



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - MESTRADO

CLÁUDIO GONÇALVES PRADO

**INVESTIGANDO A SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES:
AS RELAÇÕES ENTRE SUPORTE ORGANIZACIONAL,
SATISFAÇÃO E SENTIMENTOS DE PRAZER E
SOFRIMENTO NO TRABALHO**

UBERLÂNDIA
2005

Livros Grátis

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

Milhares de livros grátis para download.

CLAUDIO GONÇALVES PRADO

INVESTIGANDO A SAÚDE MENTAL DE
TRABALHADORES: AS RELAÇÕES ENTRE SUPORTE
ORGANIZACIONAL, SATISFAÇÃO E SENTIMENTOS DE
PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

Dissertação apresentada à Universidade
Federal de Uberlândia, como requisito
parcial à obtenção do título de Mestre em
Psicologia.

Área de concentração: Psicologia
Aplicada.

ORIENTADOR:

PROF. DR. SINÉSIO GOMIDE JÚNIOR

UBERLÂNDIA – MG, 2005

CLAUDIO GONÇALVES PRADO

Investigando a Saúde Mental de trabalhadores: as relações entre Suporte Organizacional, Satisfação e Sentimentos de Prazer e Sofrimento no Trabalho.

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Aplicada.

Banca Examinadora:

Uberlândia, 03 de Junho de 2005.

Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior
Universidade Federal de Uberlândia

Prof^ª. Dra. Maria do Carmo Fernandes Martins
Universidade Federal de Uberlândia

Prof^ª. Dra. Mirlene Maria Matias Siqueira
Universidade Metodista de São Paulo

*A Adelia, minha esposa, e a Alyssa,
minha filha, que acreditaram em mim
o tempo todo.*

AGRADECIMENTOS

Ao professor Sinésio Gomide Júnior, por tudo que aprendi e pela amizade e apoio incondicional durante toda a pesquisa.

À professora Áurea de Fátima Oliveira, por suas orientações, carinho e ajuda espontânea em vários momentos em que precisei.

Às minhas colegas de mestrado, Werusca (minha irmã intelectual, pois somos filhos intelectuais do Sinésio), Tânia, Shnaider, Flávia, Carlene e Beatriz, pelo que pude compartilhar e aprender no convívio com todas.

Às minhas companheiras do grupo de estudo Lucielle, Lucileide, Veridiana, Carla, Giselle, Aline e Jéssica, que me ajudaram na pesquisa.

À minha família, que sempre mostrou orgulho pelas minhas conquistas, inclusive meu pai (*in memoriam*) pela formação para a vida que me deixou e que complementa a formação acadêmica.

Aos sujeitos participantes da pesquisa, pela colaboração que ajudou a continuidade dos estudos sobre psicologia.

Às professoras Dra. Maria do Carmo Fernandes Martins e Dra. Mirlene Maria Matias Siqueira, que além dos ensinamentos, deram-me a honra de tê-las avaliando este trabalho.

À Universidade Federal de Uberlândia, que me deu a oportunidade de crescer em minha formação acadêmica.

SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS	06
LISTA DE TABELAS	07
LISTA DE FIGURAS	08
RESUMO	09
ABSTRACT	10
INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1	
SAÚDE MENTAL E TRABALHO: COMO SUPERAR O SOFRIMENTO	13
1.1 A relação psicanálise e trabalho: psicodinâmica e psicopatologia do trabalho.....	13
1.2 As contribuições da psicologia positiva: o bem-estar subjetivo	17
CAPÍTULO 2	
VARIÁVEIS INDEPENDENTES RELACIONADAS A BEM-ESTAR E SENTIMENTOS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO.....	23
2.1 Percepção de Suporte organizacional.....	23
2.2 Renda.....	24
2.3 Jornada de trabalho	25
CAPÍTULO 3	
PROPOSIÇÃO DO MODELO: ANTECEDENTES DOS SENTIMENTOS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO	28
CAPÍTULO 4	
MÉTODO	30
4.1 Amostra	30
4.2 Instrumentos	31
4.3 Procedimentos de coleta de dados da pesquisa.....	33
4.4 Análise de dados.....	34
CAPÍTULO 5	
RESULTADOS	35
DISCUSSÃO E CONCLUSÕES	50
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXO	58

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Corpo-psiquê de Bastos (2003)	14
Quadro 02 – Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho de Mendes (1997) ...	15

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Área de atuação das empresas e número de sujeitos participantes	31
Tabela 02 - Nome, autor, natureza, composição dos instrumentos e índices de fidedignidade resultantes dos estudos de validação.....	32
Tabela 03 - Sumário das estatísticas descritivas, coeficientes de correlação (r de Pearson) entre as variáveis do estudo.....	36
Tabela 04 - Coeficientes de Determinação (R^2) dos blocos de variáveis preditoras e do modelo em duas alternativas de regressão múltipla hierárquica para cada uma das variáveis-critério de prazer e sofrimento.	38
Tabela 05 - Resumo de três análises de regressões múltiplas <i>stepwise</i> para as variáveis realização e os fatores de satisfação no trabalho	40
Tabela 06 - Resumo das cinco análises de regressões múltiplas <i>stepwise</i> para as variáveis liberdade e os fatores de satisfação no trabalho	43
Tabela 07 - Resumo das quatro análises de regressões múltiplas <i>stepwise</i> para as variáveis desvalorização e os fatores de satisfação no trabalho.....	45
Tabela 08 - Resumo das cinco análises de regressões múltiplas <i>stepwise</i> para as variáveis desgaste e os fatores de satisfação no trabalho	47

LISTA DE FIGURAS

- Figura 01** – Modelo de investigação dos antecedentes dos sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho..... 29
- Figura 02** – Representação gráfica do modelo de predição da variável-critério realização obtida a partir das análise de regressão *stepwise*. 42
- Figura 03** – Representação gráfica do modelo de predição da variável-critério liberdade obtida a partir das análise de regressão *stepwise*. 44
- Figura 04** – Representação gráfica do modelo de predição da variável-critério desvalorização obtida a partir das análise de regressão *stepwise*..... 46
- Figura 5** – Representação gráfica do modelo de predição da variável-critério desgaste obtida a partir das análise de regressão *stepwise*. 48

RESUMO

A literatura tem mostrado a importância de estudos relacionados à saúde mental dos trabalhadores, e, recentemente, sobre o bem-estar no trabalho. Assim, esse estudo teve por objetivo testar um modelo que previa a satisfação no trabalho (como indicador de bem-estar no trabalho) como antecedente direto dos sentimentos de prazer e sofrimento enquanto renda, jornada de trabalho e a percepção de suporte organizacional seriam antecedentes indiretos. A amostra foi composta por 224 trabalhadores, vinculados a diversas funções em organizações distintas e que, voluntariamente, participaram do estudo. Para testar o modelo, foram realizadas oito análises de regressão múltipla hierárquica, cujos resultados apontaram o bloco das variáveis referentes às satisfações no trabalho como antecedente direto, enquanto o bloco das variáveis renda, jornada de trabalho e percepção de suporte organizacional se posicionaram como antecedentes indiretos para as quatro variáveis-critério de prazer e sofrimento no trabalho. Tais resultados confirmaram o modelo previsto. A seguir, foram calculadas regressões múltiplas *stepwise* para verificar os melhores preditores das variáveis-critério de prazer e sofrimento no trabalho. Os resultados identificaram que: (1) jornada de trabalho foi eliminada de todos os modelos, enquanto a percepção de suporte organizacional permaneceu como regressor em todas os fatores de satisfação; (2) o fator de prazer realização teve como preditores satisfação com a natureza do trabalho e com o salário, ambos explicados por suporte e renda; (3) o fator de prazer liberdade teve como preditores satisfação com o salário, explicado por suporte e renda, e satisfação com os colegas, com a chefia e com promoção, explicados apenas por suporte; (4) o fator de sofrimento desvalorização teve como preditores satisfação com a natureza do trabalho e com o salário, ambos explicados por suporte e renda, e com os colegas, explicado por suporte; (5) o fator de sofrimento desgaste teve como preditores satisfação com a natureza do trabalho e com o salário, ambos explicados por suporte e renda, e com os colegas e chefia, explicados apenas por suporte. Esses resultados foram apresentados, considerando o impacto das variáveis sócio-demográficas e psicológicas na explicação dos sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho. Na discussão e conclusão, foram feitas sugestões, considerando a importância do tema de pesquisa.

Palavras-chave: Prazer e sofrimento no trabalho, Bem-estar no trabalho, Satisfação no trabalho, Percepção de suporte organizacional.

ABSTRACT

Literature has shown the importance of the studies concerning the mental health of workers, and, recently, about well-being at work. So, this study has the objective to test a model which predicted the job satisfaction (as indicator of work well-being) as direct antecedent of feelings of pleasure and suffering at work, while pay, day's work and a perceived organizational support were indirect antecedents. The sample was composed by 224 workers, entailed to several incumbents in different organizations, who participated of the research in a voluntary way. To test the model, eight sequential enter regression analysis were used. The results indicated the block of variables concerning job satisfaction was in a position of direct antecedent, while the block of variables pay, day's work and perceived organizational support was in a position of indirect antecedent for the four dependent variables of pleasure and suffering at work. These results confirmed the predicted model. Next, stepwise regression analysis were calculated to verify the best predictors of the dependent variables of pleasure and suffering at work. The results identified: (1) day's work was eliminated of all the models, while perceived organizational support remained as regressioner in all factors of job satisfaction; (2) the pleasure's factor accomplishment has as predictors work's way and pay satisfaction, both were explained by support and pay; (3) the pleasure's factor liberty was as predictors pay's satisfaction, explained by support and pay, and co-workers, boss and promotion satisfaction, explained just by support; (4) the suffering's factor devaluation was as predictors work's way and pay satisfaction, both explained by support and pay, and co-workers satisfaction by support; (5) the suffering's factor wearing was as predictors work's way and pay satisfaction, both explained by support and pay, and co-workers and boss satisfaction by support. These results were showned, considering the impact of sociodemographics and psychological variables on the explanation of feelings of pleasure and suffering at work. In discussion and conclusion, sugestions were made with all importance of research.

Key-words: Pleasure and suffering at work, well-being in work, job satisfaction, perceived organizational support.

INTRODUÇÃO

O trabalho representa uma atividade humana consciente que permite ao homem sobreviver diante dos desafios impostos pela natureza. Nessa atividade, o homem pode realizar suas potencialidades e seus projetos, produzindo recursos materiais necessários à sua sobrevivência. Assim, o homem é um ser que trabalha e dá sentido ao mundo através dele. Porém, esse mesmo trabalho que pode ser fonte de significação humana pode também causar sofrimento psíquico ao indivíduo.

A Psicologia surge no campo científico como a área responsável por estudar o comportamento humano. Portanto, precisa manter uma interação constante com outras áreas de conhecimento como a sociologia, a filosofia e a antropologia. E a Psicologia Organizacional e do Trabalho, como sub-área da Psicologia, também precisa manter contatos estreitos com disciplinas como as ciências política e econômica, seus campos de aplicação como a administração e a educação, utilizando possíveis contribuições da ergonomia, biologia, engenharia e arquitetura. Ao se envolver com o estudo do comportamento humano focalizado nas organizações passa a investigar temas de estudo como envolvimento com o trabalho, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, percepção de suporte organizacional, percepção de reciprocidade organizacional, percepções de justiça, clima organizacional e cultura organizacional.

Diante da complexidade que envolve organizações e as relações de trabalho, esse estudo pretendeu avançar na investigação acerca da saúde mental do trabalhador, envolvendo atividades diversas em vários campos de atuação, desde atendentes da área de telecomunicações até professores e/ou educadores, todos responsáveis por tarefas que têm sua devida importância no contexto social. Conhecendo melhor os preditores e antecedentes que podem levar ao prazer ou sofrimento no trabalho, pode-se intervir para melhorar a saúde mental nesse contexto. Atualmente, vários estudos nessa área têm sido desenvolvidos, como por exemplo o estudo do estresse, da síndrome de Burnout*, das conseqüências da

* “A definição mais divulgada de *burnout* compreende esse fenômeno como uma síndrome psicológica, decorrente da tensão emocional crônica, vivenciada pelos profissionais cujo trabalho envolve o relacionamento intenso e freqüente com pessoas que necessitam de cuidado e/ou assistência. É um conceito constituído pelas dimensões exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal” [Maslach & Jackson, 1986; Maslach, 1993; citado em Tamayo e Tróccoli (2002)].

LER-DORT (lesões por esforços repetitivos-distúrbios ósteomusculares por repetição no trabalho), entre outros (CODO, 1999; MENDES, A. M., BORGES, L. O. & FERREIRA, M. C., 2002).

Essa pesquisa, portanto, procurou desvendar novos aspectos referentes à questão da saúde mental e trabalho, tentando estabelecer paralelos com as pesquisas sobre bem-estar subjetivo, enfocando o prazer ou sofrimento vivido pelos trabalhadores. Pode ser considerado um estudo ousado neste ponto ao levar em conta a possibilidade de relacionar duas áreas distintas enquanto referencial teórico e acreditando em encontrar um elo em comum nessas áreas do campo da Psicologia do Trabalho.

Diante da imensidão de lacunas que permeiam o campo da psicologia organizacional e do trabalho e, especificamente, a questão da saúde mental e trabalho, muitos desafios são levantados. Resta aos profissionais e pesquisadores da área assumirem a missão de investigar e compreender esse complexo tema de estudo. É o que se buscou nesta pesquisa. Na perspectiva de encontrar caminhos, encontram-se possibilidades. Ao assumir a direção, aparecem obstáculos. Diante do “grande monstro”, supera-se e se avança na trilha. Este é o eterno fluxo heraclítico.

CAPÍTULO 1

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: COMO SUPERAR O SOFRIMENTO

1.1 A relação psicanálise e trabalho: psicodinâmica e psicopatologia do trabalho

A possibilidade de relação entre a psicanálise e as atividades de trabalho surge a partir de estudos realizados na França por Christophe Dejours (1988). O livro “A loucura do trabalho” representa um marco e referência quanto se trata de discutir este tema.

Dejours (1988) destaca duas formas de sofrimentos vivenciados pelos trabalhadores que aparecem através de dois sintomas: a insatisfação e a ansiedade. Ele cita como sentimento experimentado pela classe operária, a vergonha de ser robotizado, de não ter imaginação ou inteligência. Nesse sentido, aparece a falta de significação das tarefas, o que é atribuído ao modelo taylorista de produção pelo autor francês. Sua tarefa não tem significação humana, não significa nada para a família, amigos, grupo social, o que aumenta as queixas sobre a desqualificação. “Na adaptação ao conteúdo da tarefa às competências reais do trabalhador, o sujeito pode encontrar-se em situação de subemprego de suas capacidades ou, ao contrário, em situação muito complexa, correndo assim o risco de um fracasso” (DEJOURS, 1988, p.50).

O tema da satisfação ou insatisfação aparece em sua análise ao afirmar que

“Da análise do conteúdo significativo do trabalho, é preciso reter a antinomia entre satisfação e organização do trabalho. Via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo da visão do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta.”(p.52)

Nesse sentido, o autor francês denuncia uma forma de sofrimento no trabalho causado pela sua própria forma de organização recorrendo à abordagem psicanalítica.

Porém, dentro dessa abordagem psicodinâmica, Bastos (2003) ressalta a importância da possibilidade de utilização de múltiplas abordagens. O autor compara a relação corpo e psiquê no contexto de trabalho entre vários autores como Dejours, Herzberg, Freud e Lacan conforme o quadro abaixo.

Incidências	Dejours	Herzberg	Freud	Lacan
Corpo	Condições de trabalho	Fatores higiênicos	Evitação de desprazer	gozo
Psique	Organização do trabalho	Fatores motivacionais	Busca do prazer	desejo

QUADRO 01 - Corpo-psiquê.

Fonte: BASTOS, 2003.

Nesse sentido, o autor destaca que *“uma psicologia do trabalho que, ao contrário, enfatize a importância dos sentidos do trabalho para o homem vai se voltar para a segunda linha do quadro e reforçar o fato óbvio de que o ser humano não é vegetal”* (p.03). Dentre as principais funções do psicólogo do trabalho, salienta-se a importância de ouvir o trabalhador e criar espaços de discussão, o que torna necessário que os psicólogos passem a compreender que trabalho implica conviver e construir significados e não somente produzir (Bastos, 2003).

Outra abordagem em relação à questão da satisfação ou insatisfação no trabalho com fundamentação psicanalítica é desenvolvida no Brasil por Mendes e Morrone (2002) que introduzem uma investigação e análise quantitativa de dados. Quanto a essa visão, as autoras enfatizam as vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho. Elas destacam o trabalho como fonte de prazer quando ele pode ser um meio de estruturação psíquica do homem. Porém, ressaltam que o sofrimento decorre de um *“confronto entre a subjetividade do trabalhador e as restrições das condições socioculturais e ambientais, relações sociais e organização do trabalho”* (p.27). Assim, as autoras concluem que o trabalho pode ser, ao mesmo tempo, fonte de prazer e sofrimento, e que essa dinâmica é responsável pela saúde psíquica.

Entre os principais elementos da organização do trabalho relacionados ao prazer-sofrimento, encontram-se a atividade de trabalho, que envolve a tarefa prescrita e real, e as relações socioprofissionais, que envolvem as relações entre chefias-subordinados e entre colegas. Outro aspecto que merece destaque e é ressaltado pelas autoras se refere à *“cultura do desempenho, da excelência, da competição exacerbada, da produtividade e da fidelidade aos objetivos e ideais do empresariado”* (MENDES e MORRONE, 2002, p.29). Daí a necessidade de envolver nos estudos aspectos sociais e culturais das organizações.

Mendes e Morrone (2002), citando Mendes e Linhares, também ressaltam que a vivência do prazer está relacionada à

“identificação do trabalhador com sua atividade de trabalho, aos resultados favoráveis do uso de procedimentos técnicos, e a quando a organização do trabalho, considerando a variabilidade inter e intra-individual, permite a utilização de estratégias operatórias diferenciadas” (p.30).

Mendes e Morrone (2002), citando Jayet, colocam como um indicador de utilização de estratégias defensivas na situação de trabalho condutas de evitação, como por exemplo, o absenteísmo. As autoras também ressaltam o conceito de mobilização subjetiva, desenvolvido por Dejours e destacam como possibilidade de transformar o sofrimento e vivenciar o prazer, o resgate do sentido do trabalho.

Mendes (1997) elaborou uma escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST). Nessa escala, ela constrói dois fatores que indicariam prazer, e dois que indicariam sofrimento. Os fatores de prazer seriam a realização e a liberdade, enquanto os fatores de sofrimento seriam a desvalorização e o desgaste.

O quadro abaixo apresenta as definições para estes fatores:

FATORES	Definição
REALIZAÇÃO	Sentimento de gratificação, orgulho e identificação com um trabalho que atende às necessidades profissionais.
LIBERDADE	Sentimento de estar livre para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho.
DESVALORIZAÇÃO	Sentimento de incompetência diante das pressões para atender às exigências de desempenho e produtividade.
DESGASTE	Desânimo, cansaço, ansiedade, frustração, tensão emocional, sobrecarga e estresse no trabalho

Quadro 02 - Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho
Fonte: MENDES, 1997.

Esta escala teve um índice de confiabilidade (*alpha* de Cronbach) maior que 0,80. Respectivamente, os fatores realização, liberdade, desvalorização e desgaste apresentaram os índices de 0,82, 0,81, 0,80 e 0,86.

Um estudo importante realizado por Ferreira e Freire (2001) investigou a carga de trabalho e rotatividade na função de frentista. Realizou-se um estudo qualitativo com análise documental, observação livre, observação sistemática e entrevistas semi-estruturadas com 08 frentistas e 30 usuários para estabelecer como objeto de análise a relação entre trabalho prescrito e trabalho real. Entre os resultados, encontrou-se como causas da rotatividade os baixos salários, a discrepância entre trabalho prescrito e trabalho real, o que causava sobrecarga no trabalho. Os autores ressaltaram que numa concepção taylorista em que a busca de produtividade e da rentabilidade é a prioridade, o homem é fator de ajuste, e no centro das preocupações da organização encontra-se o imperativo da técnica e da performance em detrimento das necessidades, projetos e expectativas dos sujeitos. A grande discussão final desse trabalho destaca a importância da quantificação e sugere pesquisas nesse sentido. Pois, poderia se pensar que a natureza e forma de organização do trabalho podem ser fatores que favorecem ou não a sentimentos positivos ou negativos no trabalho.

Essa visão crítica do modelo capitalista também aparece no pensamento de Mendes e Morrone (2002) ao afirmarem que

“(...) a introdução da perspectiva da psicodinâmica para entender os efeitos do trabalho na saúde psíquica, consoante com outras tendências teóricas atuais, leva a uma mudança de paradigma, que além de privilegiar variáveis psicológicas e sociais, compreende o contexto de trabalho numa perspectiva dialética a partir das contradições impostas pelo sistema de produção capitalista em todas as suas manifestações.” (p.39).

E Lima (1996) ainda ressalta, assim como Codo (1994), o papel do pesquisador em psicologia organizacional e do trabalho nesse contexto, ao afirmar que

“integrar o trabalho à psicologia, tentando apreendê-lo nas suas formas concretas de manifestação, é a única forma possível de permitir que a pesquisa em SM&T (Saúde mental e trabalho) venha a contribuir efetivamente para construção do saber científico” (p.56).

Considerando-se a importância de se estudar a saúde mental e sua relação com o trabalho, pode-se salientar a possibilidade de uma relação com a satisfação do trabalhador em sua produção e as contribuições que os estudos sobre o bem-estar subjetivo podem oferecer nessa perspectiva de pesquisa.

1.2 As Contribuições da Psicologia Positiva: O Bem-Estar Subjetivo

Os estudos de Psicologia sobre o Bem-estar subjetivo têm oferecido muitas contribuições nas últimas décadas. Diversos psicólogos e cientistas têm concentrado suas pesquisas na compreensão das condições que proporcionam uma vida de maior satisfação e realização pessoal. Pode-se destacar os trabalhos de Myers (1992), Diener (1997), Ryff & Singer (1998, 2000), Danna e Griffin (1999), Seligman & Csikszentmihalyi (2000), Ryan e Deci (2001), entre outros. Todo esse corpo de estudiosos vem contribuindo para o entendimento do assunto.

Segundo Diener (1997), o Bem-estar subjetivo (BES) refere-se a como as pessoas avaliam suas vidas, e inclui aspectos como satisfação na vida e satisfação conjugal, ausência de depressão e ansiedade, e humores e emoções positivas. Ele destaca, por exemplo, como o conceito se define em termos da experiência interna do respondente. Sua abordagem difere do campo da psicologia clínica e possui, em razão disto, vantagens e desvantagens. Se por um lado, essa visão dá maior autoridade para a expressão dos respondentes em relação aos estudos, por outro, é importante diferenciar a pesquisa em BES do campo da saúde mental, por considerar que o primeiro diz respeito à percepção da pessoa sobre sua própria felicidade. Assim, ele conclui que uma pessoa pode estar feliz com sua vida, mas mesmo assim não se pode afirmar que existe saúde mental. Mesmo assim, um psicólogo irá freqüentemente considerar instrumentos de mensuração no estudo do BES para a avaliação da saúde mental da pessoa.

Diener (1997) considera que existem três componentes primários do Bem-estar subjetivo: satisfação com a vida, alta freqüência de experiências emocionais positivas e baixas freqüências de experiências emocionais negativas. Cada uma destas três facetas pode ser subdividida. Satisfação global com a vida pode ser dividida em satisfação com vários domínios da vida: recreação, amor, casamento, amizade, e estes quatro domínios ainda podem ser divididos em outras facetas. As

experiências emocionais positivas podem ser divididas em emoções específicas como alegria, afeição e orgulho. E as experiências emocionais negativas podem ser também divididas em emoções específicas e humores como vergonha, culpa, tristeza, raiva e ansiedade. Siqueira (2004) explicita com muita clareza todas essas dimensões.

Diener (1997) também ressalta a importância do estudo do componente cognitivo em relação ao BES. Neste ponto, ele alerta sobre como as pessoas felizes são mais propensas a experienciarem mais eventos que são considerados desejáveis naquela cultura, mas também tem uma propensão a interpretar e recordar eventos ambíguos como bons. Pessoas com alto BES são também mais propensas a perceber eventos neutros como positivos. Assim, pessoas com alto BES podem não apenas experienciar objetivamente mais eventos positivos, mas também parecem perceber eventos mais positivamente que em pessoas que têm um nível baixo de BES.

Pessoas em nações pobres mostram índices de BES levemente baixos e quase insignificantes. Países que são mais ricos em propriedades, e que valorizam a liberdade e os direitos humanos, dando ênfase ao individualismo, têm cidadãos com alto BES. E para surpresa, outros fatores como o desenvolvimento econômico e a homogeneidade cultural da sociedade não correlacionam com níveis médios de BES.

O temperamento, segundo Diener (1997), tem um efeito poderoso sobre o BES. Estudos de hereditariedade com gêmeos separados no nascimento e depois estudados como adultos descobriram que tanto as experiências emocionais positivas como as negativas fazem supor que a existência de uma forte base genética. No caso das experiências emocionais positivas, parece ser a hereditariedade um fator importante em uma amostra do ocidente, e uma pequena proporção de variância parece ser devido ao ambiente familiar comum. No caso das experiências emocionais negativas, o coeficiente de hereditariedade é até mesmo forte e há uma pequena variação devido ao meio ambiente compartilhado. Em adultos, otimismo, auto-estima, e extroversão são vários dos traços de personalidade próprios de pessoas felizes (DIENER, 1997).

No trabalho sobre felicidade e as potencialidades humanas, Ryan e Deci (2001) buscam discutir o conceito de Bem-estar, procurando relacioná-lo com o

estado de felicidade. Porém, ao discutir o próprio conceito de felicidade recorrem a duas tradições no estudo do Bem-estar: a visão hedônica e a visão eudemônica.

A predominante visão entre psicólogos hedônicos é que o bem-estar consiste na felicidade subjetiva e concerne às experiências de prazer e desprazer construídos para incluir julgamentos sobre os bons ou maus elementos da vida (RYAN e DECI, 2001). O Bem-estar subjetivo consiste em três componentes: satisfação na vida, a presença do humor positivo, e a ausência do humor negativo, freqüentemente sintetizados como felicidade (DIENER & LUCAS 1999).

Na outra visão, salienta-se que a eudemonia se refere a um estado de perfeição que representa a realização do verdadeiro potencial de alguém. Esse estado ocorre quando as atividades da vida da pessoa são mais congruentes ou remetem a valores profundos e que são holisticamente ou totalmente engajados (RYAN e DECI, 2001).

Os autores procuraram também formar tópicos de pesquisa em psicologia do Bem-estar, destacando a investigação da personalidade, diferenças individuais e Bem-estar (neste ponto, apontam a importância da pesquisa sobre fatores genéticos – com experiências significativas com gêmeos idênticos – e com traços de personalidade); pesquisas com emoções e Bem-estar (relacionando-o com o afeto positivo); saúde física e suas relações com o Bem-estar. Dentro desse corpo de sugestões para pesquisas, cita-se o estudo sobre os antecedentes do Bem-estar em que se considera classe social e saúde como preditores do Bem-estar, chegando às seguintes conclusões:

“ (a) Pessoas em nações ricas são mais felizes que pessoas em nações pobres; (b) o aumento da saúde em nações desenvolvidas não tem, nas últimas décadas, sido associado com aumento do BES; (c) diferenças em países quanto à saúde mostram apenas pequenas correlações positivas com felicidade; (d) aumento da saúde pessoal não faz tipicamente resultado em aumento de felicidade; e (e) pessoas que fortemente desejam saúde e dinheiro são mais infelizes que aqueles que não desejam.” (RYAN e DECI, 2001, p. 12)

Uma primeira discussão a ser levantada consiste na possibilidade do BES ser uma variável importante para as pesquisas em psicologia, porém podendo assumir a posição de antecedente ou conseqüente. Pode-se perceber que na maioria dos estudos o Bem-estar subjetivo aparece com conseqüência de várias condições,

incluindo como seus preditores a classe social e a saúde física. Traços de personalidade, temperamento, aspectos culturais, valores, metas e sentidos para a realização também podem ser importantes antecedentes do BES. Dessa forma, esses estudos estariam contribuindo para o entendimento das condições necessárias para levar os indivíduos a se sentirem melhor e mais felizes na vida em sociedade (que, segundo a filosofia aristotélica, era a finalidade da vida moral dentro da sociedade). Porém ao entender o que antecede ao Bem-estar, pode-se delinear as suas conseqüências para alguns campos de atuação do indivíduo social. Segundo Ryan e Deci, realização pessoal, familiar e profissional, desempenho no trabalho, sucesso econômico, entre outros, poderiam ser conseqüência de uma vida de felicidade.

Se por um lado, essa possibilidade de ser antecedente ou conseqüente pode ser enriquecedora, por outro, pode se tornar um grave problema de pesquisa. Pois, como saber quando o BES é causa ou efeito? Talvez a melhor solução para esse problema seria abandonar a idéia de causalidade, tão criticada na metodologia quantitativa, e optar pela correlação: o BES estaria correlacionado com determinadas variáveis, em que uma mudança significativa em uma variável afetaria a outra.

Outro ponto a ressaltar seria a possibilidade de relacionar o BES com saúde mental. Apesar de ser instigante essa perspectiva, existem sérias restrições, como ressalta Diener (1997), ao afirmar categoricamente que BES não é sinônimo de saúde mental. Ele afirma que algumas pessoas manifestam-se bem em muitos aspectos de suas vidas, mas não são particularmente felizes.

Uma discussão importante a se fazer consiste na dificuldade de conciliação teórica e bibliográfica. Os conceitos básicos da área de saúde mental baseiam-se em postulados da psicodinâmica da escola francesa de Christophe Dejours, enquanto os estudos do Bem-estar subjetivo fundamentam-se na linha teórica de estudiosos americanos como Diener, Ryff, Myers e Csikszentmihalyi. Enquanto no primeiro caso predomina um estudo de ordem qualitativa, o segundo já está associado a dados de uma metodologia quantitativa.

Pesquisas recentes têm mostrado os avanços e contribuições na área da Psicologia Positiva. Ao mesmo tempo, pesquisas na área de saúde mental no trabalho denunciam a presença de prazer ou sofrimento na execução das tarefas. Assim, torna-se interessante tentar encontrar relações entre a presença de um Bem-

estar subjetivo conforme os estudos da Psicologia Positiva, e suas possíveis correlações com os estados de prazer e sofrimento no trabalho.

Diante da atual situação de desgaste emocional que sofrem os trabalhadores em suas funções, pretende-se estudar a presença do Bem-estar subjetivo e também de sentimentos de prazer ou sofrimento durante o trabalho, e continuamente as possíveis relações entre esses construtos.

No trabalho de Pavot and Diener, citado por Diener (1997), os autores revisam uma Escala de Satisfação com a vida, dentro do modelo Likert. A escala PANAS também é citada como um bom instrumento que pode contribuir no estudo deste assunto. Como um complemento aos questionários padronizados em escalas, métodos alternativos baseados em auto-relatos como em entrevistas e o método de amostragem experimental também podem ser de grande auxílio (DIENER, 1997).

A proposta de investigação do construto Bem-estar no trabalho coloca desafios quanto à exploração das definições que o acompanham no contexto do Brasil. Assim, seria interessante cogitar a possibilidade de um conceito correlato à esse construto dentro de nossa literatura científica. Essa proposta pode ser corroborada pelo uso do conceito de satisfação no trabalho por Siqueira (2004). A autora aponta o conceito de bem-estar no trabalho como integrado por três componentes: a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Nesse sentido, Siqueira destaca o bem-estar no trabalho como *“um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo)”* (pág. 16).

Diante dessa possibilidade, surge um novo campo de pesquisa a ser investigado. O conceito de satisfação no trabalho e sua escala desenvolvida por Siqueira (1995) poderia ser um instrumento de estudo nessa área. A escala multifatorial da autora apresenta as dimensões satisfação com os colegas, com a chefia, com o salário, com a natureza do trabalho e com a promoção. Siqueira e Gomide (2004) consideram chefia e colegas de trabalho como dimensões relacionadas ao ambiente social, enquanto a natureza do trabalho representaria as atribuições do cargo ocupado. Salário e promoção seriam dois aspectos de gestão das pessoas em que a organização manifestaria sua retribuição ao empregado.

Conforme o ponto de vista discutido, o conceito de satisfação desenvolvido por Locke em 1976 como *“um estado emocional positivo ou de prazer resultante de*

um trabalho ou de experiências de trabalho” citado em Siqueira e Gomide Jr (2004) poderia ser usado como um construto correlato a bem-estar no trabalho para futuras pesquisas.

Assim, uma primeira discussão levantada consiste em tentar estabelecer relações entre o Bem-estar no trabalho (BET), dentro da perspectiva da Psicologia Positiva, e a questão prazer-sofrimento no trabalho, na perspectiva da saúde mental e trabalho. Como seqüência, proceder-se-á para uma nova discussão envolvendo a questão do suporte organizacional, a renda e a jornada de trabalho enquanto variáveis a serem investigadas em relação aos temas até então debatidos.

CAPÍTULO 2

VARIÁVEIS INDEPENDENTES RELACIONADAS A BEM-ESTAR E A SENTIMENTO DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

2.1 Percepção de Suporte Organizacional

A percepção de suporte organizacional (PSO) se refere às crenças e expectativas de um indivíduo acerca da retribuição e do reconhecimento dado pela organização (TAMAYO e TRÓCCOLI, 2002). Esse construto, desenvolvido por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), consiste nas *“crenças globais desenvolvidas pelo empregado sobre a extensão em que a organização valoriza as suas contribuições e cuida do seu bem-estar”* (p.501). Segundo Tamayo e Tróccoli (2002), *“essa percepção é influenciada pela frequência, intensidade e sinceridade das expressões de elogio e aprovação e, também, pelos aspectos ligados ao pagamento, à categoria do trabalho, ao enriquecimento do trabalho e à influência sobre as políticas da organização”* (p.04). Eles desenvolveram uma Escala de percepção de suporte organizacional (EPSO) em conjunto com Pinheiro e Paz (TAMAYO, PINHEIRO, TRÓCCOLI e PAZ, 2000), considerando como fatores: gestão de desempenho ($\alpha = 0,78$); estilos de gestão da chefia ($\alpha = 0,93$); suporte social no trabalho ($\alpha = 0,85$); sobrecarga ($\alpha = 0,81$); suporte material ($\alpha = 0,82$) e ascensão e salários ($\alpha = 0,75$).

Siqueira (2001) também discorre sobre a percepção de suporte organizacional, definindo-a como *“um conjunto de crenças sobre o grau em que a organização mostra-se comprometida com os empregados”* (p.74). A autora também desenvolveu uma escala unifatorial de PSO constituída por 09 itens ($\alpha = 0,86$). Posteriormente, esta escala foi adaptada para 06 itens com a mesma precisão.

Quanto à relação entre a PSO e a existência de problemas relacionados à saúde mental, Tamayo e Tróccoli (2002) estudaram a relação do construto com a síndrome de *burnout*. As correlações mostraram que quase todas as dimensões da escala de PSO apresentaram correlações negativas e significativas com as

dimensões da escala de Exaustão Emocional (*Burnout*). A dimensão sobrecarga foi a única que apresentou correlações positivas e igualmente significativas com a exaustão psicológica (0,47) e percepção de desgaste (0,51).

Em um estudo realizado com enfermeiras que cuidavam de aidéticos, Aiken e Sloane (1997) constataram que as atendentes apresentavam menor exaustão emocional quando percebiam maior suporte organizacional. Inversamente, quando percebiam menor suporte, apresentavam maior exaustão emocional. Neste estudo, também concluiu-se que as dimensões da Escala de Percepção de Suporte Organizacional apresentam correlações negativas e significativas com as dimensões da Escala de Exaustão Emocional. Os autores usaram de análise de regressão múltipla e encontraram que 31% da variância da dimensão Exaustão Psicológica e 26% da variância da dimensão Percepção de Desgaste eram explicadas pelo conjunto de variáveis de suporte organizacional e de *coping* ocupacional. Esse trabalho abriu possibilidades quanto ao estudo das relações entre a percepção de suporte organizacional e um construto da área de saúde mental como o *burnout*.

Siqueira e Gomide Jr (2004), ao discutirem os vínculos do indivíduo com a organização e o trabalho, relatam que a literatura confirma a influência da percepção de suporte organizacional na redução de absenteísmo e da intenção de sair da empresa, aumentando desempenho, satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho, comprometimento e cidadania organizacional. Se a percepção de suporte organizacional pode influenciar na satisfação no trabalho, e se como foi discutido no tópico anterior, a satisfação com a vida pode estar relacionada ao bem-estar subjetivo, poderia se pensar em relacionar a satisfação no trabalho com o bem-estar no trabalho, sendo estes conseqüentes diretos da percepção de suporte organizacional. Assim a escala de satisfação no trabalho de Siqueira (1995) poderia ser utilizada como instrumento de investigação do bem-estar no trabalho.

2.2 Renda

O salário, enquanto poder de compra da classe trabalhadora, determina a qualidade e/ou padrão de vida do ser humano (ODELIUS e RAMOS, 1999). Ele tanto pode ser o motivador principal para o empregado de uma empresa como pode ser secundário, dependendo da realidade sócio-econômica onde este funcionário

está inserido. Marx e Engels (s/d) explicam a origem do salário a partir do advento do modo de produção capitalista. Sobre esse aspecto, Odélius e Ramos (1999) comentam que “*o homem precisa sobreviver (MARX e ENGELS, A ideologia alemã) e sobreviver é controlar o meio ambiente, transformá-lo à sua imagem e semelhança. Sobreviver é buscar e criar condições para viver: trabalhar para poder ter casa, comida, roupa lavada.*” (p.344).

A renda ou salário é um aspecto fundamental da vida das pessoas, quer como um aspecto social, quer como psicológico, e portanto, por que não dizer, *psicossocial*, pois é critério fundamental para analisar o Bem-estar do indivíduo. Pois, é através do dinheiro que as pessoas adquirem os bens necessários para a sua sobrevivência, e portanto, satisfação de suas necessidades.

“Como adquirir todos esses produtos para satisfação das nossas necessidades e realização de desejos que sempre se renovam? A resposta é simples: através do dinheiro. Mas, que dinheiro, dinheiro vindo de onde? Para a maior parte das pessoas, dinheiro vindo a partir do próprio trabalho, da remuneração da força de trabalho vendida no mercado. Dinheiro recebido em forma de salário, na maioria das vezes, mensalmente”. (ODELIUS e RAMOS, 1999, p.339)

Ao analisar a problemática da renda relacionado com o sofrimento psíquico de educadores, Odélius e Ramos (1999) estabelecem a relação entre questão salarial e *burnout*. Em seus estudos, as autoras detectaram que entre os fatores relacionados à renda e que podem indicar bem estar e/ou sofrimento psíquico estariam a iniquidade, a falta de relação entre o esforço e a consequência, a larga dispersão salarial e os baixos salários.

2.3 Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho tem sido um grande foco de discussão desde que se instituíram as relações de trabalho da sociedade capitalista. As grandes jornadas descritas ao longo do século XIX resultaram na luta e no alcance de sua diminuição ao longo do século XX. (DEJOURS, 1988).

“(…) o 1º de Maio é considerado o Dia do Trabalho em homenagem aos heróis anarquistas mortos em 1877 nos Estados Unidos. Esses operários lideraram uma manifestação, iniciada em 1º de maio de 1876, em defesa da Jornada de oito horas e pela proteção à mulher e à criança” (CARNEIRO, 1997, p.94).

Nesse sentido, a questão de uma jornada de trabalho justa, ou pelo menos, decente, faz parte da história do trabalho. Portanto, ao se pensar em uma psicologia do trabalho e suas ramificações, precisa-se lembrar da sobrecarga em termos de tempo dedicado ao labor.

Por isso, Dejourns (1988), em sua obra “*A Loucura do Trabalho*” narra a história da saúde mental e trabalho, partindo das lutas pela sobrevivência no século XIX:

“no que me concerne ao que se poderia chamar de ‘*pré-história da saúde dos trabalhadores*’, vê-se emergir uma palavra de ordem que vai, por assim dizer, cobrir todo o século XIX: a *redução da jornada de trabalho*” (DEJOURS, 1988, p.17).

Tomazi (2000) afirma que

“as lutas, inicialmente isoladas, por melhores salários ou pela redução da jornada de trabalho (que até meados do século XIX, na maioria dos países, não era inferior a catorze horas por dia) foram, pouco a pouco, tornando-se mais frequentes e organizadas” (p.235).

Em um estudo como agentes penitenciários da cidade de Salvador, Fernandes, Silvany Neto, Sena, Leal e Costa (2002), analisaram a relação entre doenças emocionais e a jornada de trabalho excessiva. Entre os fatores analisados, havia um referente à satisfação no desempenho das atividades, relação com a chefia, independência na realização das atividades, relação com colegas, tranquilidade, monotonia e supervisão. Nesse caso, os autores confirmaram o que a literatura afirmava: há uma forte associação entre as cargas relacionadas com as relações interpessoais, relações hierárquicas, estrutura de poder na organização, intranquilidade e o sofrimento psíquico dos trabalhadores (DEJOURS, 1987; SILVA, 1993). Os agentes penitenciários também trabalhavam em dias de folga, visando a aumentarem sua renda, o que reforçava a sobrecarga de trabalho e demonstrava a

necessidade de uma renda maior. Em média, os trabalhadores investigados tinham uma jornada de trabalho superior a 48 horas semanais.

Diante da análise destas variáveis e a possibilidades de estudá-las relacionando-as ao Bem-estar subjetivo e o campo da saúde mental, prossegue-se para a proposição do modelo de pesquisa.

CAPÍTULO 3

PROPOSIÇÃO DO MODELO: ANTECEDENTES DOS SENTIMENTOS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

O campo de estudo da saúde mental no contexto de trabalho envolve dimensões importantes e diversas abordagens tentam investigá-lo no sentido de encontrar respostas para inúmeros problemas (DEJOURS, 1988; LIMA, 1996; CODO, 1999; MENDES, BORGES & FERREIRA, 2002; BASTOS, 2003).

Nesse sentido, o entendimento da dinâmica que envolve os sentimentos de prazer e sofrimento nesse contexto (MENDES & MORRONE, 2002) apresenta-se como um propósito relevante para o avanço das pesquisas. Nessa busca de compreensão do tema, a investigação sobre antecedentes desses sentimentos pode ser de grande utilidade.

Diante dessa possibilidade, os estudos sobre o bem-estar subjetivo (DIENER, 1997) e sobre a satisfação no trabalho (LOCKE, 1976; SIQUEIRA & GOMIDE JR, 2004) parecem poder significar importantes construtos a serem relacionados com o campo da saúde mental no trabalho.

Considerando os estudos de Mendes (1997) sobre os sentimento de prazer e sofrimento vivenciados pelos indivíduos em seu contexto de trabalho e o conceito de satisfação no trabalho (LOCKE, 1976) como um dos componentes de Bem-estar no trabalho segundo Siqueira (2004), poderia se propor uma relação entre esses construtos e até mesmo, a própria satisfação no trabalho como antecedente dos sentimento de prazer e sofrimento.

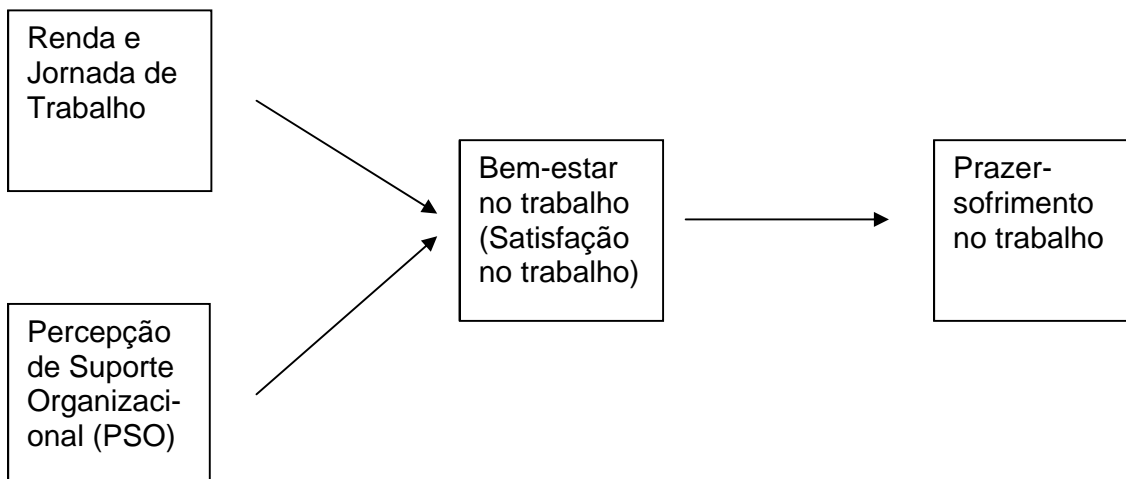
Porém, ao analisar as diversas variáveis envolvidas com a satisfação no trabalho e/ou bem-estar subjetivo, encontram-se a renda (ODELIUS & RAMOS, 1999; RYAN & DECI, 2001), a jornada de trabalho (DEJOURS, 1988; FERNANDES, SILVANY NETO, SENA et al, 2002) e a percepção de suporte organizacional (AIKEN & SLOANE, 1997; SIQUEIRA E GOMIDE JR, 2004). A renda oferece um campo fecundo de investigação como se pode encontrar nos próprios autores citados, em que Odelius e Ramos (1999) a consideram como um fator fundamental para a satisfação e Ryan e Deci (2001) evidenciam a pouca importância para o bem-estar subjetivo. A jornada de trabalho, entretanto, aparece como um conceito de grande importância para o campo sociológico (DEJOURS, 1988; TOMAZI, 2000) e que

oferece, como variável sócio-demográfica, a possibilidade de estabelecer vínculos entre sociologia e psicologia. E por último, a percepção de suporte organizacional denota um conceito obrigatório no campo da psicologia organizacional (EISENBERGER, HUNTINGTON, HUTCHISON & SOWA, 1986; TAMAYO & TRÓCCOLI, 2002) e uma variável relevante para a investigação nesta área (SIQUEIRA, 2001).

Diante dessa relação entre construtos e variáveis, o modelo de investigação proposto procura relacionar as variáveis renda, jornada de trabalho e percepção de suporte organizacional como preditores diretos da variável satisfação no trabalho (como indicador de Bem-estar) e Bem-estar no trabalho, por sua vez, como preditor direto de sentimentos prazer ou sofrimento no trabalho.

A Figura 01 mostra o modelo hipotético a ser investigado.

FIGURA 01
Modelo de investigação dos antecedentes dos sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho



Com a exposição do modelo a ser investigado, conclui-se esta parte do trabalho, apresentando-se a seguir os aspectos metodológicos, resultados, discussão e conclusão.

CAPÍTULO 4

MÉTODO

4.1 Amostra

A realização deste estudo contou com a participação de uma amostra de 224 estudantes trabalhadores de curso pré-vestibular noturno, sendo 55,8% do sexo masculino e 44,2% do sexo feminino. A escolaridade teve variação entre os níveis de segundo grau incompleto e pós-graduação, predominando o nível de segundo grau completo (88,4%). A idade dos participantes variou entre 16 e 53 anos, predominando a faixa entre 18 e 21 anos, o que correspondeu a 52,9%. A maioria desses trabalhadores pertence a organizações privadas (90,2%). Na composição da amostra, foram estabelecidos contatos por parte do pesquisador com os sujeitos-participantes que se dispuseram a colaborar com a pesquisa.

Na definição do número de participantes para compor a amostra, utilizou-se o critério de Miles e Shevlin (2001) em que o número deve ser maior que $50 + 8k$ ou maior que $104 + k$ em que k é igual ao número de variáveis independentes.

A seguir, são apresentados os números relativos às atividades variadas dos sujeitos-participantes.

Tabela 01- Área de atuação das empresas e número de sujeitos participantes:

<i>Área</i>	<i>Número de participantes</i>
Segurança	06
Contabilidade/auditoria/assistência jurídica	10
Informática (prestação de serviços)	08
Comércio varejista	52
Atacado (compras, vendas, estoque)	08
Confecção	03
Agrícola	09
Financeira	03
Automobilístico	04
Transporte	05
Educação (segundo grau)	22
Construção civil	05
Telemarketing	22
Elétrico/eletrônico (prestação de serviços)	09
Indústria	11
Sindical	01
Saúde	11
Gráfico	06
Lazer	05
Omissão de informações	24
Total	224

4.2 Instrumentos

Os instrumentos usados foram organizados em um questionário contendo: perguntas sobre dados demográficos, escalas de Percepção de Suporte Organizacional (Siqueira, 1995) Satisfação com o trabalho (Siqueira, 1995), e as escalas de prazer-sofrimento no trabalho – EIPST (Mendes, 1997), que traz como indicadores de prazer os fatores realização e liberdade, e de sofrimento os fatores desvalorização e desgaste.

Tabela 02: Nome, autor, natureza, composição dos instrumentos e índices de fidedignidade resultantes dos estudos de validação.

<i>Instrumento</i>	<i>Autores</i>	<i>Natureza do Instrumento</i>	<i>Fatores</i>	<i>Alpha De Cronbach</i>	<i>Alpha De Cronbach - Encontrados</i>
EPSO	Siqueira (1995)	Unifatorial		0,86	0,83
EST	Siqueira (1995)	Multifatorial	Satisfação com colegas de trabalho	0,81	0,79
			Satisfação com o salário	0,90	0,86
			Satisfação com a chefia	0,89	0,88
			Satisfação com a natureza do trabalho	0,77	0,70
			Satisfação com a promoção	0,81	0,80
EIPST	Mendes (1997)	Multifatorial	Realização	0,82	0,82
			Liberdade	0,81	0,73
			Desvalorização	0,80	0,70
			Desgaste	0,86	0,91

Os instrumentos relacionados na tabela serão descritos a seguir:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional – EPSO:

Instrumento composto por 06 itens que deveriam ser avaliados em uma escala de sete pontos no modelo Likert (1-Discordo totalmente, 7-Concordo totalmente). A precisão do instrumento (Alpha de Cronbach) teve índice de 0,86.

Escala de Satisfação no Trabalho – EST:

Esta escala é composta por 15 itens que deveriam ser avaliados numa escala de sete pontos no modelo Likert, iniciando com a frase “no meu trabalho atual, sinto-me...” e completando com totalmente insatisfeito (1) e totalmente satisfeito (7), seguindo a frase de cada item. Esse instrumento alcançou um índice de precisão entre 0,77 e 0,90 entre os fatores.

Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho – EIPST.

Composta por 29 itens, esta escala compreende quatro fatores, e está distribuída em cinco pontos de avaliação (1-Nunca, 5-Sempre). Os quatro fatores que compõem a escala são: Realização e Liberdade (fatores de prazer), e Desvalorização e Desgaste (fatores de sofrimento). Esses fatores se basearam em validação de Mendes (1997) e apresentaram índices de precisão entre 0,80 e 0,86 entre os fatores.

4.3 Procedimentos de coletas de dados da pesquisa

A coleta de dados foi efetuada através de um questionário contendo cinco partes. A primeira continha apresentação, instruções gerais e endereço do pesquisador. Em seqüência, apareciam as três escalas separadas: percepção de suporte organizacional, satisfação no trabalho e indicadores de prazer-sofrimento no trabalho, respectivamente. Cada um dos instrumentos continha suas respectivas instruções e as descrições de como respondê-los. Por último, havia o questionário com perguntas relacionados a dados pessoais e funcionais dos participantes da pesquisa (anexo). Em alguns questionários, algumas perguntas não foram respondidas. Porém, o índice de retorno foi de aproximadamente 98%.

O procedimento consistiu em um contato do pesquisador com coordenadores de uma escola de ensino de segundo grau e pré-vestibular, considerando que nas turmas que se preparavam para o vestibular no período noturno, predominavam alunos que trabalhavam durante outros períodos. Diante da permissão dos responsáveis para a execução da pesquisa, os questionários foram aplicados coletivamente. Esses alunos trabalhadores foram orientados a não identificarem suas organizações, restringindo-se apenas a relatar o ramo de atuação das mesmas.

4.4 Análise dos dados

As respostas aos questionários foram registradas em um banco de dados, a partir do qual realizaram-se análises estatísticas através do programa SPSS – *Statistical package of Social Science* (subprogramas *correlation* e *regression*).

A análise exploratória inicial dos dados foi realizada com o objetivo de verificar a precisão da entrada de dados, respostas omissas, casos extremos, normalidade das variáveis e a verificação dos pressupostos necessários à aplicação das técnicas.

A amostra foi descrita por meio de estatísticas descritivas enquanto as relações entre as variáveis foram verificadas através da correlação de Pearson. O teste de modelo, por sua vez, foi realizado através da análise de regressão múltipla hierárquica ou sequencial, em que o encadeamento das variáveis foi determinado conforme modelo proposto. Desse modo, as variáveis renda, jornada de trabalho e percepção de suporte organizacional foram variáveis-preditoras da variável satisfação no trabalho, sendo esta a variável-critério das anteriores; esta última variável serviu como variável-preditora para cada fator de prazer e sofrimento no trabalho, que serviram como variáveis-critério. A relação entre as variáveis foi investigada em dois blocos invertidos. Assim, configurou-se os seguintes análises a serem descritas no próximo capítulo.

CAPITULO 5

RESULTADOS

Os resultados deste estudo serão apresentados, inicialmente, considerando-se as análises das correlações entre as variáveis e, em seguida, as análises de regressões múltiplas hierárquicas e *stepwise*.

Deve-se ressaltar que o teste de normalidade foi realizado conforme o *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*. Observou-se que as variáveis apresentaram uma distribuição próxima do normal, não sendo necessária a realização de transformações.

A) As Relações entre as Variáveis de Estudo

A Tabela 03 contém as médias, os desvios-padrão, os coeficientes de correlação (r de Pearson) das variáveis.

Tabela 03 – Sumário das estatísticas descritivas, coeficientes de correlação (r de Pearson) entre as variáveis do estudo.

Variáveis	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 – Renda	1,44	0,86												
2 – Jornada trabalho	44,96	9,89	0,116											
3 – P. suporte organiz.	4,08	1,45	0,045	-0,149*										
4 – Satis. c/ colegas	4,64	1,25	0,011	0,071	0,326*									
5 – Satis. c/ salário	3,25	1,45	0,231**	-0,087	0,457**	0,203**								
6 – Satis. c/ chefia	4,80	1,48	-0,065	-0,146*	0,590**	0,384**	0,356**							
7 – Satis. c/ nat. trab.	4,42	1,11	0,209**	0,045	0,512**	0,367**	0,442**	0,439**						
8 – Satis. c/ promoção	3,49	1,41	0,100	0,000	0,601**	0,338**	0,494**	0,468**	0,603**					
9 – Realização	3,30	0,80	0,317**	-0,015	0,407**	0,298**	0,420**	0,552**	0,653**	0,493**				
10 – Liberdade	3,22	0,89	0,059	-0,109	0,531**	0,541**	0,377**	0,519**	0,472**	0,475**	0,472**			
11 – Desvalorização	2,63	0,75	-0,157*	0,048	-0,362**	-0,313**	-0,354**	-0,318**	-0,318**	-0,319**	-0,296**	-0,481**		
12 – Desgaste	3,08	0,95	-0,148*	0,122	-0,460**	-0,329**	-0,438**	-0,385**	-0,478**	-0,429**	-0,508**	-0,423**	0,491**	

** Correlação significativa para 0,01

* Correlação significativa para 0,05

A descrição da significância das correlações seguiu a proposta de Miles e Davis (2001), conforme a orientação de Cohen (1988), citado em Oliveira (2004), que define as correlações baixa com coeficientes entre 0,10 e 0,30, moderada com coeficientes entre 0,30 e 0,50 e elevada como sendo aquelas que apresentam coeficientes acima de 0,50.

Na análise inicial entre as variáveis-antecedentes percepção de suporte organizacional, renda e jornada de trabalho, foram encontrados algumas correlações significativas. A variável renda mostrou baixa correlação positiva com satisfação com o salário ($r=0,23$, $p<0,01$), com satisfação com a natureza do trabalho ($r=0,21$, $p<0,01$), correlação moderada positiva com realização ($r=0,31$, $p<0,01$), e baixa correlação negativa com desvalorização ($r=-0,15$, $p<0,05$) e desgaste ($r=-0,14$, $p<0,05$). A variável jornada de trabalho mostrou apenas uma baixa correlação negativa com satisfação com a chefia ($r=-0,14$, $p<0,05$). Porém, a variável percepção de suporte organizacional mostrou melhores índices de correlação que as variáveis discutidas anteriormente. Percepção de suporte organizacional apresentou correlação positiva com os fatores de satisfação no trabalho, com índices entre 0,32 e 0,60 ($p<0,01$). Apresentou também correlação positiva com os fatores de prazer no trabalho (realização, $r=0,40$ e liberdade, $r=0,53$; $p<0,01$) e correlação negativa com os fatores de sofrimento no trabalho (desvalorização, $r=-0,36$ e desgaste, $r=-0,46$; $p<0,01$).

Na relação entre os fatores de satisfação no trabalho e os fatores de prazer-sofrimento, encontrou-se algumas correlações importantes. Os fatores de satisfação no trabalho mantiveram correlações positivas com os fatores de prazer e correlação negativa com os fatores de sofrimento. O fator realização mostrou correlação moderada com satisfação com salário ($r=0,42$, $p<0,01$), satisfação com promoção ($r=0,49$, $p<0,01$) e elevada correlação com satisfação com a natureza do trabalho ($r=0,65$, $p<0,01$). O fator liberdade apresentou média correlação com satisfação com a natureza do trabalho ($r=0,47$, $p<0,01$), satisfação com promoção ($r=0,47$, $p<0,01$), e elevada correlação com satisfação com a chefia ($r=0,51$, $p<0,01$) e satisfação com os colegas ($r=0,54$, $p<0,01$).

O fator desvalorização teve correlações negativas na faixa de 0,30, destacando a correlação com a satisfação com a natureza do trabalho ($r=-0,38$, $p<0,01$). O fator desgaste apresentou índices (também negativos) melhores que o anterior, destacando a correlação similar com a satisfação com a promoção ($r=-0,42$,

$p < 0,01$) e satisfação com o salário ($r = -0,43$, $p < 0,01$) e satisfação com a natureza do trabalho ($r = -0,47$, $p < 0,01$).

Ao relacionar os fatores de satisfação no trabalho com os fatores de prazer e sofrimento, os resultados parecem indicar que o fator satisfação com a natureza do trabalho possui melhores índices de correlação com os fatores realização, liberdade, desvalorização e desgaste.

B) Análises de Regressões Múltiplas Hierárquicas

A Tabela 04 apresenta os resultados de análises de regressões múltiplas hierárquicas contendo as inversões da sequência dos blocos das variáveis preditoras satisfações no trabalho (bloco A) e renda, jornada de trabalho e percepção de suporte organizacional (bloco B) e que foram sendo posicionados com os antecedentes diretos e indiretos dos fatores da variável-critério. A diferença entre o R^2 de dois passos consecutivos na análise de regressão hierárquica (R^2 mudança) consta na Tabela citada.

Tabela 04: Coeficientes de Determinação (R^2) dos blocos de variáveis preditoras e do modelo em duas alternativas de regressão múltipla hierárquica para cada uma das variáveis-critério de prazer e sofrimento.

<i>Blocos de variáveis preditoras</i>	<i>Satisfação no trabalho (Bloco A)</i>	<i>Renda, Jornada de Trabalho e Percepção de Suporte Organizacional (Bloco B)</i>	<i>R² do modelo</i>
Variável-critério			
Realização			
1ª alternativa -Posicionamento A-B	0,46	0,03	$R^2 = 0,49$
2ª alternativa -Posicionamento B-A	0,24	0,25	
Liberdade			
1ª alternativa -Posicionamento A-B	0,46	0,02	$R^2 = 0,48$
2ª alternativa -Posicionamento B-A	0,20	0,28	
Desvalorização			
1ª alternativa -Posicionamento A-B	0,23	0,01	$R^2 = 0,24$
2ª alternativa -Posicionamento B-A	0,09	0,15	
Desgaste			
1ª alternativa -Posicionamento A-B	0,33	0,02	$R^2 = 0,35$
2ª alternativa -Posicionamento B-A	0,12	0,23	

Todos os coeficientes são significativos para $p < 0,01$; $n = 224$

Os dados permitem concluir que nas primeiras alternativas de regressão múltiplas hierárquica em todas as variáveis-critério, o bloco A (Satisfação no trabalho) apresenta-se como melhor preditor que o bloco B (Renda, Jornada de Trabalho e Percepção de Suporte Organizacional).

Na primeira alternativa de regressão para a variável-critério realização, observou-se que o bloco A explicou maior percentual de variância do modelo ($R^2=0,46$; $F(5,218)=36,64$; $p<0,01$) que o bloco B, $R^2=0,03$ ($F(3,215)=4,85$; $p<0,01$).

Na segunda alternativa de regressão para a mesma variável-critério, os dois blocos mantiveram com influências bastante semelhantes. Enquanto o bloco A atingiu um coeficiente $R^2=0,24$ ($F(5,215)=19,983$; $p<0,01$), o bloco B atingiu o $R^2=0,25$ ($F(3,220)=25,045$; $p<0,01$). O R^2 do modelo é de 0,49 ($F(8,223)=25,93$; $p<0,01$).

A variável critério liberdade obteve maior percentual de explicação do bloco A (Satisfações no trabalho) na primeira alternativa ($R^2=0,46$; $F(5,218)=37,82$; $p<0,01$). Na segunda alternativa para esta variável, o bloco B (renda, jornada de trabalho e suporte organizacional) alcançou um percentual maior ($R^2=0,28$; $F(3,220)=29,10$; $p<0,01$), porém não tão significativo quanto a esta diferença, pois o bloco A teve um R^2 igual a 0,20. O percentual de explicação do modelo é de 48%.

Em relação à variável critério desvalorização, os coeficientes foram menores que as outras variáveis. Na primeira alternativa de regressão, o bloco A atingiu um índice melhor ($R^2=0,23$; $F(5,218)=12,76$; $p<0,01$) que o bloco B ($R^2=0,01$; $F(3,215)=1,30$; $p<0,27$). Na segunda alternativa, o bloco B alcançou um maior percentual de explicação ($R^2=0,15$; $F(3,220)=12,94$; $p<0,01$). O R^2 do modelo é 0,24 ($F(8,223)=8,49$; $p<0,01$).

E quanto à variável-critério desgaste na primeira alternativa, o bloco A (Satisfações no trabalho) alcançou um maior percentual de explicação ($R^2=0,33$; $F(5,218)=21,61$; $p<0,01$) que o bloco B ($R^2=0,02$; $F(3,215)=2,42$; $p<0,06$), enquanto na segunda alternativa, invertida, o bloco B (renda, jornada de trabalho e percepção de suporte organizacional) explicou mais ($R^2=0,23$; $F(3,220)=22,27$; $p<0,01$) que o bloco A ($R^2=0,12$; $F(5,215)=8,00$; $p<0,01$). O R^2 do modelo é 0,35 ($F(8,223)=14,68$; $p<0,01$).

Pode-se, portanto, constatar que o primeiro modelo, em que satisfações no trabalho (bloco A) são variáveis antecedentes dos fatores de prazer e sofrimento (realização, liberdade, desvalorização, desgaste – variáveis-critério), e tendo as

variáveis renda, jornada de trabalho e percepção de suporte organizacional (bloco B) como suas preditoras, apresentou-se com o encadeamento de melhor resultado para explicar a variável-critério, confirmando a proposta de modelo apresentada.

C) Análises de Regressões Múltiplas Stepwise

A partir do melhor modelo explicativo encontrado para os fatores de prazer e sofrimento no trabalho, foram realizadas regressões múltiplas *stepwise*, visando a identificação, na seqüência das variáveis, daquelas que melhor explicariam as variáveis-critério.

As primeiras análises buscavam identificar as contribuições dos antecedentes diretos (satisfação com colegas, com chefias, com o salário, com a natureza do trabalho e com promoção), enquanto que, nas análises posteriores, a variável-critério era cada um dos fatores de satisfação retidos na equação e os preditores, renda, jornada de trabalho e percepção de suporte organizacional.

A tabela 05 apresenta os coeficientes de regressão não-padronizado (B), os coeficientes de regressão padronizados (β) e R^2 , para três análises de regressão sobre a variável-critério realização e seus antecedentes.

Tabela 05: Resumo de três análises de regressões múltiplas *stepwise* para as variáveis realização e satisfação com a natureza do trabalho e com o salário.

Variável-critério	Preditor(es)	R²	B	β
Realização	Satisfação com a natureza do trabalho	0,43	0,419	0,581
	Satisfação com o salário	0,02	8,994E-02	0,162
		R²=0,45		
Satisfação com a natureza do trabalho	Suporte	0,26	0,387	0,504
	Renda	0,03	0,242	0,185
		R²=0,29		
Satisfação com o salário	Suporte	0,21	0,446	0,447
	Renda	0,04	0,358	0,210
		R²=0,25		

Todos os coeficientes são significativos para $p < 0,001$; $n = 224$

O resultado da primeira análise de regressão *stepwise* mostra que o melhor preditor de realização é a satisfação com a natureza do trabalho ($R^2=0,43$; $F(1,222)=165,054$; $p<0,01$), enquanto satisfação com o salário oferece uma contribuição de pouco impacto para o modelo ($R^2=0,02$; $F(1,221)=8,489$; $p<0,01$), menos expressiva que a anterior. O R^2 do modelo é 0,45 ($F(2,221)=89,55$; $p<0,01$). Assim, a satisfação com a natureza do trabalho é relevante para a realização (sentimento de prazer no trabalho).

A seguir, os preditores da satisfação com a natureza do trabalho foram investigados, tomando como variáveis independentes a renda e o suporte organizacional. Os resultados indicaram que o melhor preditor dessa variável referente à satisfação é a percepção de suporte organizacional ($R^2=0,26$, $F(1,222)=79,008$; $p<0,01$) enquanto a renda contribuiu com um percentual de pouca importância para o modelo ($R^2=0,03$, $F(1,221)=10,702$; $p<0,01$). O R^2 do modelo é de 0,29 ($F(2,221)=46,58$; $p<0,01$). Portanto, pode-se salientar que a percepção do suporte organizacional tem uma importância maior para que o indivíduo esteja satisfeito com a natureza do seu trabalho que a sua renda.

A última análise de regressão múltipla *stepwise* relatada na Tabela 05 identificou que a satisfação com o salário é melhor explicado também pela percepção de suporte organizacional ($R^2=0,21$; $F(1,222)=58,442$; $p<0,01$) que a renda ($R^2=0,04$; $F(1,221)=12,956$; $p<0,01$). O R^2 do modelo é 0,25 ($F(2,221)=37,27$; $p<0,01$). Nesse caso, confirmou-se como na variável analisada no modelo descrito no parágrafo anterior que a percepção de suporte organizacional é melhor preditor que renda em relação à satisfação no trabalho quanto se trata de antecedentes da variável-critério realização.

Os resultados obtidos nas análises descritas podem ser sumarizados pela Figura 02:

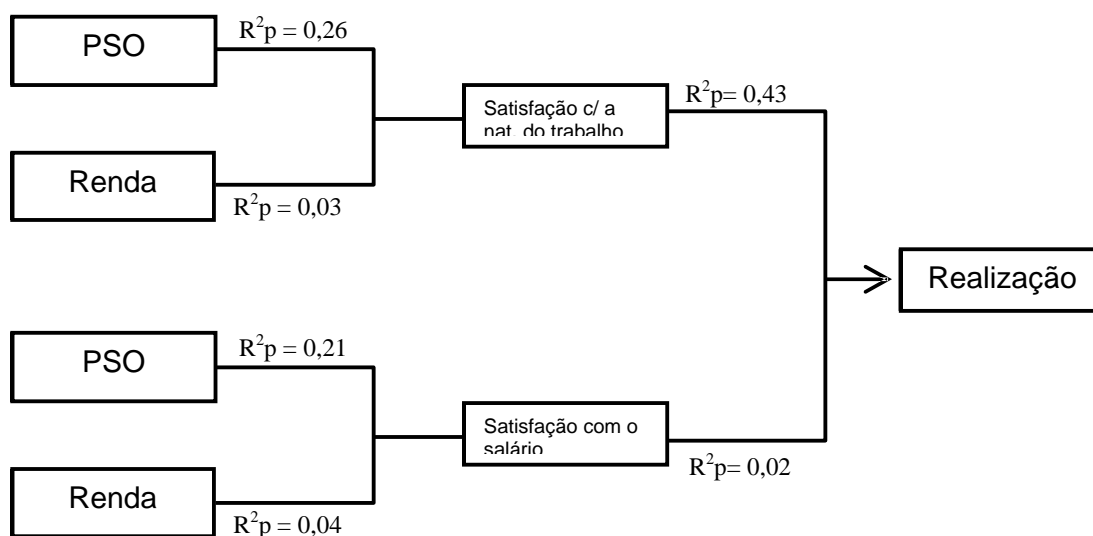


FIGURA 02 - Representação gráfica do modelo de predição da variável-critério realização obtida a partir das análises de regressão *stepwise*.

A tabela 06 apresenta os coeficientes de regressão não-padronizado (B), os coeficientes de regressão padronizados (β) e R², para cinco análises de regressão sobre a variável-critério liberdade e seus antecedentes.

Tabela 06: Resumo das cinco análises de regressões múltiplas *stepwise* para as variáveis liberdade e os fatores de satisfação no trabalho

<i>Variável-critério</i>	<i>Preditor(es)</i>	<i>R²</i>	<i>B</i>	<i>β</i>
Liberdade	Satisfação com os colegas	0,29	0,255	0,359
	Satisfação com a chefia	0,11	0,154	0,256
	Satisfação com promoção	0,04	0,107	0,170
	Satisfação com o salário	0,01	7,907E-02	0,129
R ² =0,45				
Satisfação com os colegas	Suporte	0,10	0,281	0,326
R ² =0,10				
Satisfação com a chefia	Suporte	0,34	0,598	0,587
R ² =0,34				
Satisfação com promoção	Suporte	0,36	0,586	0,601
R ² =0,36				
Satisfação com o salário	Suporte	0,21	0,446	0,447
	Renda	0,04	0,358	0,210
R ² =0,25				

Todos os coeficientes são significativos para $p < 0,001$; $n = 224$

Os resultados da primeira regressão *stepwise* para a variável-critério liberdade indicou que o melhor preditor é a satisfação com os colegas ($R^2 = 0,29$; $F(1,222) = 91,829$; $p < 0,01$), seguido pela satisfação com a chefia ($R^2 = 0,11$; $F(1,221) = 42,340$; $p < 0,01$). Também foram identificadas a satisfação com a promoção ($R^2 = 0,04$; $F(1,220) = 14,969$; $p < 0,01$) e com o salário ($R^2 = 0,01$; $F(1,219) = 4,929$; $p < 0,01$), essas últimas contribuindo pouco para a explicação da variável-critério. O R^2 do modelo é de 0,45; $F(4;219) = 45,96$; $p < 0,01$). Dessa forma, foi possível perceber que a satisfação com os colegas e com a chefia são antecedentes importantes para a liberdade (sentimento de prazer no trabalho).

A seguir, os preditores da satisfação com os colegas foram investigados, e apenas a variável independente percepção de suporte organizacional foi retida pelo modelo. Os resultados indicaram que essa variável tem pouca importância na explicação da satisfação com colegas, apresentando um $R^2 = 0,10$ ($F(1,222) = 26,41$; $p < 0,01$).

A próxima regressão foi realizada com o preditor satisfação com a chefia, encontrando também como sua antecedente apenas a variável suporte organizacional, porém com um nível de explicação maior ($R^2 = 0,34$; $F(1,222) = 116,50$;

$p < 0,01$). Assim, pode-se concluir que a percepção de suporte organizacional por parte do indivíduo tem forte impacto na satisfação que ele sente em relação à chefia.

Em seqüência, realizou-se a regressão com o preditor satisfação com a promoção, e novamente, apenas a variável suporte organizacional destacou-se, também de forma relevante ($R^2 = 0,36$; $F(1,222) = 125,72$; $p < 0,01$). Nesse caso, constatou-se que o suporte organizacional também é importante preditor de satisfação com a promoção.

E por último, a regressão foi realizada com o preditor satisfação com o salário, encontrando suporte organizacional e renda como seus antecedentes. Suporte organizacional, mais uma vez, foi mais relevante ($R^2 = 0,21$) que a renda ($R^2 = 0,04$). O R^2 do modelo é 0,25 ($F(2,221) = 37,27$; $p < 0,01$). Nesse sentido, pode-se considerar que a variável suporte organizacional é o preditor mais eficaz para vários fatores de satisfação no trabalho em relação à variável-critério liberdade.

Os resultados obtidos nas análises descritas podem ser sumarizados pela Figura 03:

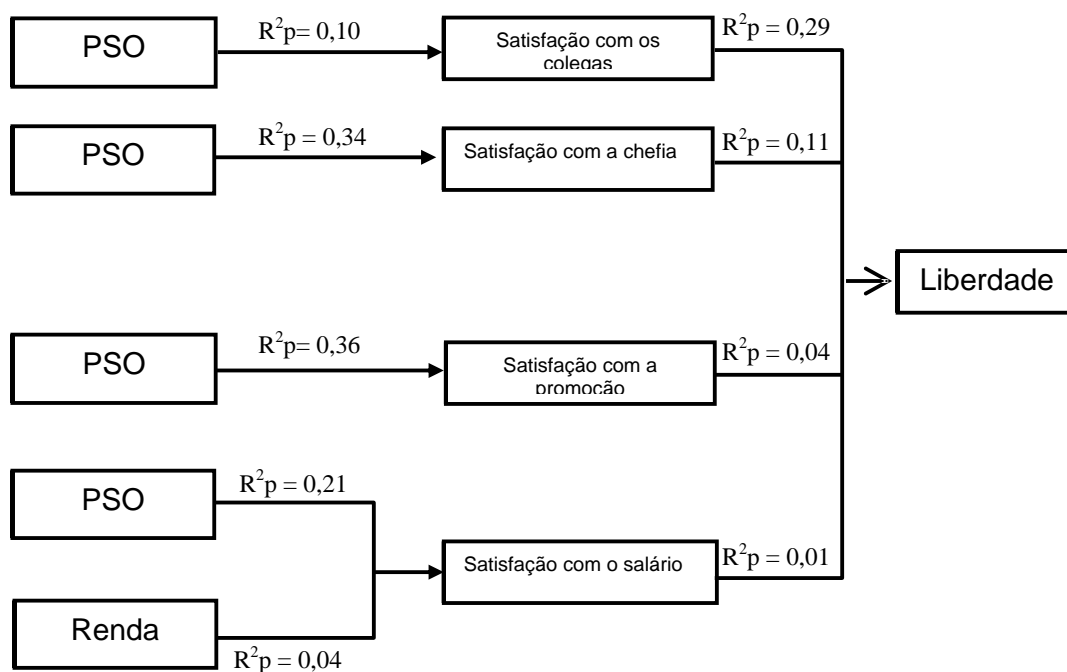


FIGURA 03 - Representação gráfica do modelo de predição da variável-critério liberdade obtida a partir das análises de regressão *stepwise*.

A tabela 07 apresenta os coeficientes de regressão não-padronizado (B), os coeficientes de regressão padronizados (β) e R^2 , para quatro análises de regressão sobre a variável-critério desvalorização e seus antecedentes.

Tabela 07: Resumo das quatro análises de regressões múltiplas *stepwise* para as variáveis desvalorização e os fatores de satisfação no trabalho

Variável-critério	Preditor(es)	R²	B	β
Desvalorização	Satisfação com a natureza do trabalho	0,15	-0,145	-0,214
	Satisfação com o salário	0,04	-0,116	-0,221
	Satisfação com os colegas	0,03	-0,115	-0,190
		$R^2=0,22$		
Satisfação com a natureza do trabalho	Suporte	0,26	0,387	0,504
	Renda	0,03	0,242	0,185
		$R^2=0,29$		
Satisfação com o salário	Suporte	0,21	0,446	0,447
	Renda	0,04	0,358	0,210
		$R^2=0,25$		
Satisfação com os colegas	Suporte	0,10	0,281	0,326
		$R^2=0,10$		

Todos os coeficientes são significativos para $p < 0,001$; $n=224$

Os resultados da primeira regressão *stepwise* para a variável-critério desvalorização apresentou resultados negativos em que se destacou o preditor satisfação com a natureza do trabalho ($R^2=0,15$; $F(1,222)=37,699$; $p < 0,01$), enquanto os outros preditores satisfação com o salário ($R^2=0,04$; $F(1,221)=11,684$; $p < 0,01$) e com os colegas ($R^2=0,03$; $F(1,220)=8,738$; $p < 0,01$) tiveram dados pouco expressivos. O R^2 desse modelo é de 0,22 ($F(3,223)=20,57$; $p < 0,01$).

Ao analisar os preditores de satisfação com a natureza do trabalho em relação à variável critério desvalorização, a percepção de suporte organizacional e renda aparecem com variáveis independentes com níveis de significância. Porém, percepção de suporte organizacional destaca-se com $R^2=0,26$. Renda contribuiu com pouco impacto ($R^2=0,03$). O R^2 do modelo é de 0,29 ($F(2,221)=46,58$; $p < 0,01$).

Em relação à satisfação com o salário, a percepção de suporte organizacional também aparece se destacando ($R^2=0,21$), enquanto a renda teve pouca influência ($R^2=0,04$). O R^2 do modelo é 0,25 ($F(2,221)=37,27$; $p < 0,01$).

E, por último, em relação à satisfação com os colegas, aparece apenas a variável percepção de suporte organizacional ($R^2=0,10$), porém demonstrando uma contribuição pouco significativa para o modelo.

Dessa forma, é importante notar que, novamente, a percepção de suporte organizacional é a variável de maior impacto enquanto antecedente das satisfações acima citadas, no que se refere à variável-critério desvalorização.

Os resultados obtidos nas análises descritas podem ser sumarizados pela Figura 04:

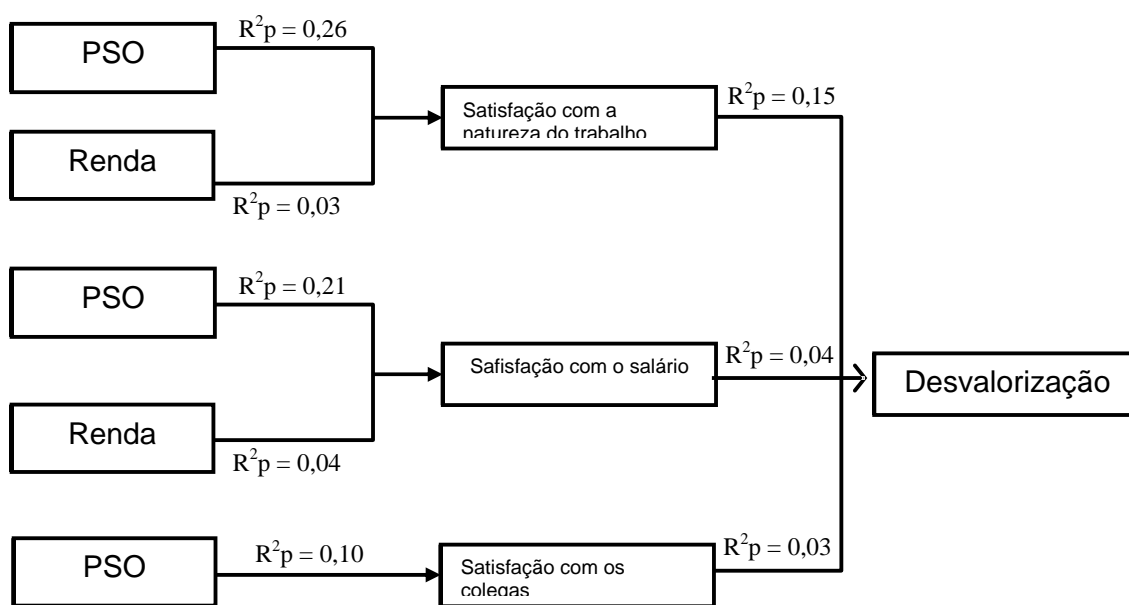


FIGURA 04 - Representação gráfica do modelo de predição da variável-critério desvalorização obtida a partir das análise de regressão *stepwise*.

A tabela 08 apresenta os coeficientes de regressão não-padronizado (B), os coeficientes de regressão padronizados (β) e R^2 , para cinco análises de regressão sobre a variável-critério desgaste e seus antecedentes.

Tabela 08: Resumo das cinco análises de regressões múltiplas *stepwise* para as variáveis desgaste e os fatores de satisfação no trabalho

<i>Variável-critério</i>	<i>Preditor(es)</i>	<i>R²</i>	<i>B</i>	<i>β</i>
Desgaste	Satisfação com a natureza do trabalho	0,23	-0,224	-0,262
	Satisfação com o salário	0,06	-0,163	-0,249
	Satisfação com os colegas	0,02	-0,101	-0,132
	Satisfação com a chefia	0,01	8,400E-02	
		R ² =0,32		
Satisfação com natureza do trabalho	Suporte	0,23	0,387	0,504
	Renda	0,06	0,242	0,185
		R ² =0,29		
Satisfação com o salário	Suporte	0,20	0,446	0,447
	Renda	0,04	0,358	0,210
		R ² =0,24		
Satisfação com os colegas	Suporte	0,10	0,281	0,326
		R ² =0,10		
Satisfação com a chefia	Suporte	0,34	0,598	0,587
		R ² =0,34		

Todos os coeficientes são significativos para $p < 0,001$; $n = 224$

Os resultados da primeira regressão *stepwise* pra a variável-critério desgaste indicou índices negativos em que o melhor preditor é a satisfação com a natureza do trabalho ($R^2 = 0,23$; $F(1,222) = 65,813$; $p < 0,01$). Os demais preditores satisfação com o salário ($R^2 = 0,06$; $F(1,221) = 19,881$; $p < 0,01$), com os colegas ($R^2 = 0,02$; $F(1,220) = 7,546$; $p < 0,01$) e com a chefia ($R^2 = 0,01$; $F(1,219) = 4,022$; $p < 0,04$) não apresentaram resultados relevantes. O R^2 do modelo é de $0,32$; $F(4,223) = 26,74$; $p < 0,01$).

Ao analisar os preditores de satisfação com a natureza do trabalho em relação à variável critério desgaste, a percepção de suporte organizacional e renda aparecem com variáveis independentes com níveis de significância como já havia ocorrido em relação a algumas das outras variáveis critérios. A percepção de suporte organizacional destaca-se com $R^2 = 0,26$. Renda contribuiu de forma pouco significativa ($R^2 = 0,03$). O R^2 do modelo é de $0,29$ ($F(2,221) = 46,58$; $p < 0,01$).

Em relação à satisfação com o salário, a percepção de suporte organizacional também aparece se destacando ($R^2 = 0,21$), enquanto a renda teve pouca influência ($R^2 = 0,04$). O R^2 do modelo é $0,25$ ($F(2,221) = 37,27$; $p < 0,01$).

Quanto à satisfação com os colegas, aparece apenas a variável percepção de suporte organizacional ($R^2=0,10$), porém demonstrando uma contribuição pouco significativa para o modelo.

A última regressão foi realizada com o preditor satisfação com a chefia, encontrando também como sua antecedente apenas a variável suporte organizacional com um nível de importância maior ($R^2=0,34$). Assim, pode-se concluir que a percepção de suporte organizacional por parte do indivíduo tem forte impacto na satisfação que ele sente em relação à chefia.

Como nas análises anteriores, percebe-se que a percepção de suporte organizacional também destaca-se enquanto preditora das formas da satisfação no trabalho em relação à variável-critério desgaste, sendo que renda tem pouco impacto.

Os resultados obtidos nas análises descritas podem ser sumarizados pela Figura 05:

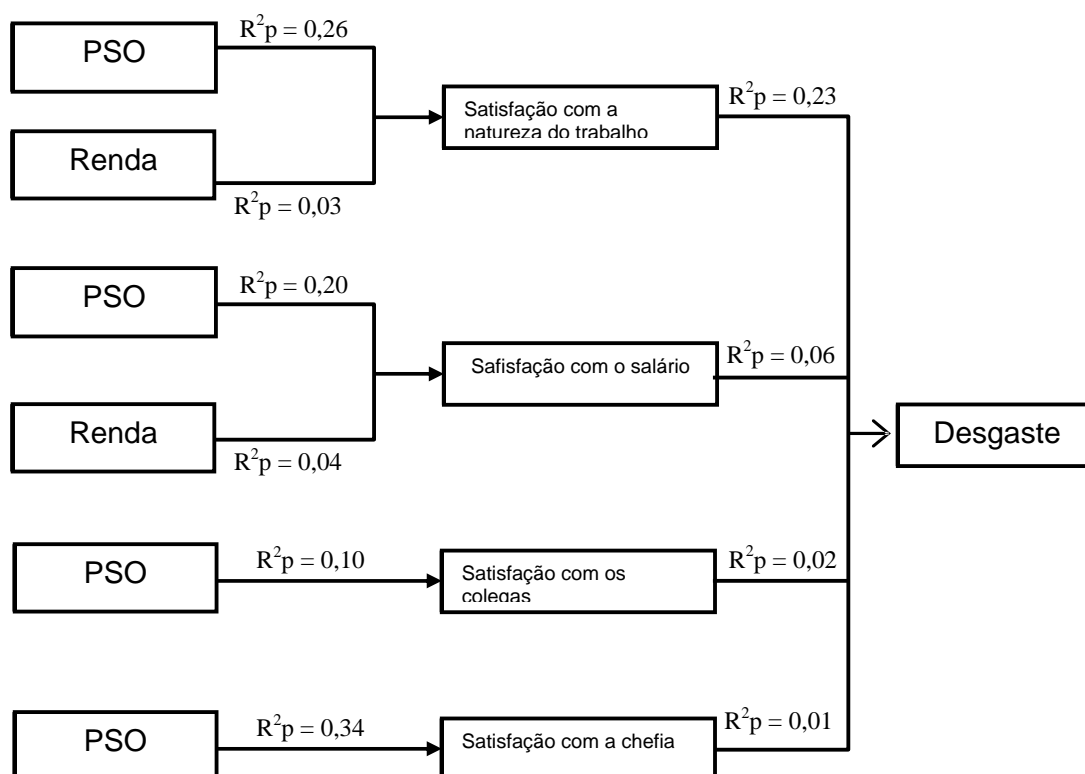


FIGURA 05 - Representação gráfica do modelo de predição da variável-critério desvalorização obtida a partir das análises de regressão *stepwise*.

Ao considerar os resultados em relação às quatro variáveis-critério (realização, liberdade, desvalorização e desgaste), pode-se perceber que as variáveis independentes que as antecederam na pesquisa (tipos de satisfação no trabalho), mostraram-se preditoras de impacto importante em alguns casos. E no caso das variáveis antecedentes dessas variáveis preditoras, destacou-se a percepção de suporte organizacional com resultados significativos, em que renda teve pouco impacto, como índices baixos, e a jornada de trabalho foi totalmente eliminada do modelo.

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Diversas investigações acerca do bem-estar do indivíduo em seu contexto de trabalho foram realizadas ao longo desse estudo. A pesquisa científica tem como procedimento básico desenvolver a exploração pelo método indutivo em que através de vários casos particulares procura-se atingir o universal, para que depois possa deduzir do universal para o particular: a investigação se faz por indução, a demonstração por dedução (ARANHA & MARTINS, 1986).

Portanto, nessa exploração acerca dos sentimentos que podem ser suscitados nos indivíduos em decorrência do trabalho, desenvolveu-se a proposta de um modelo de encadeamento de variáveis que pudesse facilitar o entendimento do processo psíquico que se manifesta nos indivíduos em suas organizações no trabalho.

Na proposta original, encontravam-se as variáveis renda, jornada de trabalho e percepção de suporte organizacional como antecedentes das formas de satisfações no trabalho (que indicaram Bem-estar no trabalho), e que teriam como conseqüentes dessa satisfação os sentimentos de prazer ou sofrimento no trabalho.

A primeira conclusão que a pesquisa permitiu encontrar é que a percepção de suporte organizacional aparece como uma forte preditora da satisfação no trabalho ou bem-estar no trabalho. A renda teve influência na satisfação, mas de forma pouco significativa, principalmente em relação à percepção de suporte organizacional. A jornada de trabalho não apresentou nenhuma importância. Assim, pode-se considerar que a crença do indivíduo de que a organização está comprometida com seus empregados (SIQUEIRA, 2001) é um fator mais importante para que os trabalhadores estejam satisfeitos no trabalho que a própria renda que este lhe proporciona, e que a quantidade de horas trabalhadas não faz muita diferença quanto à sua satisfação. Ou seja, um indivíduo pode trabalhar com uma carga horária excessiva e estar satisfeito, ou trabalhar por um período curto e sentir-se insatisfeito.

Outro aspecto importante a ser ressaltado é a relação entre os fatores de satisfação no trabalho e os sentimentos de prazer-sofrimento no trabalho. Além de encontrar correlações significativas entre todos esses fatores, constatou-se que a

satisfação no trabalho mantém correlação positiva com os fatores de prazer (realização e liberdade) e correlação negativa com os fatores de sofrimento (desvalorização e desgaste). Nesse caso, ao analisar os fatores de satisfação isoladamente, percebeu-se que a satisfação com a natureza do trabalho é o fator de maior impacto no sentimento de realização (fator de prazer com correlação positiva) e nos sentimentos de desvalorização e desgaste (fatores de sofrimento com correlações negativas), enquanto a satisfação com os colegas e a chefia influenciam mais a liberdade (fator de prazer com correlação positiva).

Quanto ao modelo de encadeamento das variáveis, confirmou-se a hipótese de que a primeira alternativa de posicionamento explica melhor que a segunda. Ou seja, as formas de satisfação no trabalho seriam antecedentes diretos dos sentimentos de prazer-sofrimento, enquanto renda e percepção de suporte organizacional seriam antecedentes indiretos. Nas tentativas de inversão das variáveis, os índices apresentam resultados inferiores.

Assim, o estudo apresentou resultados importantes e que podem contribuir para o avanço dos estudos sobre as variáveis relatadas e discutidas, servindo como uma referência para novas investigações sobre o assunto. Porém, outras considerações devem ser apresentadas.

No avanço dos estudos do Bem-estar subjetivo (BES), Bem-estar no trabalho e de toda a Psicologia Positiva, deve-se procurar precisar mais o quanto o conceito de satisfação no trabalho pode se aproximar do conceito de Bem-estar no trabalho. Na base da literatura investigada, optou-se por esta possibilidade, o que permitiu que um instrumento desenvolvido e voltado para os fatores de satisfação no trabalho pudesse servir na investigação do Bem-estar. Essa mesma discussão aparece em trabalho ainda não publicado de Siqueira (2004), em que o conceito de bem-estar no trabalho seria integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. A partir deste enfoque, a autora sugere que o bem-estar no trabalho seria um “construto psicológico multidimensional” (p.16). Mais adiante, no mesmo trabalho, Siqueira apresenta as dimensões da satisfação no trabalho (satisfação no relacionamento com colegas e chefias, com o salário pago pela empresa, com as oportunidades de promoção, e com as tarefas realizadas) conforme foram utilizadas na pesquisa aqui relatada.

Quanto à metodologia, é importante ressaltar que o questionário que investigava a renda (anexo) utilizou faixas salariais em que os sujeitos apresentaram

pouca variação (72,3% relataram ter uma renda inferior a 3 salários mínimos). Pode-se questionar a possibilidade de que uma variação maior nas faixas poderia refletir resultados mais precisos.

Outro aspecto relevante consiste no fato de que a jornada de trabalho que desperta fortes discussões no campo sociológico mostrou-se um fator pouco significativo como preditora da satisfação no trabalho ou dos sentimentos de prazer e sofrimento nesta pesquisa. Assim, pode-se pensar que as pessoas podem trabalhar por longos períodos de tempo e ficarem satisfeitos no trabalho, assim como podem trabalhar por um tempo relativamente pequeno e permanecerem insatisfeitos.

Uma observação a ser considerada se refere ao instrumento de medição dos sentimentos de prazer-sofrimento no trabalho. Nesta pesquisa, utilizou-se a escala dos indicadores de prazer-sofrimento no trabalho (EIPST) de Mendes (1997). Porém, esta escala já sofreu mudanças conceituais tanto na definição dos sentimentos de prazer e sofrimento, quanto nos itens a serem analisados pelos sujeitos, a partir de 2004, quando esta pesquisa já se encontrava em andamento e os dados já haviam sido colhidos.

Assim, novos estudos devem ser conduzidos para uma validação definitiva dos construtos para maior segurança na análise dos resultados obtidos.

Nesta pesquisa, realizou-se duas formas de análise de regressão múltipla: hierárquica e *stepwise*. Deve-se ressaltar que a regressão hierárquica (*enter*) é recomendável para estudos confirmatórios, enquanto a *stepwise* é mais indicada para estudos exploratórios (ABBAD & TORRES, 2002). E diante dos dois procedimentos realizados, três importantes conclusões devem ser ressaltadas.

Primeiro, o estudo possibilitou relacionar variáveis sócio-demográficas pertinentes ao campo de discussão sociológico com variáveis psicológicas relacionadas às organizações.

Segundo, estabeleceu-se relações entre dois campos de estudo dentro da própria psicologia organizacional e do trabalho, ao investigar a relação entre o bem-estar no trabalho e os sentimentos de prazer e sofrimento.

E terceiro, surgiu a possibilidade de avançar em novos estudos que possam relacionar áreas distintas através de uma investigação por meios quantitativos, objetivos e precisos.

Assim, as conclusões indicam a importância de considerar duas possíveis pesquisas futuras como agenda de pesquisa:

Avançar na possibilidade de considerar o construto satisfação no trabalho como indicador de bem-estar no trabalho, utilizando também os construtos envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Investigar a relação entre a escala de indicadores de prazer-sofrimento no trabalho com as escalas de satisfação no trabalho e de *burnout* para tentar estabelecer possíveis correlações entre os fatores de prazer com a satisfação e os fatores de sofrimento com o *burnout*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, G. & TORRES, C. V. Regressão múltipla *stepwise* e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 2002, 7, 19-29.

AIKEN, L. H., & SLOANE, D.M. Effects of organizational innovations in aids care on burnout among urban hospital nurses. *Work and Occupations*, .1997, 24, 453-477.

ARANHA, M. L. de Arruda & MARTINS, M. H. Pires. *Filosofando - Introdução à Filosofia*. SP, Moderna, 1986.

BASTOS, E. A. M. Enfermidade e criatividade nas relações do homem com trabalho. Trabalho apresentado no seminário “Saúde e Trabalho numa perspectiva psicossocial”, UMESP, 18/03/2003.

CARNEIRO, P. Um panorama das conquistas sindicais. In: KUPSTAS, Márcia (org) *Trabalho em debate*. SP, Ed. Moderna, 1997.

CODO, W. (org) *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis, RJ/ Brasília, CNTE, Laboratório de Psicologia, 1999.

CODO, W. Relações de trabalho e transformação social. In: CODO, W. & LANE, S. T. M. (orgs) *Psicologia Social: o homem em movimento*. 13ª ed., São Paulo: Brasiliense, 1994.

DANNA, K. E GRIFFIN, R. W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 1999.

DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho – Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Editora Cortez, 1988.

DIENER, E. Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, University of Illinois, 1997.

DIENER E, LUCAS RE. 1999. Personality and subjective well-being, 1999, See Kahneman et al 1999, pp. 213-29

EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S. & SOWA, D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71, 500-507.

FERNANDES, R. C. P., SILVANY NETO, A. M., SENA, G. M., LEAL, A. S., CARNEIRO, C. A. P. e COSTA, F. P. M. Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, mai/jun. 2002, vol.18, no.3, p.807-816. ISSN 0102-311X.

FERREIRA, M. C. & FREIRE, O. N. Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista. *Revista de Administração Contemporânea – RAC*, Curitiba, CEPAD/UFPR, 2001, pp. 175-200, v. 5 (2).

FERREIRA, M. C. & MENDES, A. M. *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira*. Brasília: Ler, Pensar, Agir, 2003.

LIMA, M. E. A. A pesquisa em saúde mental e trabalho. In. TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J.J. E CODO. W.(Orgs) *Trabalho, Organizações e Cultura*. São Paulo: Yangraf Gráfica e Editora Ltda, 1996.

MARX, K. e ENGELS, F. *A Ideologia alemã*. Lisboa: Editorial Presença, (s/d)

MENDES, A. M. Inventário de Prazer-Sofrimento no trabalho: validação do instrumento. Resumos de comunicações científicas. *XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p.256). São Paulo, 1997.

MENDES, A. M., BORGES, L. O. & FERREIRA, M. C. (orgs). *Trabalho em transição, Saúde em risco*. Brasília: Ed. UNB, 2002.

MENDES, A. M. & MORRONE, C. F. Vivências de Prazer-Sofrimento e Saúde Psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In.: MENDES, A. M., BORGES, L. O. & FERREIRA, M. C. (orgs). *Trabalho em transição, Saúde em risco*. Brasília: Ed. UNB, 2002.

MILES, J. e SHEVLIN, M. *Applying Regression & Correlation – A Guide for Students and Researchers*. London: SAGE Publications, 2001.

MYERS, D. G. *The pursuit of happiness: Who is happy--and why*. New York: William Morrow, 1992.

ODELIUS, C. C. e RAMOS, F. Remuneração, renda, poder de compra e sofrimento psíquico do educador. In: CODO, W.O (org) *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis, RJ/ Brasília, CNTE, Laboratório de Psicologia, 1999.

OLIVEIRA, A. F. *Confiança no empregado na organização: impacto dos valores pessoais, organizacionais e da justiça organizacional*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, DF, 2004.

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

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1989, 1069-1081.

RYFF CD, SINGER B. The contours of positive human health. *Psychol. Inq.*,1998, 9:1-28

RYFF CD, SINGER B. Interpersonal flourishing: a positive health agenda for the new millennium. *Pers. Soc. Psychol*, 2000, Rev: 4:30-44

SELIGMAN M, CSIKSZENTMIHALYI M. Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 2000, 55:5-14.

SILVA, E. S. Uma história de crise de nervos: Saúde mental e trabalho. In: L. E. ROCHA, R. M. RIGOTTO & J. T. B. BUSCHINELLI (org.) *Isto é Trabalho de Gente?: Vida, Doença e Trabalho no Brasil*, São Paulo: Editora Vozes, 1993, pp. 609-635.

SIQUEIRA, M. M. M. *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, DF, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. & PADOVAN, A. *Bases teóricas de Bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho*. São Bernardo do Campo, UMESP, 2004, não publicado.

SIQUEIRA, M. M. M. Comportamentos de cidadania organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M., GOMIDE JR, S. & OLIVEIRA, A. F. *Cidadania, justiça e cultura nas organizações: estudos psicossociais*. São Bernardo do Campo, UMESP, 2001.

SIQUEIRA, M. M. M. & GOMIDE JR, S. Vínculos do indivíduo com a organização e com o trabalho. In.: J. C. ZANELLI, J. E. BORGES-ANDRADE & A. V. B. BASTOS (Eds). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre, Artmed, 2004.

TAMAYO, M. R. e TRÓCCOLI, B. T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de *coping* no trabalho . *Estud. psicol. (Natal)*, Jan 2002, vol.7, no.1, p.37-46. ISSN 1413-294X

TAMAYO, M. R., PINHEIRO, F., TRÓCCOLI, B., & PAZ, M. G. T. Construção e validação da escala de suporte organizacional percebido (ESOP) [Resumo]. In Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (Org.), *52^a Reunião Anual da SBPC, Resumos* (CD-ROM). Brasília: SBPC, 2000.

TOMAZI, N. D. et al. *Iniciação à Sociologia*. 2^a ed. SP. Ed. Atual, 2000.

ANEXO

QUESTIONÁRIO

Apresentação

Estamos desenvolvendo um estudo sobre o que as pessoas pensam e sentem em relação à empresa para a qual trabalham e ao trabalho que realizam.

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

Você não precisa se identificar, portanto não escreva seu nome.

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

Qualquer dúvida, ligue para:

Fone: (034) 3218-2235/3218-2701

Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior

Pesquisador: Claudio Gonçalves Prado

Universidade Federal de Uberlândia

Abaixo estão listadas várias frases sobre a empresa onde você trabalha atualmente.

Gostaríamos de saber 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.

- 1 – Discordo totalmente.
- 2 – Discordo moderadamente.
- 3 – Discordo levemente.
- 4 – Nem concordo nem discordo.
- 5 – Concordo levemente.
- 6 – Concordo moderadamente.
- 7 – Concordo totalmente.

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

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos de seu trabalho atual. Gostaríamos que você indicasse o *quanto 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.

- 1 – Totalmente insatisfeito
- 2 – Muito insatisfeito
- 3 – Insatisfeito
- 4 – Indiferente
- 5 – Satisfeito
- 6 – Muito satisfeito
- 7 – Totalmente satisfeito

No meu trabalho atual, sinto-me ...

- 1 () Com espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
- 2 () Com o número de vezes que já fui promovido nesta 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 com a minha capacidade profissional.
- 7 () Como a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
- 8 () Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
- 9 () Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
- 10 () Com o entendimento entre eu e meu chefe.
- 11 () Com meu salário comparado com meus esforços no trabalho.
- 12 () Com a maneira como meu chefe me trata.
- 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.

Leia as frases abaixo, analisando cada uma de acordo com o que você sente no dia-a-dia do trabalho. Marque, utilizando a escala abaixo, o número que melhor corresponde a sua avaliação.

- 1 – Nunca
- 2 – Raramente
- 3 – Às vezes
- 4 – Frequentemente
- 5 – Sempre

- 1 () Sinto satisfação em executar minhas tarefas
- 2 () Meu trabalho é gratificante
- 3 () Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente
- 4 () Sinto orgulho do trabalho que realizo
- 5 () Meu trabalho é compatível com minhas necessidades profissionais
- 6 () Tenho me sentido adormecido quanto a minha carreira profissional
- 7 () Permaneço nesse trabalho por falta de oportunidade de outro emprego
- 8 () Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho
- 9 () Tenho espaço para discutir com os colegas as dificuldades com o trabalho
- 10 () Sinto reconhecimento pelo trabalho que realizo
- 11 () Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero
- 12 () Sinto meus colegas solidários comigo
- 13 () No meu trabalho posso usar o meu estilo pessoal
- 14 () Tenho receio de ser punido ao cometer erros
- 15 () Sinto-me incompetente quando não atendo ao ritmo imposto no meu local de trabalho
- 16 () Sinto-me incompetente quando não correspondo às exigências em relação ao meu trabalho
- 17 () Receio não ser capaz de executar minhas tarefas no prazo estipulado
- 18 () Sinto-me pressionado no meu trabalho
- 19 () Sinto-me injustiçado no meu trabalho
- 20 () Sinto-me desvalorizado no meu trabalho
- 21 () Meu trabalho é desgastante
- 22 () Meu trabalho me causa estresse
- 23 () Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho
- 24 () Meu trabalho me causa tensão emocional
- 25 () Meu trabalho é cansativo
- 26 () Meu trabalho me causa ansiedade
- 27 () Sinto desânimo no trabalho
- 28 () Sinto frustração no meu trabalho
- 29 () Sinto-me identificado com as tarefas que realizo

Dados Complementares

Sexo:

1 () Masculino

2 () Feminino

Idade: _____ anos

Grau de instrução:

1 () Segundo Grau Incompleto

2 () Segundo Grau Completo

3 () Superior Incompleto

4 () Superior Completo

5 () Pós-graduado

Tipo de organização (empresa) – Se trabalhar em mais de uma, deve considerar aquela em que têm o maior número de horas trabalhadas:

1 () Privada

2 () Pública

Cargo ou função que ocupa: _____

Tempo de trabalho nesta organização considerada: _____ anos _____ meses

Renda total (incluindo todas as organizações):

1 () Até 03 SM

2 () De 03 a 05 SM

3 () De 05 a 10 SM

4 () De 10 a 15 SM

5 () De 15 a 20 SM

6 () Acima de 20 SM

Jornada de trabalho (incluindo todas as organizações):

Número de horas por semana: _____

Número de horas extras (aproximadamente) por semana: _____

Elaborado pelo Sistema de Bibliotecas da UFU - Setor de
Catalogação e Classificação - mg / 06/05

P896i Prado, Claudio Gonçalves.

Investigando a saúde mental de trabalhadores: as relações entre suporte organizacional, satisfação e sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho / Claudio Gonçalves Prado. – Uberlândia, 2005.

61f. : il.

Orientador: Sinésio Gomide Júnior.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui bibliografia.

1. Trabalho - Aspectos psicológicos - Teses. 2. Psicologia industrial - Teses. 3. Satisfação no trabalho - Teses. 4. Recursos humanos - Teses. I. Gomide Júnior, Sinésio. II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDU: 159.9:331.446.4(043.3)

159.944(043.3)

65.013 (043.3)

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.

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](#)