_\_. *Manual para o tratamento cognitivo-comportamental dos transtornos psicológicos*. São Paulo: Santos, 2003.

\_\_\_\_\_. *Manual de avaliação e treinamento das habilidades sociais*. São Paulo: Santos, 2003.

CASPER, W.J.; MARTIN, J.; BUFFARDI, L.; ERDWINS, C. Work-family conflict, perceived organizational support and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, v.7, n.2, p.99-108, 2002.

CLARKSON, M. B. E. A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *Academy of Management Review*, v. 20, n. 1, p. 92-117, 1995.

CLEGG, S. R.; HARDY, C. Organização e estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1998.

COUTINHO, R. B. G.; MACEDO-SOARES, T. D. V. A. Gestão estratégica com responsabilidade social: arcabouço analítico para auxiliar sua implementação em empresas no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 6, n. 3, p. 75-96, 2002.

CSIKSZENTMIHALY, M. *Gestão qualificada: a conexão entre felicidade e negócio*. Porto Alegre: Artmed, 2003.

CSIKSZENTMIHALY, M. *A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana*. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.



- CURRAL, S. C.; EPSTEIN, M. J. The fragility of organizational trust: lessons from the rise and fall of Enron. *Organizational Dynamics*, v. 32, n.2, p.193-206, 2003.
- DANNA, K.; GRIFFIN, R. W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 1999.
- DAWKINGS, R. *O gene egoísta*. São Paulo: Santos, 1995.
- DE CONINCK, J.; STILWELL, C. D. Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*, v. 57, p.225-231, 2004.
- DECOTIIS, T. A.; SUMMERS, T. P. A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, v. 40, n.7, p.445-470, 1987.
- DICK, R. V.; CHRIST, O.; STELLMATCHER, J.; WAGNER, U.; AHLWEDE, O.; GRUBBA, C.; HAUPMEIER, M.; HÖHFELD, C.; MOLTZEN, K.; TISSINGTON, P. A. Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, v.15, p.351-360, 2004.
- DIENER, E.; SELIGMAN, M. E. P. Beyond money: toward an economy of well-being. *American Psychological Society*, v.5, n.1, p.1-31, 2004.
- DIENER, E.; SCOLLON, C. N., LUCAS, R. E. The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, v.15, p.187-219, 2003.
- DIENER, E.; OISHI, S.; LUCAS, R. E. Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, v. 54, p.403-425, 2003.
- DIENER, E.; SCOLLON, C. Subjective well-being is desirable, but not the summum bonum. In: *University of Minnesota Interdisciplinary Workshop on Well-Being*, Minneapolis, 2003.
- DIENER, E.; SCOLLON, C. N. Our desired future for personality psychology. *Journal of Research in Personality*, v. 36, p.629-637, 2002.
- DIENER, E.; BISWAS-DIENER, R. Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research*, v. 57, p.119-169, 2001.
- DIENER, E.; SCOLLON, C. N.; OISHI, S.; DZOKOTO, V.; SUH, E. Positivity and the construction of life satisfaction judgments: Global happiness is not the sum of its parts. *Journal of Happiness Studies*, v. 1, p. 159-176, 2000.
- DIENER, E.; SUH, E.; LUCAS, R. E.; SMITH, H. L. Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, v. 125, n.2, p.276-302, 1999.

- DIENER, E.; SUH, E.; OISHI, S. Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, v. 12, n. 2, p. 117-129, 1997.
- DIRKS, K. T.; FERRIN, D. L. Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n.4, p.611-628, 2002.
- DRISCOLL, J. W. Trust and participation in organizational decision making as predictors of satisfaction. *Academy of management Review*, v. 21, n.1, p.44-56, 1978.
- DUCKWORTH, A. L.; STEEN, T. A.; SELIGMAN, M. E. P. Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, v.1, n.23, p.1-23.3, 2005.
- ELANGOVA, A. R.; SHAPIRO, D. L. Betrayal of trust in organizations. *Academy of Management Review*, v. 23, n.3, p.547-566, 1998.
- EISENBERGER, R.; STINGLHAMBER, F.; VANDENBERGHE, C.; SUCHARSKI, I. L.; RHOADES, L. Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n.3, p.567-573, 2002.
- EISENBERGER, R.; ARMELI, S.; REXKINWEL, B.; LYNCH, P. D.; RHOADES, L. Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, v. 86, n.1, 42-51, 2001.
- EISENBERGER, R.; PIERCE, W. D.; CAMERON, J. Effects of reward on intrinsic motivation – negative, neutral and positive: comment on Deci, Koestner, and Ryan (1999). *Psychological Bulletin*, v. 125, n.6, p.677-691, 1999.
- EISENBERGER, R.; FASOLO, P.; LAMASTRO, V. D. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, v.75, n.1, p.51-59, 1990.
- EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON, S.; SOWA, D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, v. 71, n.3, p.500-507, 1986.
- ERICKSON, E. Identify and the life cycle. *Psychological Issues*, v. 1, p.18-164, 1959.
- ETZIONE, A. *Organizações complexas*. São Paulo: Atlas, 1973.
- FARBER, B.A. *A critical perspective on burnout*. New York: pergamon, 1998.
- FIELDS, D.; PANG, M.; CHIU, C. Distributive and procedural justice as predictors of employee outcomes in Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior*, v. 21, p.547-562, 2000.
- FILENGA, D. O impacto de percepções de justiça em três bases de comprometimento organizacional. In: Anais do 26º Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – CD ROM, 2002.

- FOLGER, R.; KONOVSKY, M. A. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, v. 32, p.115-130, 1989.
- GILBERT, J. A.; TANG, T. L. An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, v. 27, n.3, p.321-336, 1998.
- GOLEMAN, D. *Inteligência emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1999.
- GOMIDE JR.S.; LIMA, D. M.; FARIA NETO, W. Validade discriminante das medidas de percepção de justiça de distribuição e percepção de justiça de procedimentos. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA, 26, 1996, *Caderno de Resumos* Ribeirão Preto-SP, 1996. Ribeirão Preto: Sociedade Brasileira de Psicologia, 1996.
- GOMIDE JR, S. *Antecedentes e conseqüentes das percepções de justiça no trabalho*. 1999, 136 f. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, 1999.
- HOCHWARTER, W. A.; KACMAR, C.; PERREWÉ, P. L.; JOHNSON, D. Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, v. 63, p.438-456, 2003.
- HOCHWARTER, W. A.; TREADWAY, D. C. The interactive effects of negative and positive affect on the politics perceptions – job satisfaction relationship. *Journal of Management*, v.29, n.4, p.551-567, 2003.
- HUFF, L.; KELLEY, L. Is collectivism a liability? The impact of culture on organizational trust and customer orientation: a seven-nation study. *Journal of Business Research*, v. 58, p.96-102, 2005.
- JAFFE, D. *The healthy company: research paradigms for personal and organizational health*. Washington DC: University Press, 1995.
- JAHODA, M. *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books, 1958.
- JAWAHAR, I. M. A model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management*, v. 28, n.6, p.811-834, 2002.
- JUNG, C. G. *Modern man in search of a soul*. New York: Harcourt, Brace & World, 1933.
- KAHNEMAN, D.; DIENER, E.; SCHWARZ, N. *Well-being: the foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation, 1999.
- KATZ, D.; KAHN, R. L. *Psicologia social das organizações*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1976

- KEYES, C. L. M.; SHMOTKIN, D.; RYFF, C. D. Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 82, n.6, p.1007-1022, 2002.
- KEYES, C. L. M.; HYSOM, S. J.; LUPO, K. L. The positive organization: leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist Manager Journal*, v. 4, n.2, p.143-153, 2000.
- KIM-PRIETO, C.; DIENER, E.; TAMIR, M.; SCOLLON, C. N.; DIENER, M. Integrating the diverse definitions of happiness: a time sequential framework of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, v. 6, p. 261-300, 2005.
- KONOVSKY, M. A. Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, v. 26, n.3, p.489-511, 2000.
- KORSGAARD, M. A.; WHITENER, E. M.; BRODT, S. E. Trust in the face of conflict: the role of managerial trustworthy behavior and organizational context. *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n.2, p.312-319, 2002.
- KORSGAARD, M. A.; SAPIENZA, H. J.; SCHWEIGER, D. M. Beaten before begun: the role of procedural justice in planning change. *Journal of Management*, v. 28, n.4, p.497-516, 2002.
- KRAMER, R. M. Trust and distrust in organizations: emerging perspectives, enduring questions. *Annual Reviews Psychology*, v. 50, p.569-598, 1999.
- KUTILEK, L. M. Impacting extension worker's effectiveness: understanding organizational justice. In: PROCEEDINGS OF THE ANNUAL CONFERENCE, 20. OHIO STATE UNIVERSITY EXTENSION, 2004.
- LAU, C. M.; LIM, E. W. The relationship between procedural justice and managerial performance: the effect of participation. Disponível em <<http://www.findarticles.com>>, acesso em 06/08/2005.
- LEE, C.; PILLUTLA, M.; LAW, K. S. Power-distance, gender and organizational justice. *Journal of Management*, v. 26, n.4, p.685-704, 2000.
- LEE, C.; LAW, K. S.; BOBKO, P. The importance of justice perceptions on pay effectiveness: a two-year study of a skill-based pay plan. *Journal of Management*, v.25, n.6, p.851-873, 1999.
- LOCKE, E. A. *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of I/O Psychology, Chicago: Rand-McNally, 1976.
- LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, v. 49, p.23-33, 1965.
- LUCAS, R. E.; DIENER, E.; SUH, E. Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 71, p. 616-628.

- MAYER, R. C.; DAVIS, J. H.; SCHOORMAN, F. D. An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, v.20, n.3, p.709-734, 1995.
- MASLOW, A. *Toward a psychology of being*. New York: Van Nostrand, ed.2, 1968.
- MASLACH, C.; GOLDBERG, J. Prevention of burnout: new perspectives. *Appl. Prev. Psychology*, v. 7, p.63-74, 1998.
- MASLACH, C. *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: prentice hall, 1982.
- MCKNIGHT, D. H.; CUMMINGS, L. L.; CHERVANY, N. L. Initial trust formation in new organizational relationships. *Academy of Management Review*, v. 23, n.3, p.473-490, 1998.
- MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Padrões de comprometimento organizacional e suas características pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com as organizações. In: Anais do 22º Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – CD ROM, 1998.
- MELEIRO, A. R. *Os Impactos do Suporte do Supervisor e de Estilos de Liderança sobre Bem-estar no Trabalho*. 2005, 112 f. Dissertação de Mestrado – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, 2005.
- MEYER, C. B. Allocation processes in mergers and acquisitions: an organizational justice perspective. *British Journal of Management*, v.12, p.47-66, 2001.
- MOIDEENKUTTY, U.; BLAU, G.; KUMAR, R.; NALAKATH, A. Perceived organizational support as a mediator of the relationship of perceived situational factors to affective organizational commitment. In: EASTERN ACADEMY OF MANAGEMENT ANNUAL MEETING, 1998.
- MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L.; CORREIA, L. F. Comprometimento organizacional: uma contribuição ao constructo. In: Anais do 22º Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – CD ROM, 1998.
- MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, v. 14, p.224-247, 1979.
- MUCHINSKY, P. M. Emotions in the workplace: the neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, v.21, p.801-805, 2000.
- NAUMANN, S. E.; BENNET, N. A case for procedural justice climate: development and test of a multilevel model. *Academy of Management Journal*, v. 43, n.5, p.881-889, 2000.
- NAVES, E. M. R.; DELA COLETA, M. F. Cultura e comprometimento organizacional em empresas hoteleiras. *Revista de Administração Contemporânea*, Edição Especial, p.205-222, 2003.

OISHI, S.; SCHIMMACK, U.; DIENER, E. Pleasures and subjective well-being. *European Journal of Personality*, v. 15, p.153-167, 2001.

OKPARA, J. O. Job satisfaction and organizational commitment: are there differences between American and Nigerian managers employed in the US MNCs in Nigeria? *Academy of Business & Administrative Sciences*, v. 4, p. 90-105, 2004.

OLIVEIRA-CASTRO, G. A.; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J. E. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. In: Anais do 22º Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – CD ROM, 1998.

OLIVEIRA, A.F. *Confiança do empregado na organização: impacto dos valores pessoais, organizacionais e da justiça organizacional*. 2004, 259 f. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, 2004.

PADOVAM, V.A.R. *Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suportes e de justiça*. 2005, 126 f. Dissertação de Mestrado – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia. Universidade Metodista de São Paulo, 2005.

QUICK, J. C. Occupational health psychology: historical roots and future directions. *Health Psychology*, v. 18, n.1, p.82-88, 1999.

RANGÉ, B. *Psicoterapias cognitivo-comportamentais: um diálogo com a psiquiatria*. Porto Alegre: Artmed, 2001.

REGO, A. Comprometimento afectivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 6, n.2, p.209-241, 2002.

REGO, A. Climas de justiça nas organizações – sua relação com os comportamentos de cidadania. *Caderno de Pesquisas em Administração*, São Paulo, v. 09, n.1, p.35-60, 2002.

REGO, A.; SOUTO, S. O modelo tetra-dimensional da justiça organizacional – uma versão brasileira. In: Anais do 26º Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – CD ROM, 2002.

REGO, A. Percepções de justiça – estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 17, n.2, p.119-131, 2001.

RHOADES, L.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n.4, p.698-714, 2002.

ROGER, C. R. *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin, 1961.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, v. 52, p. 141-166, 2001.

- RYAN, R. M.; DECI, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, v. 55, n.1, p.68-78, 2000.
- RYFF, C. D.; SINGER, B. H.; LOVE, G. D. Positive health: connecting well-being with biology. *The Royal Society of London*, v. 359, p.1383-1394, 2004.
- RYFF, C. D. Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, v. 69, p. 719-727, 1995.
- RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meanings of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 57, n.6, p.1069-1081, 1989.
- SCOLLON, C. N.; KING, L. A. Is the good life the easy life? *Social Indicators Research*, v. 68, p.127-162, 2004.
- SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALY, M. Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, v.55, n.1, p.5-14, 2000.
- SHAW, J. D.; DUFFY, M. K.; ABDULLA, M. H. A.; SINGH, R. The moderating role of positive affectivity: empirical evidence from bank employees in the United Arab Emirates. *Journal of Management*, v.26, n.1, p.139-154, 2000.
- SHORE, L. M.; TETRICK, L. E. A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, v. 76, n.5, p.637-641, 1991.
- SIMON, R. *Psicologia clínica preventiva: novos fundamentos*. São Paulo: Editora Pedagógica Unversitária, 1989.
- SIQUEIRA, M. M. M.; CHIUZI, R. M.; COVACS, J. L. M.; PADOVAM, V. A. R. Análise dos modelos teóricos de bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho. *Spanish Journal of Psychology*, 2006. (artigo submetido).
- SIQUEIRA, M. M. M.; CHIUZI, R. M.; PADOVAM, V. A. R.; FONSECA, F. L. S.; SANTOS, F. D. G. As relações entre bem-estar subjetivo e otimismo em estudantes universitários. In: REUNIÃO ANUAL DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA, 34, 2005, Curitiba: *Resumos da XXXIV Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia*, Curitiba, 2005.
- SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Artigo submetido*, 2004.
- SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Influências de percepção de suporte no trabalho e de satisfação com o suporte social sobre bem-estar subjetivo de trabalhadores. *Anais do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde*, 2004.

- SIQUEIRA, M. M. M. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 7, edição especial, p.165-184, 2003.
- SIQUEIRA, M. M. M. Medidas do comportamento organizacional. *Estudos de Psicologia*, v. 7, p. 11-18, 2002.
- SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F.; MOURA, O. I. Construção e validação fatorial da EAPN: Escala de Ânimo positivo e negativo. *Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro*, v. 2, n.3, p.34-40, 1999.
- SIQUEIRA, M. M. M. Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. In: Anais do 26º Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – CD ROM, 2002.
- SIQUEIRA, M. M. M. *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo*. 265 f. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, 1995.
- SPARKS, K.; FARAGHER, B.; COOPER, C. L. Well-being and occupational health in the 21<sup>st</sup> century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 74, p.489-509, 2001.
- SPREITZER, G.; STUCLIFFE, K.; DUTTON, J.; SONENSHEIN, S.; GRANT, A. Enabling thriving at work: a process model of human growth in organizations. *Organization Science*, Michigan Business School, 2004.
- STACCIARINI, J. M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Estresse ocupacional. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. Trabalho em transição, saúde em risco. Brasília: Editora UNB, p. 185-206, 2002.
- SUH, E.; DIENER, E.; FUJITA, F. Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 70, n. 5, p. 1091-1102, 1996.
- SPSS. *Statistical analysis using SPSS*. Chicago: SPSS inc. 2006.
- TAMAYO, A.; TRÓCCOLI, B. T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de *coping* no trabalho. *Estudos de Psicologia*, v. 7, n.1, p.1-12, 2002.
- TAMAYO, A.; SOUZA, M. G. S.; VILAR, L. S.; RAMOS, J. L.; ALBERNAZ, J. V. FERREIRA, N. P. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 17, n.1, p.27-35, 2001.
- TAMAYO, A. Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 35, n.2, p.37-47, 2000.



TAMAYO, A. Valores organizacionais: sua relação com satisfação com o trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 33, n.3, p.56-63, 1999.

TAN, H. H.; TAN, C. S. F. Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, v. 126, n.2, p.241-260, 2000.

VEENHOVEN, R. The four qualities of life: ordering concepts and measures of the good life. *Journal of Happiness Studies*, v. 1, p.1-39, 2000.

WATSON, D.; CLARK, E.; TELLEGEN, A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 54, p.1063-1070, 1988.

WILSON, M. G.; DEJOY, D. M.; VANDENBERG, R. J.; RICHARDSON, H. A.; MCGRATH, A. L. Work characteristics and employee health and well-being: test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 77, n.4, p.565-585, 2004.

WILSON, W. Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, v. 67, p.294-306, 1967.

WRIGHT, T. A. Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *Journal of Organizational behavior*, 24, p.437-442, 2003.

**ANEXOS**

**ANEXO A**

**INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS**

## APRESENTAÇÃO

Estamos desenvolvendo um estudo sobre o que as pessoas pensam e sentem em relação às empresas para as quais trabalham, ao trabalho que desenvolvem e também o que pensam e sentem em relação a si mesmas e suas vidas.

Gostaríamos de poder contar com a sua colaboração respondendo ao questionário em anexo.

**VOCÊ NÃO PRECISA SE IDENTIFICAR. PORTANTO, NÃO ESCREVA SEU NOME NEM O DA EMPRESA ONDE TRABALHA.**

Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando **NENHUMA** questão sem resposta.

Grato por sua colaboração.

**Rafael Marcus Chiuzi**  
**Universidade Metodista de São Paulo**

Fone: (11) 7675-0042

**rafaelchiuzi@yahoo.com.br**

A seguir estão cinco frases referentes ao seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando, nos

parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7), que melhor representa sua resposta.

- |                                      |                                   |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>(1) Discordo totalmente</b>       | <b>(5) Concordo levemente</b>     |
| <b>(2) Discordo moderadamente</b>    | <b>(6) Concordo moderadamente</b> |
| <b>(3) Discordo levemente</b>        | <b>(7) Concordo totalmente</b>    |
| <b>(4) Nem concordo nem discordo</b> |                                   |

1. ( ) As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.
2. ( ) As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.
3. ( ) As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.
4. ( ) Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.
5. ( ) Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.

As próximas frases falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ SE SENTE SATISFEITO OU INSATISFEITO COM CADA UM DELES.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7), que melhor representa sua resposta.

- |                                    |                                  |
|------------------------------------|----------------------------------|
| <b>(1) Totalmente insatisfeito</b> | <b>(5) Satisfeito</b>            |
| <b>(2) Muito insatisfeito</b>      | <b>(6) Muito satisfeito</b>      |
| <b>(3) Insatisfeito</b>            | <b>(7) Totalmente satisfeito</b> |
| <b>(4) Indiferente</b>             |                                  |

#### **NO MEU TRABALHO ATUAL SINTO-ME...**

1. ( ) Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
2. ( ) Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa.
3. ( ) Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
4. ( ) Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
5. ( ) Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam .
6. ( ) Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
7. ( ) Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
8. ( ) Com a capacidade do meu trabalho absorver-me.
9. ( ) Com as oportunidades de ser promovido nessa empresa.
10. ( ) Com o entendimento entre mim e meu chefe.
11. ( ) Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
12. ( ) Com a maneira como meu chefe trata-me.
13. ( ) Com a variedade de tarefas que realizo.
14. ( ) Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
15. ( ) Com a capacidade profissional do meu chefe.

Abaixo estão listados vários sentimentos e emoções que alguém poderia ter em relação à empresa onde trabalha. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ SENTE ESTES SENTIMENTOS E**

**EMOÇÕES.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

**(1) Nada      (2) Pouco      (3) Mais ou menos      (4) Muito      (5) Extremamente**

**A EMPRESA ONDE TRABALHO FAZ-ME SENTIR ...**

1. ( ) Orgulhoso dela.
  2. ( ) Contente com ela.
  3. ( ) Entusiasmado com ela.
  4. ( ) Interessado por ela.
  5. ( ) Animado com ela.
- 

Abaixo estão listados alguns aspectos relativos a sua vida. Indique o quanto você está satisfeito ou insatisfeito com cada um deles utilizando a escala abaixo. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, um numero de 1 a 5, que melhor representa sua resposta.

<b>(1) muito insatisfeito</b>	<b>(4) satisfeito</b>
<b>(2) insatisfeito</b>	<b>(5) muito satisfeito</b>
<b>(3) nem satisfeito nem insatisfeito</b>	

**EU ME SINTO...**

1. ( ) Com a minha disposição física
  2. ( ) Com o relacionamento atual que tenho com minha família
  3. ( ) Com a forma como as pessoas me tratam atualmente
  4. ( ) Com o meu atual padrão de vida: as coisas que posso comprar e fazer
  5. ( ) Com a minha capacidade de fazer as coisas que quero
  6. ( ) Com as coisas que faço agora para me distrair
  7. ( ) Com o que o futuro parece reservar para mim.
  8. ( ) Com a minha aparência física atual
  9. ( ) Com o meu trabalho atual
  10. ( ) Com a minha vida afetiva no presente momento
  11. ( ) Com a roupa que tenho condições de comprar atualmente
  12. ( ) Com as minhas atuais obrigações diárias
  13. ( ) Com o tempo que tenho atualmente para descansar
  14. ( ) Com o dinheiro que disponho atualmente para suprir minhas necessidades
  15. ( ) Com o que eu já consegui realizar em toda minha vida
- 

**GOSTARÍAMOS DE SABER COMO VOCÊ SE SENTE NO SEU DIA-A-DIA.** Foi feita uma lista de 14 palavras que representam sentimentos e emoções. Dê suas respostas anotando,

nos parênteses que antecedem cada palavra, aquele número ( de 1 a 5) que melhor representa a intensidade de seus sentimentos, de acordo com a escala abaixo:

- |                          |                         |
|--------------------------|-------------------------|
| <b>(1) Nada</b>          | <b>(4) Muito</b>        |
| <b>(2) Pouco</b>         | <b>(5) Extremamente</b> |
| <b>(3) Mais ou menos</b> |                         |

### NO MEU DIA-A-DIA EU ME SINTO...

1. ( ) Irritado
2. ( ) Feliz
3. ( ) Alegre
4. ( ) Animado
5. ( ) Desmotivado
6. ( ) Angustiado
7. ( ) Bem
8. ( ) Deprimido
9. ( ) Chateado
10. ( ) Satisfeito
11. ( ) Nervoso
12. ( ) Triste
13. ( ) Contente
14. ( ) Desanimado

Ao responder este questionário, é preciso que você pense na sua organização de trabalho como um todo e não apenas em sua área de atuação. A seguir, são apresentadas frases que tratam de aspectos de sua organização (empresa, instituição, escola ou órgão público). Para responder, utilize o seguinte código:

- |                                      |                                |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| <b>(1) Discordo totalmente</b>       | <b>(4) Concordo</b>            |
| <b>(2) Discordo</b>                  | <b>(5) Concordo totalmente</b> |
| <b>(3) Nem concordo nem discordo</b> |                                |

Dê suas respostas, anotando nos parênteses que antecedem cada frase, o número (de 1 a 5) que melhor representa sua opinião. Por favor, não deixe questões sem resposta. Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas.

01. ( ) Nesta organização, um empregado pode ser demitido sem receber explicações convincentes.
  02. ( ) Acredito que esta organização terá um futuro próspero.
  03. ( ) Esta organização é ética.
  04. ( ) Esta organização cumpre suas obrigações financeiras com os empregados.
  05. ( ) Esta organização considera apenas seus próprios interesses.
  06. ( ) Esta organização cumpre o que promete aos seus empregados.
  07. ( ) O relacionamento desta organização com seus empregados é baseado na honestidade.
- |                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| <b>(1) Discordo totalmente</b> | <b>(4) Concordo</b> |
|--------------------------------|---------------------|

**(2) Discordo****(5) Concordo totalmente****(3) Nem concordo nem discordo**

08. ( ) Acredito na estabilidade financeira desta organização.
09. ( ) O empregado pode acreditar nas informações que esta organização divulga.
10. ( ) Para esta organização, o cliente tem o direito de ser informado sobre assuntos que lhe dizem respeito.
11. ( ) Esta organização oferece condições reais para que o empregado se desenvolva.
12. ( ) A demissão de empregados segue um procedimento conhecido por todos.
13. ( ) Esta organização evita prejudicar pessoas com as quais se relaciona.
14. ( ) A conduta dos empregados é orientada pela ética desta organização.
15. ( ) O salário pago por esta organização corresponde aos esforços do empregado.
16. ( ) O trabalho, nesta organização, tem normas claras.
17. ( ) As pessoas acreditam que esta organização continuará existindo nos próximos anos.
18. ( ) Esta organização consegue sobreviver às interferências do governo.
19. ( ) Esta organização segue normas para promover seus empregados.
20. ( ) Os dirigentes desta organização demitem empregados, baseando-se em julgamentos pessoais.
21. ( ) Esta organização dá oportunidade de crescimento profissional ao empregado.
22. ( ) A comunicação entre esta organização e os empregados é clara.
23. ( ) Nesta organização, os empregados são respeitados, independente do cargo ocupado.
24. ( ) Esta organização ocupa uma posição segura na sua área de atuação.
25. ( ) Esta organização possui um código de ética que orienta suas ações.
26. ( ) Os salários dos empregados são pagos na data prevista por esta organização.
27. ( ) A honestidade é uma característica desta organização.
28. ( ) As normas para demissão de empregados são claras.
29. ( ) Esta organização é forte no seu ramo de atuação.
30. ( ) Esta organização está preparada para sobreviver às crises econômicas.
31. ( ) Os contratos estabelecidos por esta organização são vantajosos para todos.
32. ( ) As normas desta organização são mantidas ao longo do tempo.
33. ( ) Esta organização incentiva o crescimento profissional de seus empregados.
34. ( ) A solidez econômica desta organização dá segurança aos empregados.
35. ( ) Os clientes desta organização sabem que podem acreditar na solidez dela.
36. ( ) Esta organização é conhecida por trabalhar de maneira responsável.
37. ( ) Esta organização transmite informações claras aos seus empregados.
38. ( ) Esta organização é conhecida por seu poder econômico.
39. ( ) As normas desta organização são aplicadas a todos os empregados.
40. ( ) Esta organização valoriza o trabalho do empregado financeiramente.
41. ( ) Aqui, os empregados são demitidos a qualquer momento, independente das normas da organização.
42. ( ) Esta organização tem boas intenções ao se relacionar com outras organizações.
43. ( ) Ser honesta com os clientes é princípio ético desta organização.
44. ( ) Aumentar salário é uma forma de reconhecimento desta organização.
45. ( ) O plano de carreira desta organização permite o crescimento profissional do empregado.
46. ( ) O cliente é respeitado nesta organização.
47. ( ) O trabalho do empregado é reconhecido, por esta organização, através do salário.
-



Abaixo estão listadas seis frases também relativas a alguns aspectos de seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase (de 1 a 7), que melhor representa sua resposta.

- |                                      |                                   |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>(1) Discordo totalmente</b>       |                                   |
| <b>(2) Discordo moderadamente</b>    | <b>(5) Concordo levemente</b>     |
| <b>(3) Discordo levemente</b>        | <b>(6) Concordo moderadamente</b> |
| <b>(4) Nem concordo nem discordo</b> | <b>(7) Concordo totalmente</b>    |

QUANDO É PRECISO DEFINIR O QUANTO CADA EMPREGADO RECEBERÁ POR SEU ESFORÇO NO TRABALHO ...

1. ( ) A empresa onde trabalho utiliza regras bem definidas.
  2. ( ) *A empresa onde trabalho utiliza as mesmas regras para todos os empregados.*
  3. ( ) *A empresa onde trabalho possui regras que impedem que as pessoas responsáveis pelas decisões vem vantagens pessoais.*
  4. ( ) *A empresa onde trabalho possui regras que foram definidas a partir de informações precisas.*
  5. ( ) *A empresa onde trabalho permite a participação dos empregados na formulação de regras.*
  6. ( ) *A empresa onde trabalho possui regras que foram elaboradas com base em padrões morais.*
- 
- 

Abaixo estão listadas cinco frases relativas a alguns aspectos do seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

- |                                      |                                   |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>(1) Discordo totalmente</b>       | <b>(5) Concordo levemente</b>     |
| <b>(2) Discordo moderadamente</b>    | <b>(6) Concordo moderadamente</b> |
| <b>(3) Discordo levemente</b>        | <b>(7) Concordo totalmente</b>    |
| <b>(4) Nem concordo nem discordo</b> |                                   |

1. ( ) *Sou recompensado, de maneira justa, por minha responsabilidade no trabalho.*
  2. ( ) *Sou recompensado, de maneira justa, por minha experiência profissional.*
  3. ( ) *Sou recompensado, de maneira justa, por meus esforços na realização do meu trabalho.*
  4. ( ) *Sou recompensado, de maneira justa, pela qualidade do trabalho que apresento.*
  5. ( ) *Sou recompensado, de maneira justa, pelo estresse a que sou submetido durante o meu trabalho.*
- 

A seguir estão nove frases referentes ao seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5), que melhor representa sua resposta.

- |                                      |                                |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| <b>(1) Discordo totalmente</b>       | <b>(4) Concordo</b>            |
| <b>(2) Discordo</b>                  | <b>(5) Concordo totalmente</b> |
| <b>(3) Nem concordo nem discordo</b> |                                |

1. ( ) É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema.
  2. ( ) Esta empresa realmente se preocupa com meu bem-estar.
  3. ( ) Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.
  4. ( ) Esta empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial.
  5. ( ) Esta empresa preocupa-se com minha satisfação geral no trabalho.
  6. ( ) Esta empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível.
- 

**Questões complementares:**

1. **SEXO:** ( ) Masculino ( ) Feminino

2. **IDADE:** \_\_\_\_\_ anos

3. **ESTADO CIVIL:** ( ) Solteiro ( ) Casado ( ) Outros

**4. GRAU DE ESCOLARIDADE:**

- |                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| ( ) Primeiro grau incompleto | ( ) Superior incompleto      |
| ( ) Primeiro grau completo   | ( ) Superior completo        |
| ( ) Segundo grau incompleto  | ( ) Pós-graduação incompleta |
| ( ) Segundo grau completo    | ( ) Pós-graduação completa   |

5. **TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA:** \_\_\_\_\_ anos

Se for menos de um ano, assinale um X aqui: ( )

6. **VOCÊ OCUPA CARGO DE CHEFIA?** ( ) SIM ( ) NÃO

**ANEXO B**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, \_\_\_\_\_

**Consinto de minha livre e espontânea vontade, participar do estudo DIMENSÕES DA ORGANIZAÇÃO POSITIVA E SEUS IMPACTOS SOBRE O BEM-ESTAR DE TRABALHADORES.**

O estudo se justifica pela necessidade de se investigar o impacto das dimensões de uma organização positiva sobre o bem-estar dos trabalhadores.

A sua participação no estudo, respondendo ao questionário, não acarretará nenhum desconforto, riscos para sua saúde ou represálias da empresa onde trabalha. Portanto, não estão previstos retornos para você em forma de benefícios de qualquer natureza. Como método alternativo ao questionário, poderia ser realizada uma entrevista, optou-se pelo questionário como garantia de maior sigilo às suas respostas.

Como o estudo não inclui em seus procedimentos nenhum tipo de tratamento, não estão previstos acompanhamentos e/ou assistência. O pesquisador se coloca à sua disposição para maiores esclarecimentos sobre sua participação no estudo. Você tem total liberdade para se recusar a participar da pesquisa, bastando não responder ao questionário.

Asseguro-lhe total sigilo sobre suas respostas contidas no questionário, visto que os dados da pesquisa serão analisados coletivamente de forma a reunir todos os participantes que responderem ao questionário. Como a sua participação na pesquisa não implica em custos, despesas, danos ou represálias para você, não estão previstas formas de ressarcimento nem de indenização.

Eu, RAFAEL MARCUS CHIUZI, pesquisador responsável pelo estudo, me comprometo a zelar pelo cumprimento de todos os esclarecimentos prestados neste documento.

Fone: (11)7675-0042.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.  
Local Data

Documento de Identificação: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante da pesquisa

ANEXO C

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)