

**Nilo de Andrade do Amaral**

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E BEM-  
ESTAR SUBJETIVO: UM ESTUDO COM  
PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS**

DISSERTAÇÃO APRESENTADA AO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA, COMO PARTE DOS REQUISITOS PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE EM PSICOLOGIA.

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: PSICOLOGIA SOCIAL E DO TRABALHO.

ORIENTADOR: PROF. DR. ANTÔNIO VIRGÍLIO BITTENCOURT BASTOS.

Salvador - Bahia

2008

# **Livros Grátis**

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

Milhares de livros grátis para download.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO:  
PSICOLOGIA SOCIAL E DO TRABALHO



NILO DE ANDRADE DO AMARAL

*COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E BEM-ESTAR SUBJETIVO: UM ESTUDO  
COM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS*

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia  
pela seguinte banca examinadora:

---

Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos - Orientador  
Universidade Federal da Bahia

---

Prof. Dr. Carlos Alberto Freire Medeiros  
Universidade Federal do Rio Grande do Norte

---

Prof. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes  
Universidade Federal da Bahia

Salvador, 15 de agosto de 2008.

<b><i>DEDICATÓRIA</i></b>
---------------------------

Para aqueles que, com seus comportamentos, arranjaram as contingências e me forneceram as regras, operações estabelecidas e reforçadores necessários à conclusão de mais um elo da cadeia acadêmica da minha vida :

A José Batista do Amaral, meu pai, pelo seu inabalável amor paternal, pela paciência, pelo excelente modelo que sempre foi de pai, cidadão e médico, pelo comprometimento com a criação e educação dos filhos, por ter despertado em mim a paixão pelo conhecimento e, não poderia deixar de mencionar, pela sua máxima: “o saber não ocupa lugar” e por sempre me lembrar do famoso aforismo: “*Per aspera ad astra*” (*Por caminhos ásperos vai-se aos astros*);

Ao prof. Antônio Virgílio Bastos, pela paciência e comprometimento com o sacerdócio de ensinar e pelo excelente modelo como pesquisador e professor;

A Antônio Isidro da Silva Filho, que me proporcionou o incentivo e o conhecimento necessário para o ingresso no curso de mestrado.

## *AGRADECIMENTOS*

Aos meus colegas do mestrado que compartilharam comigo as dificuldades e as incertezas dessa etapa tão especial nas nossas vidas;

Aos colegas do ISP (Mariana, Ana Carolina, Magno, Diva, Marcelo, Frailan, Igor) que possibilitaram diversos e ricos momentos de enriquecimento pessoal e profissional. Em especial, gostaria de agradecer ao Igor Menezes pela rica amizade, pelas risadas e pela indispensável ajuda;

Ao meu amigo Mino Rios, pelos momentos de descontração e pela valiosa ajuda em diversos momentos do curso de mestrado;

Ao meu amigo e tradutor, Cairo Alexandre, cuja ajuda foi valiosa em momentos distintos do curso;

A Ilda Santos, pelos constantes cafezinhos;

A Elitânia Rios, minha namorada, pela paciência durante os momentos de ausência e pelo apoio e amor em todos os momentos da minha vida;

A secretaria de saúde de Barreiras-BA, em especial a Míriam, pelo apoio durante meu período de afastamento para a realização das minhas atividades acadêmicas;

A Luzía Pedrosa que ajudou a mim e a meu pai na época em que ele se encontrava enfermo;

Ao meu amigo Fábio pelas hospedagens em seu apartamento desde o processo seletivo do mestrado até a conclusão do curso;

Aos meus amigos Ivan Araújo e Virgílio Araújo pelas inumeráveis risadas e pela companhia durante as viagens de carro de Barreiras para Salvador;

A minha mãe, pela ajuda com os detalhes práticos;

Aos amigos do CEREST de Barreiras-BA: Álvaro Albuquerque, pela sua ajuda com os gráficos e tabelas e pelas risadas; Edson Roseno, a quem considero como um irmão, pela valiosa amizade e pelas risadas; Lílian Nogueira, pelas constantes e proíficas trocas de conhecimento; e Edda, Lustosa pela compreensão sobre a minha priorização com o mestrado em detrimento das atividades do CEREST;

A todos os que contribuíram de alguma forma para meu êxito no curso, meus aplausos!

*“Um homem não pode tornar-se um verdadeiro homem senão pela educação.”*

*(Kant)*

## RESUMO

Dentre os vínculos que um indivíduo pode estabelecer com sua organização empregadora, o comprometimento organizacional é o que mais tem chamado a atenção dos pesquisadores. Acerca das suas bases, uma chamou, por maior período de tempo, a atenção dos pesquisadores: a base afetiva. Em seguida, vem a base instrumental. Outro fenômeno importante no mundo do trabalho é o bem-estar subjetivo (BES), tema que vem recebendo crescente atenção da comunidade científica. Sobre esse construto existem diversos estudos que encontraram correlações significativas entre BES e diversos fatores (p.ex., direitos humanos). Entretanto, não há estudos que analisem a relação entre essas duas variáveis. Este trabalho objetiva justamente preencher essa lacuna, ou seja, identificar possíveis relações entre padrões de comprometimento com a organização, considerando as suas diferentes bases, e as dimensões do BES. Para o alcance desse objetivo, coletou-se dados por meio de um questionário disponibilizado em um site cujo acesso permitiu respondê-lo, gerando-se, automaticamente, um banco de dados com uma amostra 551 docentes de instituições públicas e privadas. As duas variáveis centrais da pesquisa foram mensuradas por meio de escalas já validadas para o contexto nacional. A escala utilizada por Medeiros (2003) é uma escala tipo *Likert* de seis pontos, variando de “concordo totalmente” a “discordo totalmente”, integrada por 28 itens que avaliam sete bases. Para este trabalho, o instrumento foi submetido a uma análise fatorial de segunda ordem, da qual emergiu uma estrutura de dois fatores - afetiva/normativa ( $\alpha = 0,86$ ) e instrumental ( $\alpha = 0,81$ ). A escala de BES, validada por Albuquerque e Tróccoli (EBES), é composta por 62 itens distribuídos em três fatores, afetos positivos (21 itens,  $\alpha = 0,94$ ), afetos negativos (26 itens,  $\alpha = 0,93$ ) e satisfação-insatisfação com a vida (15 itens, 0,91), respondida em uma subescala de cinco pontos com âncoras variando de “nem um pouco” (1) a “extremamente” (5) e em uma subescala de cinco pontos variando de “discordo plenamente” a “concordo plenamente”. Os dados foram analisados por meio do software *SPSS* versão 15.0. Após as análises fatoriais, realizou-se estatísticas descritivas para identificar as médias e desvios padrões das variáveis centrais do modelo, sendo utilizadas análises de correlação, testes de diferenças de médias para avaliar as relações entre as variáveis da pesquisa. Os resultados mostraram correlações positivas e significativas entre a base afetiva/normativa do comprometimento organizacional e as dimensões que caracterizam o BES e com sua medida global. Diferentemente, a base instrumental apresenta correlações negativas, exceto com a dimensão afetos negativos da medida de BES. Quanto a variável “natureza da IES”, encontrou-se diferenças significativas para os docentes das IES privadas quanto a base instrumental. Diferenças entre os grupos quanto a variável “titulação” não foram significativas. Finalmente, foram realizadas análises de cluster para identificar padrões de comprometimento dos docentes, a saber: ‘*duplamente comprometidos*’, ‘*muito afetivos*’, ‘*pouco comprometidos*’ e ‘*não instrumentais*’. O segundo e o quarto grupo apresentaram níveis mais elevados de BES, fortalecendo a hipótese de que maior intensidade do vínculo afetivo associa-se positivamente a melhores indicadores de BES.

**Palavras-chave:** comprometimento organizacional, bem-estar subjetivo, trabalho docente.



## ABSTRACT

Among the bonds that an individual can establish with their employer organization, the organizational commitment is what has drawn more attention from researchers. One of them has drawn the researchers' attention for greater period of time: the Affective Basis. Followed by it, comes the Instrumental Basis. Another important phenomenon in the working world is the subjective well-being (SWB), a theme that has received increasing attention from the scientific community. About this construct there are several studies that found significant correlations between SWB and many factors (e.g. human rights). However, there are no studies that examine the relationship between these two variables. This study's objective is to precisely fill the gap, i.e. identify possible relations between patterns of involvement with the organization, considering their different bases, and SWB dimensions. To reach that objective, data was collected through a survey available on a Web site, which access allowed responses, generating itself, automatically, a database with a sample of 551 teachers from public and private institutions. The two central research variables were measured by scales already used in a national context. The scale used by Medeiros (2003) is a *Likert* type scale, of six points, ranging from "entirely agree" to "completely disagree", comprising 28 items that avail seven bases. For this work, was used a second-order factor analysis, from which a two factor emerged - affective/normative ( $\alpha = 0,86$ ) e instrumental ( $\alpha = 0,81$ ). The SWB scale validated by Albuquerque and Tróccoli (SWBS) is composed by 62 items distributed on three factors, positive emotions (21 items  $\alpha = 0,94$ ) negative emotions (26 items,  $\alpha = 0,93$ ) and satisfaction-  
insatisfaction with life(15 items, 0,91) answered on a subscale of five points with anchors ranging from "not at all (1) to" extremely "(5) and a sub-five points ranging from '*Fully disagree*' to '*fully agree*'. The data were analyzed using the *SPSS* software version 15.0. After the factorial analysis, descriptive statistics was held to identify the averages and standard deviations of the central variables of the model, being used for correlation analysis, tests to evaluate average differences in the relationship between variables in the research. The results showed significant positive correlations between the base and affective / normative and organizational commitment of the dimensions that characterize the SWB and with its overall measure. Differently, the instrumental basis presents negative correlations, except with the extent negative emotions of the measure of SWB. About the variable "nature of IES" there was found significant differences for teachers of private IES with its instrumental basis. Differences between the groups in the variable "Academic degree" were not significant. Finally, cluster analysis was performed to identify patterns of involvement of teachers, namely: '*doubly committed*', '*very emotional*', '*little compromised*' and '*non-instrumental*'. The second and the fourth group had higher levels of SWB, strengthening the hypothesis that greater intensity of the emotional bond links positively the best indicators of SWB.

**Key words:** organizational commitment, subjective well-being, teaching work.

**LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Modelo teórico da pesquisa.....	57
Figura 2 – Caracterização da amostra por área de atuação, segundo o sexo.....	72
Figura 3 – Distribuição da amostra segundo os fatores de comprometimento organizacional.....	74
Figura 4 – Natureza da IES e bases do comprometimento organizacional.....	79
Figura 5 - Escores médios de comprometimento afetivo e instrumental que caracterizam os padrões de comprometimento organizacional dos docentes.....	80
Figura 6 – Distribuição da amostra em grupos segundo os padrões de comprometimento organizacional.....	81
Figura 7 – Distribuição da amostra segundo a medida global de BES.....	86
Figura 8 – Distribuição da amostra pelos fatores de BES.....	87
Figura 9 – Escores médios dos fatores de Bem-Estar Subjetivo por natureza da IES.....	93
Figura 10 – Médias de BES global pelos padrões de comprometimento.....	102
Figura 11 – Distribuição dos grupos segundo os fatores de BES.....	103

## LISTA DE QUADROS E TABELAS

Tabela 1 - Características dos docentes pela natureza da IES.....	70
Tabela 2 – Características dos docentes pela natureza da IES.....	71
Tabela 3 – Distribuição da amostra segundo as regiões do país.....	72
Tabela 4 – Médias de comprometimento organizacional por características pessoais.....	76
Tabela 5 – Médias de comprometimento organizacional por características ocupacionais.....	78
Tabela 6 – Percentual de docentes com diferentes padrões de comprometimento organizacional por categorias de variáveis pessoais e ocupacionais.....	83
Tabela 7 – Escores médios de Bem-estar subjetivo por características pessoais dos participantes.....	88
Tabela 8 – Escores médios de Bem-estar subjetivo por características ocupacionais da amostra.....	91
Tabela 9 – Correlações entre os fatores de comprometimento organizacional e BES nas IES privadas e públicas.....	96
Tabela 10 – Correlações entre os fatores de comprometimento organizacional e BES quanto a titulação.....	98
Tabela A - Resultado final da Análise Fatorial do Comprometimento Organizacional .....	128
Tabela B- Resultado final da Análise Fatorial do Bem-estar Subjetivo.....	131
Quadro 1 - Objetivos de pesquisa e variáveis.....	59
Quadro 2 - Tratamento estatístico dos dados.....	66
Quadro 3 – Interpretação do Coeficiente de <i>Pearson</i> .....	95

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	ix
<b>LISTA DE QUADROS E TABELAS</b> .....	x
<b>RESUMO</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>Capítulo 1: Comprometimento Organizacional</b> .....	6
1.1 - Visão histórica e definições sobre o tema ‘comprometimento’ .....	6
1.2 - Principais aspectos do comprometimento organizacional: bases.....	10
<b>Capítulo 2: Bem-estar Subjetivo</b> .....	21
2.1- Definição de bem-estar subjetivo.....	21
2.2 - Apanhado Histórico.....	23
2.3 - Contribuições de Wilson.....	30
2.4 - Abordagens teóricas.....	35
<b>Capítulo 3: Trabalho Docente</b> .....	40
3.1- Panorama histórico.....	40
3.2 - Precarização do trabalho docente.....	43
3.3 - O comprometimento e o trabalho docente: um cenário do campo.....	47
3.4 - Trabalho docente e saúde.....	49
<b>Capítulo 4: Delimitação do objeto de estudo</b> .....	54
4.1- Problema.....	54
4.2 - Objetivos.....	55
4.3- Modelo teórico e hipóteses de trabalho.....	56
4.4- Variáveis e definições.....	59

<b>Capítulo 5: Método</b> .....	61
5.1– Participantes.....	61
5.1.1 - População / Amostra / Processo de seleção ou escolha.....	61
5.2 – Instrumentos de coleta de dados.....	62
5.3 - Procedimentos.....	63
5.3.1 - Coleta.....	63
5.3.2 - Análise de dados.....	65
<b>Capítulo 6: Resultados e Discussão</b> .....	68
<b>Capítulo 7: Conclusão</b> .....	105
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	114
<b>ANEXOS</b> .....	121

## INTRODUÇÃO

O trabalho é uma das mais importantes fontes de socialização e de definição de identidades para os adultos (Traverso-Yépez, 2002; Wickert, 1999). Sendo que tal importância deu-se com o advento do capitalismo na sociedade, consoante Wickert (1999).

Para Wickert (1999), a utilização do trabalho como principal forma de entrada e permanência na sociedade, se deve ao fato da mesma supervalorizar o papel do trabalhador. Tal supervalorização, consoante a autora, deve-se ao advento do capitalismo pela sociedade que coloca o indivíduo em uma situação paradoxal: primeiro a sociedade passa (implicitamente) para o indivíduo a regra de que o mesmo só fará parte dela por meio do trabalho, mais precisamente do emprego, como mostra Wickert (1999). Depois, estabelece-se uma contingência na qual o emprego torna-se de difícil acesso (seja pela ausência de vagas ou pela falta de qualificação do trabalhador, o que representa outra contingência). Tal contingência é ainda mais gritante nos países de terceiro mundo

Em razão desses fatores, é natural que os indivíduos formem fortes vínculos com seu trabalho e também com a organização que os emprega. Além disso, conforme postulam Siqueira e Gomide Júnior (2004), a natureza e a força desses vínculos podem ser diferentes entre pessoas ou grupos tanto em relação ao trabalho quanto à organização. Os autores colocam que durante os anos 60 e 70, as pesquisas, principalmente sobre satisfação e envolvimento com o trabalho, ampliaram o entendimento acerca da influência dos fatores do trabalhador nos resultados da organização.

Dentre esses vínculos, um tem chamado a atenção dos pesquisadores nos últimos anos: o comprometimento organizacional (Siqueira & Gomide Júnior, 2004). De acordo com as investigações de Borges-Andrade e Pilati (2001), os diversos tipos de comprometimento podem afetar as organizações, os indivíduos e a sociedade. Esses autores advogam a relação entre comprometimento e diversos produtos humanos no trabalho tais como absenteísmo,

desempenho e rotatividade. Sendo que a relação dessa última com o comprometimento também é evidenciada por Cohen (1993) *apud* Spector (2003). Assim, o estudo do comprometimento pode evitar prejuízos para a organização, além de favorecer o estabelecimento de vínculos mais duradouros dos indivíduos com as organizações.

Outro aspecto importante no campo organizacional refere-se ao bem-estar do trabalhador, questão que vem despertando crescente interesse de pesquisa. Neste domínio, destacam-se os estudos acerca do bem-estar subjetivo e sobre Bem-estar no trabalho que constituem dois construtos distintos. Apesar de haver na literatura uma extensa gama de estudos relacionando BES a vários temas tais como personalidade (Emmons, 1986 *apud* Siqueira, Padovam, Chiuzi, & Covacs, 2006 ), idade (Horley & Lavery, 1995 *apud* Siqueira et al. 2006), etc; parece não haver qualquer pesquisa explorando possíveis relações entre bem-estar e comprometimento organizacional.

Haja vista a existência dessa lacuna nesse campo de conhecimento, a condução de um estudo que investigue a relação entre essas duas variáveis se faz necessária. Além disso, a literatura aponta para a pertinência do estudo dessas questões na categoria docente, que constitui uma categoria ocupacional socialmente importante e cuja natureza e condições de trabalho parecem estar associadas a inúmeros subprodutos humanos ou psicossociais. Diversos estudos têm mostrado relação entre o trabalho docente e depressão, *burnout*, (Avilés, 2004 *apud* Inocente & Reimão, 2004); estresse (Esteves, 2004) e doenças. A existência desses estudos mostra a importância da compreensão de como os fatores do ambiente de trabalho do docente podem comprometer sua saúde. No entanto, seria interessante a condução de uma investigação que buscasse conhecer o outro lado dessa questão: a saúde, um motivo adicional para a realização do presente estudo.

Tanto o comprometimento organizacional quanto o bem-estar subjetivo (BES) são fenômenos complexos que, na literatura, recebem diferentes definições. São, também,

construtos multidimensionais já que envolvem diferentes dimensões ou componentes. No caso do comprometimento organizacional, por exemplo, há uma grande discussão teórica sobre as bases ou a natureza deste vínculo do indivíduo com a sua organização empregadora (Costa, 2007). Entre as diversas discussões conceituais destas bases do comprometimento, destaca-se, por exemplo, o modelo desenvolvido por Meyer e Allen (1991) que consideram o termo componente mais adequado para se descrever as dimensões do comprometimento e que apontaram três componentes para o comprometimento organizacional: afetivo (*affective commitment*), continuação (*continuance commitment*) e normativo (*normative commitment*). Esses autores são apontados por Mathieu e Zajac (1990) como os mais importantes pesquisadores desse tema e seu modelo é o mais amplamente aceito.

Em relação a bem-estar subjetivo, também constata-se, entre os seus principais pesquisadores, tratar-se de um construto multidimensional, composto por três dimensões (satisfação com a vida, afetos positivos e afetos negativos), descritas mais detalhadamente posteriormente. O estudo do BES é caracterizado por controvérsias quanto a sua definição e a operacionalização em termos de medida, consoante Diener, Suh, Lucas e Smith (1999). No entanto, Diener e Suh (1997) postulam que os estudiosos desse campo concordam quanto à necessidade do aspecto subjetivo para o julgamento da qualidade de vida, pois os indicadores sociais não são suficientes para caracterizá-la uma vez que contextos semelhantes provocam reações díspares entre os indivíduos. Portanto, é imprescindível a utilização de escalas como a Escala de Bem-estar Subjetivo, proposta por Albuquerque e Tróccoli (2004) a ser utilizada na presente pesquisa.

A pesquisa a ser desenvolvida objetiva compreender como se relacionam os padrões de comprometimento dos professores universitários com as instituições nas quais trabalham e as dimensões do seu bem-estar subjetivo. O que poderia trazer uma contribuição para o estudo dessa área em razão do preenchimento dessa lacuna do conhecimento e da lacuna referente



aos estudos dessas questões com docentes, entendendo a docência como um trabalho. Espera-se também que esse trabalho contribua ainda que indiretamente para a melhoria na saúde dessa classe de trabalhadores

A título de fundamentação teórica da pesquisa, o presente trabalho estrutura-se da seguinte forma: no primeiro capítulo se abordará o construto comprometimento organizacional. O histórico de pesquisa na área é brevemente apresentado inicialmente. Segue-se então com a descrição dos componentes do construto e seus antecedentes, correlatos e conseqüentes.

No segundo capítulo, aborda-se o construto bem-estar subjetivo (BES). O capítulo é dividido em quatro tópicos organizados de forma a possibilitar um entendimento claro e amplo desse campo de estudo. Nesse sentido, o primeiro tópico contempla as definições de BES e das dimensões que o compõem e o caracterizam. Em seguida, no segundo tópico, é apresentado o desenvolvimento do campo, desde os primeiros passos, abordando-se os principais estudos, seus principais achados e limitações e os pesquisadores que mais contribuíram para o desenvolvimento do campo; até as pesquisas mais recentes. Por fim, aborda-se os direcionamentos sugeridos para estudos futuros pela literatura.

Em seguida, tem-se o terceiro capítulo que trata do trabalho docente. Inicialmente é abordada a transição pela qual a categoria docente vem passando e sua posição nas sociedades modernas. Passa-se então para a análise dos elementos que caracterizam a precarização do trabalho docente. Adicionalmente, são apresentados estudos que investigam o construto comprometimento entre os docentes. Já no último segmento são apresentadas e discutidas as pesquisas que investigaram patologias e psicopatologias entre docentes. Nesse momento discute-se a ausência de estudos que se dediquem à investigação de variáveis ou co-variáveis relacionadas à saúde nessa categoria profissional.

O terceiro capítulo encerra a parte teórica. Segue, então, o capítulo quatro que trata da delimitação do objeto de estudo. Esse capítulo contempla problema; objetivos; o modelo teórico e hipóteses de trabalho; variáveis e definições.

No quinto capítulo são abordados os aspectos metodológicos do estudo: a descrição da amostra, os instrumentos utilizados e como a coleta dos dados foi conduzida. No sexto capítulo encontram-se os resultados e as análises feitas à luz da literatura disponível. Por fim, no sétimo capítulo, são apresentadas as considerações finais acerca dos achados deste estudo, abarcando suas principais limitações e contribuições, e direcionamentos para futuros estudos no campo do bem-estar subjetivo e do comprometimento organizacional.

## **CAPÍTULO 1 – COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.**

Este capítulo encontra-se estruturado em dois grandes blocos. No primeiro, são apresentadas as definições que foram propostas para o fenômeno comprometimento organizacional e suas transformações ao longo do desenvolvimento desse campo do conhecimento. Desenvolvimento esse marcado pela alternância dos interesses dos pesquisadores por diferentes focos para os quais o vínculo dos trabalhadores é direcionado. No outro bloco estão descritas as dimensões desse vínculo em relação à organização, bem como seus respectivos antecedentes, correlatos e consequentes. Nesse processo são mostrados alguns dos principais estudos do campo.

### **1.1. Visão histórica e definições sobre o tema ‘comprometimento’.**

As organizações, de acordo com Glenn e Mallot (2005), são compostas pela interação dinâmica entre os comportamentos entrelaçados (relacionados entre si) dos colaboradores e os respectivos produtos. Tais comportamentos, por sua vez, são o resultado de contingências de seleção comportamentais, tanto internas quanto externas. Contingências definidas como a relação entre os comportamentos dos indivíduos (eventos comportamentais) e as conseqüências produzidas por esses comportamentos, ou seja, eventos ambientais (Souza, 2001).

Tais contingências têm obrigado cada vez mais as organizações a compreenderem o comportamento dos seus colaboradores no contexto de trabalho, haja vista a importância destes para a oferta de um serviço ou produto de qualidade, o que tem forte peso na sobrevivência da organização.

Em função também dessa necessidade de compreender o comportamento dos membros da organização, a psicologia organizacional tem dado grande importância ao estudo do comprometimento organizacional, investigando suas diferentes bases e focos (Tamayo, Souza, Vilar, Ramos, Albernaz & Ferreira, 2001; Siqueira & Gomide, 2004).

Siqueira e Gomide Júnior (2004) mostram que vários estudos foram empreendidos objetivando compreender os alicerces do vínculo do funcionário com a instituição onde ele trabalha, ou seja, seu comprometimento organizacional. Dentre os estudos mais antigos, encontram-se o de Dubin, no qual aparece o conceito “*central life interest*”, realizado em 1956, e o de Lodahl e Kejner, de 1965, que utiliza o conceito de “*job involvement*”. Nesse estudo, o envolvimento com o trabalho foi definido como o grau pelo qual o desempenho de um indivíduo no trabalho afeta sua auto-estima (Lodahl e Kejner, 1965). Lodahl (1964), por sua vez, colocou que o principal fator determinante seria uma orientação de valor para trabalho aprendida desde cedo no processo de socialização. Lodahl e Kejner (1965) entendiam tal questão como uma operacionalização da ética protestante. Além disso, por decorrer da introjeção de certos valores acerca do trabalho, é resultante de mudanças no indivíduo em razão de determinado trabalho.

De acordo com Lodahl e Kejner (1965), outros pesquisadores trabalharam com o conceito de envolvimento com o trabalho. No entanto, o denominaram com outros nomes. Dentre eles, tem-se o trabalho de Alport na década de 40. Nesse estudo, o autor utilizou o termo envolvimento do ego, definindo-o como a situação na qual o indivíduo se engaja na procura por um motivo para a busca de status em seu trabalho. Já para French e Kahn (1962), o envolvimento do ego só ocorrerá se o desempenho no trabalho for central para o trabalhador (Lodahl & Kejner, 1965). Nessas definições sobre o envolvimento com o trabalho, nota-se que a centralidade do trabalho na vida da pessoa é o cerne de todas elas (Lodahl & Kejner, 1965).

Antes dos autores mencionados acima, encontram-se alguns estudos esparsos na área de envolvimento com o trabalho. Wickert, no início da década de 50, observou que os operadores de telefone e representantes de serviços que haviam parado apresentavam um “envolvimento egóico” com o trabalho menor do que seus pares que estavam na ativa. Esses últimos tendiam a sentir que podiam fazer decisões no trabalho e que sua contribuição era “muito importante”, “totalmente importante” ou “moderadamente importante”. Entretanto, observam os autores, não é possível determinar ao certo quando os trabalhadores que haviam parado de exercer a atividade se tornaram “não-envolvidos, uma vez que o questionário foi aplicado algum tempo depois que eles haviam parado. É possível que tenham se tornado não-envolvidos quando ainda estavam na organização ou mesmo que nunca tivessem sido completamente envolvidos. (Lodahl & Kejner,1965).Após esses, muitos outros estudos se seguiram, a maioria na década de 70. Então, novos construtos foram produzidos sem rigor na delimitação teórica (Bastos, 1995).

Meyer e Allen (1991), ao realizarem uma vasta revisão acerca dessa área de estudo, observaram que as definições de comprometimento organizacional convergem para três temas distintos: apego afetivo com a organização, custos percebidos em relação à saída da organização e obrigação em permanecer na organização empregadora. Como exemplo do primeiro grupo, tem-se o estudo conduzido por Likewise e Buchanan (1974), para quem o comprometimento é definido como um vínculo afetivo com os objetivos e valores e com a organização. No estudo realizado por Porter, Steers, Mowday, e Boulian, (1974), o comprometimento foi definido como uma identificação intensa e um envolvimento com a organização empregadora. Neste momento, apesar de ser compreendido por Porter como um construto com três componentes (uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; concordância em exercer considerável esforço em prol da organização e um desejo claro de pertencimento na organização), ele investigava apenas o componente afetivo

do comprometimento. E o fazia por meio de seu instrumento, o OCQ. Esse instrumento produzia apenas o comprometimento geral do empregado com sua organização empregadora (Mowday, Steers & Porter, 1979 *apud* Mowday, 1999). Tal compreensão do comprometimento foi embasada pelas primeiras análises fatoriais. Em tais análises, os 15 itens do OCQ se produziam um único fator. E embora os itens invertidos produzissem um segundo fator, isso parecia mais um artefato metodológico do que uma reflexão sobre um construto de comprometimento subjacente.

Ainda acerca das definições de comprometimento, este também foi considerado por Becker (1960) como o engajamento em um determinado curso de ação. Isto levaria o indivíduo a perceber os custos implicados na interrupção desse curso. Esse engajamento também é defendido pelos teóricos da abordagem comportamental do comprometimento. No entanto, para os últimos, o reconhecimento consciente dos custos não se faz necessário. Já Kanter (1968) postulou que o comprometimento cognitivo-contínuo se dá quando há lucro relacionado à participação e “custos” relacionados à saída. A definição de Stebbins (1970) tem por foco a percepção das punições envolvidas. (Meyer & Allen, 1991).

Meyer e Allen (1991) também mencionam o emprego do termo “calculativo” por alguns pesquisadores tais como Still. Para esses teóricos o comprometimento se dá em razão da ponderação entre os custos e benefícios associados com o pertencimento à organização. Por fim, tem-se a compreensão do comprometimento como uma obrigação para permanecer na organização. O expoente de maior destaque dessa vertente é Wiener<sup>1</sup>.

E, de acordo com Becker (1992), a diversificação dos estudos acerca do comprometimento deve-se às duas esferas advogadas por Dubin, Hedley e Taveggia (1976) *apud* Bastos (1995). A primeira diz respeito ao ambiente laboral que atua como gerador de

---

<sup>1</sup> O pensamento de Wiener será descrito mais detalhadamente no próximo tópico deste capítulo.

afeto. A segunda, por seu turno, refere-se às respostas do indivíduo aos componentes do ambiente de trabalho.

Becker (1992) aponta que essas esferas vêm sendo consideradas como focos e bases. Morrow (1983) *apud* Bastos (1997) postula a existência de cinco: valores, organização, carreira, trabalho e sindicato. Já Bishop e Scott, 2000; Lee, Carswell e Allen, 2000; Morrow, 1993 *apud* Tamayo, Souza, Vilar, Ramos, Albernaz e Ferreira, 2001 advogam a existência de seis tipos: comprometimento com o trabalho, com o emprego, com a carreira, com a equipe, com o sindicato e com a organização.

Há, portanto a possibilidade de múltiplos comprometimentos, com diferentes focos. Além da diversidade de focos, a literatura discute que a natureza do vínculo de comprometimento pode ser diferente, o que justifica a proposição de diferentes bases para o comprometimento, dentre as quais, as três mais intensamente estudadas são as bases afetiva, instrumental, normativa que serão apresentadas a seguir.

## **1.2. Principais aspectos do comprometimento organizacional: bases.**

Dentre essas bases do comprometimento organizacional, uma chamou por maior período de tempo a atenção dos pesquisadores: a base **afetiva** (Mowday, Steers & Porter, 1979 *apud* Medeiros, 2003; Mowday, Porter & Steers, 1982; Meyer & Allen, 1997 *apud* Albuquerque & Tróccoli, 2004). Essa base foi mais tarde definida por Meyer e Allen (1984) como um apego emocional, identificação e envolvimento com a organização empregadora.

Em seguida, de acordo com Bastos (1995) e Medeiros (2003), estão as pesquisas pertencentes à tradição **instrumental** ou *side-bets*, criada por Becker (1960). Esse autor define o comprometimento instrumental como uma predisposição a agir segundo determinados padrões de atividade. E como coloca Bastos (1995), é resultado das

recompensas que o colaborador obtém na organização e, principalmente, das conseqüências desagradáveis que evita permanecendo nela. Um custo maior de saída faz com que o indivíduo permaneça “comprometido” com a organização. Posição essa compartilhada por Meyer e Allen (1984). Esse custo, de acordo com esses autores, pode ser entendido como a perda de tudo aquilo que o indivíduo investiu (p.ex., tempo, esforço, desenvolvimento de habilidades específicas), ao deixar a organização. E esse custo pode ser exarcebado por uma compreensão acerca da falta de alternativas em substituir ou *recuperar* os investimentos anteriores. Acredita-se que aqui o funcionário não está verdadeiramente comprometido com a organização, pois, se pudesse, a deixaria.

No que diz respeito ao comprometimento **normativo**, Wiener (1982) o coloca como a assimilação das regras da organização pelo colaborador e que o conduz a buscar os objetivos organizacionais. Logo, são comportamentos selecionados pelo ambiente organizacional. Para Wiener (1982), essas normas e pressões exerceriam efeito a longo prazo no comportamento do indivíduo independente de reforçamento ou punição. No entanto, faz-se interessante neste ponto a abertura de um breve parêntese. O reforçamento nesse caso pode ser de natureza social, ou seja, estar sendo disponibilizado pelo próprio(s) emissor (es) das regras (valores organizacionais), conforme Baum (1994/1999).

A pesquisa de Wiener (1982) resulta do Modelo de Intenções Comportamentais desenvolvido por Fishbein (1967). Esse modelo trabalha com a predição e compreensão das intenções comportamentais. Advoga que o comportamento do indivíduo resulta da intenção de emitir aquele comportamento. E tal intenção é determinada pela sua atitude para a execução do ato e por sua norma subjetiva ou percepção das pressões normativas referentes ao comportamento (Wiener, 1982).

Além das três vertentes mais classicamente conhecidas como bases do comprometimento organizacional, este construto é abordado sob outras perspectivas de



análise. A perspectiva **comportamental** abarca variáveis antecedentes negligenciadas pelas outras duas abordagens (Bastos, 1995). Essa vertente, influenciada pela psicologia social, postula que o julgamento do colaborador sobre seu comprometimento é feito para dar coerência entre seus comportamentos e atitudes. Em função disso recebeu o nome de enfoque da ‘consistência cognitiva’.

O crescimento da pesquisa sobre comprometimento foi tão intenso durante a década de 80 que, no início dos anos noventa, já pôde gerar uma grande revisão que consolidou o grande número de pesquisas conduzidas e publicadas. Trata-se da meta-análise realizada por Mathieu e Zajac (1990). Esses autores propuseram um esquema no qual são contemplados os antecedentes, os correlatos e os conseqüentes do comprometimento organizacional. Na categoria dos **antecedentes** encontram-se fatores pessoais tais como a idade, estado civil, educação, competência pessoal percebida, capacidade, salário, ética protestante do trabalho; características dos aspectos do papel, que são a ambigüidade, conflito e sobrecarga; características do trabalho tais como variedade de habilidades, autonomia da tarefa, mudança; fatores da relação líder/grupo tais como coesão grupal, independência de tarefa, comunicação do líder, consideração do líder, participação do líder e estruturação do líder (*leader initiating structure*); e características organizacionais (tamanho da organização e centralidade organizacional). Quanto aos **correlatos**, os classificaram em motivação (total, interna, envolvimento com o trabalho e estresse) e satisfação com o trabalho (total, intrínseca, extrínseca, supervisão, suporte dos colegas de trabalho, promoção, pagamento e trabalho próprio). Os **conseqüentes**, por seu turno, são as características do desempenho no trabalho (alternativas percebidas de trabalho, intenção de busca, intenção de sair, comparecimento, *lateness*, e *turnover*). Percebe-se, por meio da leitura dessa meta-análise que o BES não aparece como correlato no estudos anteriores.

Quanto aos antecedentes da base afetiva – vertente mais clássica e mais desenvolvida no campo até o início dos anos noventa - Mowday e cols. (1982) os agrupam em fatores individuais, características do trabalho, experiências no trabalho e aspectos do papel. Analisando as relações entre o primeiro grupo (fatores individuais), Meyer e Allen (1991) apregoaram que tais variáveis mantêm relações que não são fortes nem consistentes com o comprometimento. E Mottaz (1988) *apud* Meyer e Allen (1991) comprovou que as ligações entre as características demográficas e comprometimento são indiretas. Tais relações desaparecem quando as recompensas obtidas no trabalho e valores de trabalho são controlados.

Além das disposições pessoais (p.ex., afiliação, autonomia) correlacionadas de forma modesta com comprometimento, Meyer e Allen (1991) também expuseram outro modo por meio do qual tem-se investigado os efeitos das disposições pessoais no comprometimento. Essa abordagem consiste em considerar a interação dessas disposições com fatores do ambiente. Assim, colaboradores cujas experiências no trabalho são coerentes com suas disposições pessoais, devem apresentar mais atitudes positivas no trabalho do que aqueles que experienciam uma menor compatibilidade entre as disposições pessoais e experiências no trabalho (Hackman & Oldham, 1976; Hulin & Blood, 1968 *apud* Meyer & Allen, 1991).

Há também estudos investigando as relações entre características do ambiente organizacional e o comprometimento afetivo. Apesar do reduzido número de artigos acerca dessa questão, evidências embasam a assertiva de que o processo de descentralização da tomada de decisão, formalização de políticas e procedimentos se relacionam positivamente com o componente afetivo do comprometimento, conforme a literatura da área (Meyer & Allen, 1991). No entanto, os autores acreditam na possibilidade da influência das características estruturais sobre o comprometimento se dê de forma indireta, mediada pelas

experiências no trabalho (p.ex., relacionamento entre supervisor e empregado, clareza do papel) associadas com esses aspectos estruturais.

Sobre essas experiências no ambiente de trabalho, Meyer e Allen (1991) colocam que existe significativa quantidade de estudos investigando essas experiências e o componente afetivo do comprometimento. No entanto, tais estudos são assistemáticos, o que dificulta uma síntese desse campo de pesquisa. Tais experiências, de acordo com os pesquisadores, afetam o comprometimento na medida em que satisfazem as necessidades dos funcionários ou são compatíveis com seus valores. Além disso, podem ser dispostas em dois grupos. O primeiro comporta as experiências que satisfazem a necessidade de se sentir confortável na organização tanto no aspecto físico quanto psicológico. No segundo grupo estão aquelas que contribuem para o sentimento dos colaboradores de competência no papel.

Acrescenta-se ao descrito acima as variáveis pertencentes aos dois grupos encontradas na literatura por Meyer e Allen (1991). Próprias do primeiro grupo são as expectativas geradas antes da entrada na organização (Blau, 1988; Meyer & Allen, 1987, 1988); equidade da distribuição de recompensas (Lee, 1971; Ogilvie, 1986; Rhodes & Steers, 1981), confiança organizacional (Buchanan, 1974; Meyer & Allen, 1987, 1988; Steers, 1977), suporte organizacional (Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro, 1990; Eisenberger, Huntngtin, Hutchison & Sowa, 1986), clareza do papel e ausência de conflitos (Blau, 1988; DeCotiis & Summers, 1987; Glisson & Durick, 1988; Jamal, 1984; Morris & Koch, 1979; Morris & Snyder, 1979; Podsakoff et al, 1986), e consideração do supervisor (DeCotiis & Summers, 1987; Glisson & Durick, 1988; Morris & Sherman, 1981; Stone & Porter, 1975).

Já para o segundo grupo, Meyer e Allen (1991) destacam a realização, investigada por Angel e Perry (1983), autonomia (Colarelli, Dean & Konstans, 1987); justiça das recompensas baseadas no desempenho (Brooke et al., 1988; Curry, Wakefield, Price & Mueller, 1986), desafio de trabalho (Buchanan, 1974; Meyer & Allen, 1987, 1988); escopo do

trabalho (Blau, 1987; Buchanan, 1974; Glisson & Durick, 1988), Pierce & Duhan, 1987; Steers & Spencer, 1977); oportunidade de crescimento (O'Reilly & Caldwell, 1980), oportunidade para auto-expressão (Meyer & Allen, 1987, 1988), participação na tomada de decisão (DeCottis & Summers, 1987; Rhodes & Steers, 1981), e importância pessoal para a organização (Buchanan, 1974; Steers, 1977). Essa divisão é considerada pelos autores como o primeiro passo na compreensão da relação entre experiência de trabalho e comprometimento.

Meyer e Allen (1991) também discorreram acerca dos antecedentes próprios do componente instrumental do comprometimento organizacional. Para os autores, quaisquer eventos que aumentem a percepção do indivíduo sobre os custos de sua saída da organização, são considerados antecedentes, haja vista a definição, como mencionada anteriormente, dessa base do comprometimento englobar essa questão. Sendo que os mais investigados são os investimentos e a disponibilidade de alternativas (Meyer & Allen, 1991).

Discorrendo acerca dos investimentos, Becker (1960) advoga que o comprometimento se desenvolve quando um indivíduo faz investimentos unilaterais que seriam perdidos se ele deixasse a empresa. E esses investimentos podem ou não estar relacionados com o trabalho. A investigação desses custos associados com a saída da organização se torna difícil em virtude de serem idiossincráticos. Então, os pesquisadores se valem da correlação de variáveis substitutas tais como idade e posses. E empregam essas variáveis com medidas capazes de refletir a teoria do comprometimento instrumental (*side-bet*) de Becker tendo por base a assertiva de que os investimentos aumentam com o passar do tempo (Meyer & Allen, 1991).

No entanto, os autores notaram que mesmo quando os resultados são sólidos, sua interpretação se faz difícil. E somadas às dificuldades relatadas acima, estão aquelas destacadas por Meyer e Allen (1984). Os autores se indagam a respeito da cumulatividade dos investimentos com os antecedentes idade e posses. A razão apresentada é a de que os funcionários mais antigos, que adquiriram habilidades transferíveis durante sua permanência

na organização estariam em uma posição melhor para deixar a organização que seus pares menos experientes e mais jovens.

Meyer e Allen (1991) também apresentam os trabalhos de Rusbult e Farrel realizados no início da década de 80. Nesses trabalhos, foi demonstrado que o comprometimento aumenta a medida que o número e a magnitude dos investimentos aumentam e/ou a atratividade das alternativas decresce. Tais resultados parecem embasar a interpretação da percepção de custos do comprometimento, mas como a medida de comprometimento utilizada compreende questões relativas a intenção de permanecer no trabalho, não fica claro o que exatamente é obtido com elas: se a necessidade de permanecer ou o desejo e/ou a obrigação em permanecer. Além disso, há a correlação positiva da satisfação no trabalho com comprometimento nessas pesquisas, o que levou Meyer e Allen (1991) a suspeitar que tais medidas podem estar aferindo alguma outra coisa além ou em conjunto com o comprometimento.

Ainda a respeito dos antecedentes do comprometimento instrumental, os autores colocam que a pesquisa existente não permite uma interpretação precisa. E que a inclusão da falta de alternativas e dos *side-bets* como antecedentes do comprometimento instrumental se dá mais por meio de argumentos teóricos do que por evidências empíricas.

Faz-se necessário agora expor as considerações de Meyer e Allen (1991) acerca dos antecedentes relacionados com o componente normativo do comprometimento. Aqui também a literatura privilegia o enfoque teórico. Assim, Meyer e Allen (1991), além dos aspectos acerca dos processos de aprendizagem dos valores organizacionais destacados por Wiener (1982), apontam outro processo de desenvolvimento do comprometimento normativo. Tal processo consistiria no reconhecimento por parte dos funcionários dos benefícios fornecidos a ele pela organização tais como custeamento de instrução formal ou dos custos relacionados ao cargo (p.ex., custos do treinamento). Em razão desse reconhecimento, o funcionário sentir-se-

ia obrigado a retribuir, tornando-se comprometido com a organização até a quitação do “débito” (Scholl, 1981 *apud* Meyer & Allen, 1991).

Sobre a questão dos antecedentes, Wiener (1982) os dispõe em três diferentes grupos: variáveis relacionadas às necessidades da personalidade, características do trabalho e experiências de trabalho; e variáveis pessoais-demográficas. A idéia central do primeiro grupo é a de o ajuste entre as necessidades e os valores do indivíduo e as da organização seria um forte determinante do comprometimento organizacional. Já para o segundo grupo, a literatura designa como características do trabalho e experiências no trabalho o feedback, oportunidade para interação social, confiança organizacional, atitudes do grupo, etc. No que diz respeito a essas variáveis, é comum o estudo do seu papel como antecedentes e correlatos de fenômenos tais como a satisfação com o trabalho. Então, Wiener (1982) acredita que a satisfação com o trabalho atue como uma variável interveniente no relacionamento entre as características do trabalho e o comprometimento. Por sua vez, o terceiro grupo se refere as variáveis pessoais e demográficas, principalmente idade e posses. De acordo com o autor, para a literatura, a relação positiva entre tais variáveis e o comprometimento decorre do processo de crescimento e mudança pessoal relacionada ao desenvolvimento da identificação.

Além da meta-análise conduzida por Mathieu e Zajac (1990) anteriormente descrita, Meyer, Stanley, Herscovitch e Topolytsky (2002) conduziram uma meta-análise com a proposta de estimar e comparar a força das correlações verdadeiras identificadas por Meyer e Allen (1997) e em seu modelo de comprometimento afetivo, escala de comprometimento instrumental e escala de comprometimento normativo) para avaliar a validade de construto das medidas e, conseqüentemente, do seu modelo de três componentes<sup>2</sup>.

Nessa meta-análise, Meyer, Stanley, Herscovitch e Topolytsky (2002) identificaram mais correlações entre diversas variáveis antecedentes e os três componentes do

---

<sup>2</sup> Esse modelo foi criticado por Solinger, Olffen & Roe (2008) por agrupar diferentes fenômenos atitudinais. A posição desses autores será examinada mais detidamente no capítulo de conclusão.

comprometimento organizacional, além das anteriormente colocadas. Tais variáveis foram dispostas em quatro grupos variáveis demográficas, diferenças individuais, experiências no trabalho e alternativas/investimentos. No que diz respeito as variáveis demográficas idade e posses, essas se correlacionam positivamente com os três componentes do comprometimento, embora de modestamente. Sendo que as correlações da variável idade com a base instrumental foram mais fortes em pesquisas foram da América do Norte. Para o grupo das diferenças individuais, os autores consideraram apenas duas variáveis e apenas para a base afetiva. Quanto as variáveis pertencentes as experiências no trabalho, foram encontradas correlações negativas mais significativas entre conflito no papel e ambigüidade no papel com a base afetiva nos estudos realizados na América do Norte do que nos realizados fora. Também foram observadas correlações positivas mais fortes entre conflito no papel com a base instrumental nos estudos realizados na América do Norte. Ainda com relação a esse grupo, os autores obtiveram correlações mais fortes entre suporte organizacional percebido e a base normativa nas pesquisas empreendidas fora da América do Norte. Por fim, observou-se que as correlações referentes ao último grupo se deram como predito. Disponibilidade de alternativas e investimentos correlacionaram-se negativamente com as base afetiva e normativa e positivamente com a base instrumental. O mesmo se deu com as variáveis referentes a transferência de habilidades e educação.

Além de Eisenberger, Fasolo e Davis-LaMastro, 1990; Eisenberger, Huntngtin, Hutchison e Sowa, (1986) *apud* Meyer e Allen (1991) O'Driscoll e Randall (1999) *apud* Tamayo, Souza, Vilar, Ramos, Albernaz e Ferreira (2001), relataram que suporte organizacional reconhecido é bom preditor de comprometimento com a organização. Satisfação com as recompensas intrínsecas e extrínsecas também é um bom preditor de comprometimento com a organização de acordo com os últimos autores. Tamayo, Souza, Vilar, Ramos, Albernaz e Ferreira (2001) também mostram que Arnold e Davey (1999)

observaram boa predição entre natureza do trabalho e desenvolvimento da carreira com comprometimento organizacional.

Após a análise desses estudos, Guest (1991) *apud* Bastos salienta que as organizações necessitam considerar dois tipos de antecedentes se desejam estabelecer ou manter o comprometimento: designação de indivíduos para cargos cujo objetivo do trabalho se ajuste ao do indivíduo e o formato do trabalho, haja vista a relação entre sua amplitude e o comprometimento. Há também que se considerarem os conseqüentes. Randall (1990) mostra que os resultados das pesquisas não se mostraram sólidos.

Também há estudos nos quais não se encontrou a correlação positiva entre fatores organizacionais e comprometimento, não havendo resultados conclusivos (Mathieu & Hamel, 1989). No entanto, o comprometimento tem sido relacionado com outras variáveis tais como a rotatividade (Bluedorn, 1982; Willians & Hazer, 1986 *apud* Spector, 2003); desempenho (Meyer & Allen, 1997; Shore, Barksdale & Shore, 1993 *apud* Spector, 2003, Albuquerque & Chang Junior, 2005), intenção de abandonar o emprego (Grandey & Toth, 1997 *apud* Spector, 2003) dentre outras variáveis.

No Brasil, Medeiros (2003) tem procurado investigar o poder preditivo de comprometimento organizacional dos colaboradores sobre o desempenho global da organização. Seu estudo, realizado em um conjunto de hotéis encontrou evidências de que uma força de trabalho com maior comprometimento é preditora de um desempenho mais positivo do hotel, o que não havia sido empiricamente comprovado até então. Medeiros (2003) também observou que um grupo de fatores organizacionais influi positivamente nas dimensões fundamentalmente afetivas do comprometimento e que isso contribui positivamente para o desempenho dos hotéis. Entretanto observou que os fatores organizacionais que influenciam as dimensões latentes instrumentais, resultam em prejuízos para o desempenho dos colaboradores.



Na realidade, como assinala Bastos (1995), o crescente aumento no número de pesquisas permitiu que fossem elaborados modelos explicativos com explicações mais complexas sobre os determinantes do comprometimento do colaborador.

Além da busca de modelos preditivos mais complexos e multiníveis, outro direcionamento tem sido tomado pelos estudos na área que não o mostrado acima. Esse novo direcionamento baseia-se na sugestão de Reichers (1985), que estimula a decomposição do comprometimento e analisá-lo relacionado com as diferentes áreas da organização. O autor coloca que em razão das organizações possuírem vários segmentos que podem divergir quanto aos valores e objetivos, o indivíduo poderia tornar-se comprometido com alguns segmentos e com outros não. Estudos que corroboram com essa forma de pensar estão surgindo no Brasil.

Entretanto, neste estudo, como colocado anteriormente, a relação buscada é entre o comprometimento organizacional e o bem-estar subjetivo (BES). Relação essa que parece não ter sido investigada pelos estudos anteriores tanto sobre comprometimento organizacional quanto sobre bem-estar subjetivo. A contribuição pretendida, portanto, consiste em ampliar o leque de fenômenos que podem ser correlatos de comprometimento, não se pressupondo, neste estágio da pesquisa, nenhuma relação como antecedente ou conseqüentes entre os dois construtos.

## **CAPÍTULO 2 – BEM-ESTAR SUBJETIVO.**

Neste capítulo, para um entendimento mais claro acerca do fenômeno psicológico bem-estar subjetivo (BES), sua explanação foi estruturada em quatro segmentos. O primeiro trata da conceitualização do fenômeno e de suas dimensões. O segundo apresenta um apanhado histórico sobre a evolução do campo e dos questionamentos surgidos acerca do conhecimento produzido pelas pesquisas. O terceiro mostra as contribuições de Wilson, um estudioso cujas contribuições são de extrema importância para essa área do conhecimento. Por fim, são descritas as principais correntes teóricas surgidas para explicar o fenômeno e seus processos determinantes.

### **2.1 - Definição de bem-estar subjetivo.**

De acordo com Diener et al. (2003), bem-estar subjetivo (BES) diz respeito a uma área de pesquisa das ciências comportamentais na qual se investiga a avaliação que os indivíduos fazem de suas próprias vidas. Essa avaliação, consoante Diener, Lucas e Oishi (2005) se constituem de reações emocionais a eventos e julgamentos de satisfação e realização. Ao encontro dessa assertiva, Diener, Gohm, Suh e Oishi (2000), postulam que pode-se observar um nível alto de BES quando o indivíduo mostra alta satisfação geral com a vida, ou em áreas específicas (esfera “cognitiva” de BES), e um balanço positivo entre afetos positivos e negativos (esfera emocional de BES).

E um dos domínios específicos postulados por Diener et al. (2003), está a satisfação do indivíduo com seu trabalho, considerados pelos autores como integrante de um dos componentes do bem-estar . Acredita-se, então, que indivíduos que não possuem bem-estar

em seu contexto de trabalho e satisfação com o trabalho com o trabalho que executam, provavelmente não continuarão comprometidos com a organização.

Diener (1984) *apud* Albuquerque e Tróccoli (2004), também afirma que BES é constituído, obrigatoriamente por subjetividade, medidas positivas e uma avaliação global. Em razão de a subjetividade ser uma experiência de cada um, não cabe em sua constituição conceitos como riqueza, conforto, saúde e etc (Campbell, 1976 *apud* Albuquerque & Tróccoli, 2004). A segunda característica, por seu turno, expressa a prevalência de aspectos positivos sobre aspectos negativos. Já o terceiro fator, diz respeito a presença obrigatória do julgamento global das diversas áreas da vida do indivíduo (Albuquerque & Tróccoli, 2004).

Para Diener, (1995) *apud* Albuquerque e Tróccoli (2004) afeto positivo é um contentamento hedônico puro vivenciado em um determinado momento como uma condição de alerta, de entusiasmo e de atividade. Já afeto negativo é definido pelo autor como um estado de distração e engajamento desprazível. Tal estado constitui-se por emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes. A esfera satisfação com a vida é um julgamento cognitivo de algum domínio específico na vida da pessoa e avaliação geral da própria vida, advoga Emmons (1986) *apud* Albuquerque e Tróccoli (2004); uma avaliação sobre a vida tomando por base um critério pessoal (Shin & Johnson, 1978 *apud* Albuquerque & Tróccoli, 2004).

Outra característica do Bem-estar subjetivo é a participação da cultura na sua determinação (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Essa compreensão levou ao aumento do interesse por estudos transculturais, uma vez que as primeiras pesquisas eram restritas ao contexto norte-americano. Posteriormente, vários estudos evidenciaram a influência da cultura no BES (Diener, Diener & Diener, 1995; Sheldon, Elliot, Ryan, Chirkov, Kim, Y. Wu,

Demir, & Sun, 2004; Diener, Gohm, Suh & Oishi, 2000; Suh, Diener, Oishi, & Triandis, 1998).

Estudos empreendidos por Diener, Diener e Diener (1995) observaram grandes diferenças entre países devido ao nível de renda. Esses estudos também revelaram que culturas individualistas produzem mais extremos: relatos de elevado bem-estar global e satisfeitos com várias áreas da vida (p.ex., casamento) e altas taxas de suicídio e divórcio. Já nas culturas coletivistas observa-se um equilíbrio: não há muitas pessoas extremamente felizes, mas também não há muitos deprimidos<sup>3</sup>.

## 2.2 - Apanhado Histórico

Diener, Suh Eunkook, Lucas, e Smith (1999) mostram que já na década de 60 foi possível a realização de uma meta-análise feita por Wilson (1967). Por meio dessa meta-análise, esse autor, postulou que o indivíduo feliz é jovem, saudável, bem-educado, bem-pago, extrovertido, otimista, livre de preocupações, casado, com elevada auto-estima, ética do trabalho, aspirações modestas, de um ou de outro sexo e com vasta inteligência. No entanto, o interesse dos pesquisadores dessa área de pesquisa se voltou para a compreensão dos processos que influenciam a felicidade. O que, segundo os autores, significa o reconhecimento da influência fundamental dos objetivos de vida, estratégias de *coping* e disposições individuais.

Os autores também sugerem quatro importantes caminhos que a pesquisa acerca do bem-estar deve tomar. Um deles é o exame da causalidade dos correlatos da felicidade por

---

<sup>3</sup> Diener, Diener, e Diener (1995) também encontraram correlações significativas entre bem-estar subjetivo e diversos fatores tais como direitos humanos, igualdade social, rendimentos elevados, dentre outros além do individualismo.

meio de metodologias mais sofisticadas. Outro caminho a ser melhor examinado é a interação entre fatores do indivíduo com contextos externos. Os autores explicam que os efeitos dos fatores demográficos são influenciados pelas características de personalidade dos indivíduos estudados. Logo, pesquisas futuras deverão considerar essa interação nas suas explicações. Também é necessário o entendimento dos processos que embasam a adaptação dos indivíduos a situações boas e ruins. Por fim, Diener, Suh Eunkook, Lucas, e Smith (1999) sugerem o refinamento das teorias para que se possa fazer previsões específicas sobre como as variáveis de *input* afetam os componentes do BES.

Aprimoramentos no que se refere aos métodos de pesquisa também são sugeridos por esses autores. O método de pesquisa mais tradicional da área, é o *survey*. Tal método apresenta algumas limitações. Uma delas é justamente a confiança no delineamento transseccional correlacional com teste inadequado de hipóteses causais. Isso faz com que os pesquisadores não tenham certeza acerca da prioridade causal das variáveis estudadas. Apesar de ultimamente os modelos causais e longitudinais terem se popularizado, ainda é necessário um aprimoramento metodológico.

Além dessas questões, a necessidade de aprimoramento teórico foi sentida por Dodge na década de 30 e por Wilson na década de 60. Esse último discorreu, em sua tese, sobre dois postulados para elucidar a questão. O primeiro postulado busca identificar fatores externos que substancialmente afetam a felicidade. Já o segundo se detém nos processos encobertos ocorridos no indivíduo.

Essa distinção também foi realizada por Diener na década de 80. De acordo com Diener, Suh Eunkook, Lucas, e Smith (1999) o foco inicial recaiu sobre os fatores situacionais. No entanto, em virtude do desapontamento dos pesquisadores com os pequenos efeitos relacionados aos fatores externos revelados por alguns estudos, a pesquisa se voltou para a investigação dos fatores encobertos. Um deles é a personalidade. Esse é considerado o

mais forte preditor do bem-estar subjetivo. Tal relação foi identificada por diversas tradições e metodologias de pesquisa. A partir dessa identificação, surgiram diversas teorias para explicar como se dá essa relação.

Uma dessas teorias busca elucidar essa relação advogando uma predisposição genética dos indivíduos para serem felizes ou infelizes. Tal predisposição estaria relacionada a diferenças individuais no sistema nervoso. Evidências a esse respeito foram encontradas nas pesquisas sobre hereditariedade. Dentre os estudos genéticos sobre a influências dos genes no BES, Diener, Suh Eunkook, Lucas, e Smith (1999) destacam o de Tellegen et al. realizado com gêmeos monozigóticos e dizigóticos criados juntos e outros que foram criados separados. Esses autores acreditam que os genes explicam 40% da variância nas emoções positivas e 55% da variância nas emoções negativas. Já o ambiente familiar explica 22% das emoções positivas e 2% das negativas.

Assim, em função desses estudos acredita-se que felicidade que se mantém constante sofre maior influência dos fatores genéticos e menos dos fatores ambientais que influenciam o BES diário. Para esses pesquisadores, se o ambiente se mantém constante, a variação pode ser explicada pelos genes. No entanto, os autores ressaltam que os estudos sobre hereditariedade não permitem conclusões seguras sobre os efeitos dos genes. Além disso, as estimativas são inconsistentes entre esses estudos. Outra consideração feita a respeito das interpretações desses achados é que ela precisa ser cuidadosa pois os efeitos dos genes podem se dar de forma indireta. Desse modo, os genes influenciaram como o indivíduo experiencia e se comporta diante de determinadas situações da vida (Diener, Suh Eunkook, Lucas, & Smith, 1999).

Somam-se a esses, diversos outros estudos mostrando a influência da personalidade no BES a longo prazo, revelando uma consistência no BES, e a promoção de oscilações ocasionais no BES por fatores situacionais (Diener & Larsen, 1984; Magnus & Diener, 1991

*apud* Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Nessa direção, Headey e Wearing (1989) *apud* Diener, Suh, Lucas, e Smith (1999) concluíram que os indivíduos apresentam uma linha de base referente aos afetos positivos e negativos e que após experienciarem bons ou maus eventos retornam a essa linha de base. Tais autores propuseram a teoria do equilíbrio dinâmico, na qual os eventos poderiam promover uma oscilação dos níveis de afetos positivos e negativos abaixo ou acima de um ponto médio, mas posteriormente os indivíduos retornariam para um ponto central.

Acerca dessa questão, Diener e Larsen (1984) questionaram se a estabilidade nos níveis de BES resulta de fatores estáveis de personalidade, então os níveis de afetos deveriam ser semelhantes em diferentes contextos. Ao testar essas hipóteses observaram que os níveis de afetos agradáveis em uma situação de trabalho mantinham uma correlação de .70 com os níveis de afetos agradáveis em situações de recreação. No que diz respeito aos níveis de afetos negativos a correlação encontrada foi de .74.

Diener, Suh Eunkook, Lucas, e Smith, (1999) também apresentam o ponto de vista de autores tais como Costa, McCare e Zonderman que postulam a combinação da restrita influência de condições objetivas com os achados dos estudos genéticos levaria a crer que a felicidade é um traço de personalidade. Entretanto, os autores colocam as assertivas de outros pesquisadores que advogam que o BES é flutuante, tais como Veenhoven (1994b) e Kozma et al (1997).

Ainda a respeito da interação entre personalidade e ambiente, Diener, Suh Eunkook, Lucas, e Smith, (1999) explicam que o ambiente provavelmente modera a influência dos traços de personalidade sobre as emoções. No entanto, salientam os autores, os estudos sobre essa interação ainda são de escopo limitado. E isto devido a definições e modelos inconsistentes de interacionismo.

Quanto aos modelos, os autores colocam que Emmons, Diener e Larsen (1986) encontraram três tipos de modelos. O primeiro diz respeito a uma estatística ou aditiva maneira de interação na qual a variável dependente é afetada por pessoas, situações e suas interações. De acordo com esse posicionamento, apesar de certos indivíduos possuírem predisposição para reagir fortemente a eventos positivos, a felicidade só ocorrerá se eventos prazerosos ocorrerem (Diener, Suh Eunkook, Lucas, & Smith, 1999).

Além desse modelo, verifica-se o modelo denominado por Emmons et al. *apud* Diener, Suh Eunkook, Lucas, e Smith, (1999) de interacionismo recíproco, dinâmico, transacional ou orgânico. Nesse modelo, a personalidade e o ambiente são tratados simultaneamente como variáveis independentes e dependentes com causalidade bidirecional. Para testar esse modelo, Emmons e Diener empreenderam diversos estudos juntamente com outros pesquisadores ( Diener, Larsen & Emmons, 1984; Emmons et al, 1986; Emmons & Diener, 1986), consoante os autores supracitados. Nesses estudos, os autores buscaram identificar se os indivíduos escolhem situações na base de suas personalidades e se a congruência entre personalidade e situação levaria ao mais alto BES.

Além dos modelos teóricos mencionados acima, Diener, Suh Eunkook, Lucas, e Smith, (1999) discorrem acerca da teoria da discrepância múltipla da satisfação, elaborada por Michalos na década de 80. De acordo com essa teoria, as pessoas comparam a si mesmas com diversos padrões tais como outras pessoas, condições passadas, desejos, níveis ideais de satisfação e objetivos ou necessidades. Dessa forma, os julgamentos de satisfação são baseados na diferença entre as condições atuais e os padrões estabelecidos pelo indivíduo.

Os primeiros modelos de comparação social, postulavam que o indivíduo deveria ser mais feliz se se aproximasse de outros em estado pior e mais infeliz ao se aproximar de outros em melhores condições. Já os modelos recentes são mais bem elaborados, como por exemplo, o de Wood (1996), mencionado pelos autores. Consoante esse modelo, a comparação social se



dá por meio de três processos principais: (1) aquisição de informação social; (2) processamento da informação social; e (3) reação a informação social. A Aquisição pode vir a partir de indivíduos próximos ou não. Já o processo de reflexão a respeito da informação consiste na observação de diferenças, semelhanças ou ambas entre os outros e o indivíduo. E o terceiro processo é constituído por cognições, afetos e comportamentos.

Outro fator que influencia o BES do indivíduo é suas aspirações. Sobre isso, os autores colocam que já na década de 60 Wilson colocava que a principal ameaça à felicidade era as aspirações elevadas. A idéia é que as elevadas aspirações conduziriam à infelicidade porque o indivíduo ficaria desencorajado em função da longa distância entre onde ele está e onde ele quer chegar.

Além das aspirações, também outro fator é considerado por Diener, Suh Eunkook, Lucas e Smith, (1999): os objetivos. Os autores colocam que o tipo de objetivos, a estrutura dos objetivos, o sucesso no alcance dos objetivos e o valor do progresso na direção desses objetivos podem afetar as emoções e a satisfação com a vida. Desse modo, os objetivos servem como uma referência para o sistema de afeto. E sofrem influem dos fatores demográficos na medida em que esses propiciem ou não o êxito no alcance dos objetivos. Também a respeito dos objetivos é preciso compreender que nem todo objetivo leva a um alto nível de BES. Os autores expõem o achado de Brunstein, Schultheiss e Grassman (1998). Esses autores colocam que o sucesso na busca por objetivos congruentes com as necessidades do indivíduo estava relacionado com o BES. Assim, caso o indivíduo adotasse objetivos que não estivesse de acordo com suas necessidades e fosse bem-sucedido em consegui-los, isto não aumentaria seu BES.

Ainda no que se refere aos objetivos, Cantor e Sanderson (in press) *apud* Diener, Suh Eunkook, Lucas, e Smith, (1999) advogam que esses conduzem mais facilmente a felicidade quando são avaliados pela cultura a qual o indivíduo pertence. Nesse sentido, os estudos

transculturais têm privilegiado a investigação das dimensões individualismo e coletivismo (Triandis, 1989 *apud* Diener, Suh Eunkook, Lucas, & Smith, 1999). A esse respeito, Diener, Diener, e Diener (1995) mostraram que o nível de bem-estar subjetivo geralmente é mais alto em países individualistas do que nos países coletivistas. Mostraram também que o individualismo tem sido um forte preditor do bem-estar subjetivo em todas as pesquisas. Os autores acreditam que tal fenômeno deva-se ao fato das nações individualistas darem mais liberdade para o indivíduo escolher seu próprio curso de vida. Outro motivo relacionado, é que pessoas bem-sucedidas em países individualistas provavelmente atribuem o sucesso a si mesmas. Além disso, os autores mostram que em culturas individualistas os sentimentos e emoções relacionados com o self têm mais peso como preditores do julgamento de satisfação com a vida (Suh, Diener, Oishi, & Triandis (1998). Já nas culturais coletivistas esse peso é bem menor.

No entanto, é a questão da adaptação que ocupa o lugar principal nas modernas teorias de BES. De acordo com os autores, adaptação é definida por Helson (1947) como responsividade diminuída a estímulos contínuos ou repetidos. Além desse, os autores listam diversos outros pesquisadores que postulam a ocorrência lenta da adaptação nos indivíduos. Os estudos apresentados por Diener, Suh Eunkook, Lucas, e Smith, (1999) mostram resultados nos quais os indivíduos experienciavam afetos negativos pouco tempo depois da ocorrência de uma deficiência e posteriormente afetos positivos (p.ex., Silver, 1982; Krauss, Nadler & Boyd, 1990).

### 2.3 - Contribuições de Wilson

Somam-se aos aspectos mencionados pelos autores, aqueles explorados por Wilson na década de 60. Wilson (1967), em seu trabalho, discorre acerca de diversas pesquisas as quais ele denomina de estudos da felicidade declarada uma vez que esses utilizam, geralmente, questionários respondidos pelos sujeitos da pesquisa.

Wilson (1967) faz também um levantamento dos primeiros estudos a respeito dos correlatos da felicidade declarada. Um desses estudos é o de Watson na década de 30. Esse autor afirma que saúde e educação parental, sucesso escolar e inteligência não estão correlacionados com a felicidade. Correlatos da felicidade seriam boa saúde, ética elevada do trabalho, um lar feliz e bons relacionamentos com outras pessoas. Esse autor, de acordo com Wilson (1967), ainda cita outro estudo anterior, o de Chassell (1928). Nesse estudo o autor concluiu que o aproveitamento da interação social e liberdade a partir de uma super-autoconsciência estão associados com a felicidade.

Além dos estudos acima mencionados, Wilson (1967) discorre acerca de outros estudos iniciais na área. Um deles é o de Beckham no final da década de 20. O pesquisador realizou a pesquisa apenas com estudantes e trabalhadores negros. De acordo com Wilson (1967), no geral, os indivíduos que possuíam maior nível sócio-econômico pareciam se declarar mais felizes ao serem perguntados se eram felizes como negros.

Também é mencionado pelo autor o estudo de Sailer (1931) no qual o autor concluiu que serenidade de temperamento foi o fator melhor discriminado entre “feliz” e “infeliz”. Além disso, esse pesquisador encontrou também que preocupação, saúde doente e problemas sexuais são mais comuns entre indivíduos infelizes. Já Hartman (1934) *apud* Wilson (1967) obteve correlações significativas de  $-0.26$ ,  $0.19$  e  $0.15$  entre felicidade e tendência neurótica (Berneuter); submissão ascendente (Berneuter) e atitude religiosa (Allport-Vernon).

Além desses, Wilson (1967) relata vários outros estudos. Os mais recentes avanços no campo da felicidade declarada têm sido realizados por três grupos de pesquisadores: Wessman e Ricks; Gurin, Veroff e Feld; e Bradburn e Caplovitz. Do primeiro grupo, tem-se os trabalhos de Wessman. Wessman (1956) sintetizou um substancial conjunto de dados de diversos *surveys* de opinião pública. Parte dessa síntese diz respeito a estudos sobre a felicidade declarada em diversos países. Um segundo aspecto da síntese de Wessman (1956) refere-se a maior amostra pertencente somente aos Estados Unidos (Wilson, 1967). Já o segundo grupo, representado por Gurin, Veroff e Feld (1960) estabeleceu uma série de relacionamentos entre variáveis, mas não o grau de relacionamento entre elas. Esses relacionamentos mostram que pessoas felizes são menos preocupadas, possuem mais fontes de felicidade e as menores fontes de infelicidade. Também mencionaram mais freqüentemente o casamento e a família como fontes de felicidade, expressaram maior otimismo quanto a estar feliz no futuro, eram mais jovens, possuíam maiores rendimentos, mais freqüentemente casados e mais instruídos.

Por sua vez, o grupo de Bradburn e Caplovitz, representado pelos dados de Bradburn (1963) e Bradburn e Caplovitz (1965) realizou 393 entrevistas e aplicou 1,613 questionários em diversas famílias que diferiam largamente no bem-estar econômico. Os autores concluíram então que a felicidade estava relacionada à juventude, rendimentos, estar livre de preocupações, estar casado e sem relação com o sexo. No entanto, esses autores perceberam que o usual relacionamento positivo entre educação e felicidade estava revertido nos grupos com altos rendimentos: aqueles com baixo nível educacional e altos rendimentos eram mais felizes do que aqueles com altos rendimentos e alto nível educacional. Bradburn e Caplovitz (1965) observaram também que a idade estava positivamente relacionada a felicidade no grupo com baixo nível instrucional. Além disso, observaram que os indivíduos felizes eram

menos ansiosos, se ajustavam melhor no trabalho, experienciavam menos tensão no casamento e faziam parte de mais organizações. (Wilson, 1967).

Além das contribuições acima mencionadas, Wilson (1967) apresenta também as contribuições teóricas de Wilson (1960), Bradburn e Caplovitz (1965) e Wessman e Ricks. Um dos poucos esforços empreendidos de interesse teórico foi o de Wilson (1960). Esse esforço resultou essencialmente na formulação de dos postulados já mencionados anteriormente neste estudo, os quais dizem respeito ao surgimento da felicidade em virtude da realização imediata das necessidades (primeiro postulado) e a influência do nível de adaptação ou aspiração no nível de realização necessário para produzir satisfação (segundo postulado). Além disso, Wilson (1960) *apud* Wilson (1967) ainda estipula três tipos de necessidades: (1) necessidades fisiológicas recorrentes correspondem às necessidades enfatizadas pelos teóricos da tensão-redução; (2) sensoriais ou necessidades de busca por prazer, como aquelas enfatizadas pelos teóricos que vêem o ser humano com um ser que ativamente procura por prazer, estimulação e ação; e (3) necessidades secundárias (p.ex., necessidade de afeto, aceitação, popularidade, etc).

Wilson (1960) dirigiu seus esforços no sentido de ir além das implicações para os valores culturais e para o ajuste individual. Por meio dessas extrapolações, pôde-se prever algumas correlações que, embora pequenas, se encontravam na direção preditiva. As correlações encontradas foram entre “satisfação da necessidade” e ajustamento social, ajustamento familiar, saúde, rendimentos da família, dinheiro das despesas, compromissos e graduações. Esse autor também encontrou que aspiração estaria negativamente correlacionada com felicidade se sucesso se mantivesse constante. Nesse sentido, sucesso estaria correlacionado com felicidade se a aspiração fosse mantida constante (Wilson, 1967).

Outros achados importantes mencionados por Wilson (1967) dizem respeito ao mencionado por Wessman e Ricks (1996) e por Bradburn e Caplovitz (1965). Os primeiros

autores postularam que o homem feliz apresenta aspirações realistas e é capaz de organizar tempo para as tarefas as quais ele deseja realizar. Já os últimos apresentaram três conclusões significativas para o desenvolvimento teórico da área. Uma delas refere-se a constituição da felicidade por duas dimensões constituídas por sentimentos positivos e negativos. A segunda é sobre o não relacionamento entre esses sentimentos e; a terceira diz respeito à determinação da felicidade em razão do número de sentimentos positivos e negativos. Tais conclusões, embora merecedoras de investigações posteriores, não são convincentes de acordo com Wilson (1967).

Para Wilson (1967), uma questão importante nas conclusões de Bradburn e Clapovitz (1965) é o conteúdo dos itens. O conteúdo dos itens negativos relaciona os afetos negativos a emoções de natureza geral enquanto o conteúdo dos itens sobre afetos positivos os relacionava com sucesso ou energia. Wilson (1967) também mostra que a hipótese da importância do número relativos de afetos positivos e negativos não se sustenta. Isso foi demonstrado pelo estudo de Barschak (1951) que mostra grupos semelhantes no que se refere a felicidade se lembraram de experiências felizes e infelizes em diferentes razões.

Outras considerações importantes para o desenvolvimento teórico da área são as feitas por Gurin et al. (1960) e por Bradburn e Clapovitz (1965). Segundo esses autores infelicidade e preocupação estão correlacionados, porém, e mais importante, não são a mesma coisa. Sobre esse tema, Gurin et al (1960) postulam que os grupos de alto nível sócio-econômico, apesar de apresentarem maiores sentimentos de inadequação social, mais problemas e mais preocupações, são mais felizes. Gurin et al (1960) vêem a preocupação como um envolvimento ativo com o ambiente enquanto a infelicidade indicaria um envolvimento apático com o ambiente. (Wilson, 1967).

Já Bradburn e Clapovitz (1965) buscaram solucionar a contradição entre elevada preocupação entre grupos de indivíduos felizes em termos da sua visão de felicidade como

dependente dos afetos positivos e negativos. Esses autores então propuseram que indivíduos com alto nível sócio-econômico apresentavam maior afetividade (maior número de sentimentos). Logo, podem ter uma balança de afetos positivos e negativos que os conduza à felicidade mesmo que o número de afetos negativos seja grande (Wilson, 1967).

Ainda sobre a felicidade, Wilson (1967) discorre sobre sua relação com outras abordagens de ajustamento; inteligência e status sócio-econômico; personalidade e valores; ambiente e saúde. No que diz respeito a primeira questão, Wilson (1967) coloca em dúvida se os pesquisadores da felicidade declarada não estão medindo algo já medido pelos inventários de ajustamento. Tais inventários medem outras coisas além da felicidade. Quanto a relação da inteligência com a felicidade, os achados encontrados são divergentes. Alguns estudos não obtiveram relação satisfatória entre os dois construtos (Hartmann, 1934; Watson, 1930; Wilson, 1960 *apud* Wilson, 1967). Outros estudos como o realizado por Fellows (1956) *apud* Wilson (1967) concluiu que os indivíduos inteligentes são menos felizes e outros como os realizados por Já Jasper (1930) e Washburne (1941) concluíram o oposto.

Sobre o nível sócio-econômico, alguns estudos (Beckham, 1929; Bradburn & Clapovitz, 1965; Gurin et al., 1960; Inkeles, 1960; Wesman, 1956 *apud* Wilson, 1967) mostraram que indivíduos com menor nível sócio econômico apresentaram um nível menor de felicidade. Além dessas, Wilson (1967) destaca a relação entre felicidade e envolvimento social bem-sucedido, considerada por esse autor como provavelmente o mais importante achado. Segundo o autor, diversos outros estudos apontam nessa direção (p.ex., Gurin et. Al., 1960; Veroff et. Al., 1962; Watson, 1930; Wessman, 1956; Wilson, 1960).

No que diz respeito a correlação entre da felicidade com valores e personalidade, essas têm se mostrado sempre baixas nos estudos realizados (Hartmann, 1934; Wessman & Ricks, 1959; Wilson, 1960 *apud* Wilson, 1967). Já a relação entre felicidade e ambiente e saúde, conforme Wilson(1967) não tem sido investigada diretamente. Sabe-se, entretanto, que baixo

status sócio-econômico, o que leva a um ambiente pobre, está associado com infelicidade (Beckham, 1929; Bradburn & Clapovitz, 1965, Gurin et al., 1960; Inkeles, 1960; Wessman, 1956 *apud* Wilson, 1967). Já a saúde apresenta relacionamento regular com a felicidade nas populações medianamente saudáveis, conforme mostram alguns estudos apresentados pelo autor (Veroff et. Al., 1962; Watson, 1930; Wilson, 1960).

#### **2.4 - Abordagens teóricas**

De acordo com Diener, Lucas e Oishi (2005), as teorias sobre a felicidade podem ser organizadas em três grandes grupos. O primeiro grupo é constituído pelas teorias da satisfação das necessidades e objetivos. No segundo grupo concentram-se as teorias do processo ou atividade. O terceiro grupo, por sua vez, agrupa as teorias da predisposição genética e da personalidade.

Para os teóricos das teorias da satisfação das necessidades, a felicidade resulta da redução das tensões (p.ex., a teoria do princípio do prazer de Freud e a da hierarquia de necessidades de Maslow). Desse modo, o indivíduo seria feliz tanto por meio da eliminação da dor quanto da satisfação das necessidades biológicas e psicológicas. Já de acordo com os representantes da teoria dos objetivos, o bem-estar subjetivo decorreria da movimentação dos indivíduos na direção de um ideal ou a realização de um objetivo importante. Outros pesquisadores incluem também a disparidade com outros possíveis padrões de comparação. Esses padrões podem ser a discrepância entre outras pessoas importantes para o indivíduo e ele ou entre o que ele deseja e o que teve no passado. Esse é o posicionamento de Michalos (1985) *apud* Diener, Lucas & Oishi (2005). O autor advoga que a felicidade é inversamente relacionada com nível de discrepância entre tais padrões. Também é o posicionamento de



Higgins (1987) centrado na idéia de que a diferença entre o *self* ideal e o *self* necessário leva o indivíduo a vivenciar emoções negativas.

Outro posicionamento teórico interessante é o das teorias das atividades e processos. Csikszentmihalyi (1975) *apud* Diener, Lucas e Oishi (2005), coloca que a felicidade é sentida pelo indivíduo ao realizar atividades compatíveis com seu nível de habilidade. Já Cantor e colaboradores (Cantor & Blanton, 1996; Harlow & Cantor, 1996) *apud* Diener, Lucas e Oishi (2005) colocam a relevância da participação em tarefas vitais. A participação dos idosos em atividades sociais é apontada como preditora da satisfação com a vida (Harlow & Cantor, 1996 *apud* Diener, Lucas & Oishi, 2005) e a participação em atividade por razões intrínsecas, isto é, intrinsecamente recompensadoras conduzem à felicidade (Emmons, 1986; Little, 1989 *apud* Diener, Lucas & Oishi, 2005).

Desse modo, a concepção dos teóricos acima mencionados, é a de que as condições de vida dos indivíduos determinarão o seu bem-estar subjetivo. No entanto, para outros pesquisadores, as disposições de personalidade exercem maior influência no bem-estar subjetivo do indivíduo. Eles acreditam que embora as emoções variem, os indivíduos possuem respostas emocionais características a uma variedade de situações e circunstâncias de vida. Tais padrões de respostas podem ser encontrados medindo-se os afetos em várias ocasiões.

Segundo Diener, Lucas e Oishi (2005) há inclusive estudos mostrando que apesar dos eventos na vida do indivíduo afetarem seu bem-estar subjetivo, esse retorna a níveis biológicos de adaptação (Headey & Wearing, 1992) e estudos comparando indivíduos cujos rendimentos mantiveram-se estáveis com aqueles cujos rendimentos aumentaram ou diminuíram que encontraram estabilidade. Os autores também apresentam a pesquisa de Costa, McCare e Zonderman (1987). De acordo com esse estudo, indivíduos que viveram em

circunstâncias de vida estáveis não são mais estáveis do que aqueles que experimentam maiores mudanças.

Outro fator apontado como responsável por esses achados é os genes. Para os que defendem a participação genética na determinação do bem-estar subjetivos, os indivíduos já nasceriam com tendência a serem felizes ou infelizes. Um estudo relevante nessa linha de pensamento é o de Tellegen et al. (1988) citado pelos autores. Nesse estudo, Tellegen et al. (1988) comparou gêmeos monozigóticos que foram educados separados com gêmeos dizigóticos que foram educados separados. Também comparou gêmeos monozigóticos que foram educados juntos com gêmeos dizigóticos que foram educados juntos. Esses autores então concluíram que 40 % da variabilidade nas emoções positivas poderiam ser explicada pela variação genética. No caso das emoções negativas, a variação genética seria responsável por 55 %.

Diener, Lucas e Oishi (2005) ainda apresentam mais um fator envolvido na determinação do BES: as crenças. Esse seria um fator importante na medida em que a acessibilidade que os indivíduos têm em relação a informações prazerosas em oposição a informações desagradáveis bem como a precisão e a eficiência no processamento dessas informações influenciariam no BES. Os autores colocam que certas disposições cognitivas tais como esperança, otimismo disposicional, e expectativa de controle - pesquisadas respectivamente por Snyder et al.(1991), Scheiler e Carver (1993); e Grob, Stetsenko, Sabatier. Botcheva & Macek (1999) – parecem influenciar no BES.

Tais teóricos, como visto, advogam a existência de traços de personalidade, genes e crenças e a influência desses no bem-estar subjetivo dos indivíduos. Mostram que indivíduos com determinados tipos de personalidade tenderiam a experimentar as situações de vida de modo mais positivo ou negativo, experimentando, assim, emoções positivas ou negativas. E, em razão disso, os fatores de personalidade exerceriam maior influência no BES do que o

ambiente. No entanto, uma questão fica em aberto: como se desenvolve a personalidade dos indivíduos? Não seria na própria interação com o ambiente?

Também há na literatura o entendimento de que a personalidade seria um repertório de comportamento produto da interação do indivíduo com o ambiente, notadamente com seu ambiente social (Skinner, 1974). Ambiente esse constituído pela família, universidade, etc. Além disso, a história de interação do indivíduo com o ambiente seria responsável pela sua resistência as frustrações e sua forma de perceber as situações com as quais se depara ao longo da vida. Da interação com contextos recompensadores, a felicidade seria um subproduto. Desse modo uma pessoa sentir-se-ia bem consigo mesma em função de conseqüências positivas, segundo Skinner (1989/ 2006). Tal interação também produziria modificações na dotação genética, conforme Skinner (1974).

De qualquer forma, a literatura da área parece abordar o bem-estar subjetivo em três níveis: filogenético (características transmitidas na história evolutiva da espécie e características genéticas individuais), ontogenético (comportamentos adquiridos na história de aprendizagem do indivíduo) e cultural (relativo às práticas de um grupo e sua relação com o comportamento de cada membro). Como exemplo do primeiro nível, temos o mencionado estudo de Tellegen et al. (1988) No segundo, poderiam se encaixar os estudos de Michalos (1985). E no terceiro nível encontram-se as pesquisas relacionadas a Psicologia Transcultural, tais como a de Sheldon, Elliot, Ryan, Chirkov, Kim, Y. Wu, Demir, & Sun (2004), que investigam a influência da cultura no BES dos indivíduos.

Para o futuro, como salientam Diener, Lucas e Oishi (2005), se faz necessária abordar a questão dos mecanismos que atuam na manutenção ou na mudança da suscetibilidade aos estímulos positivos ao longo da vida. Também deve-se empreender estudos longitudinais a respeito de uma sociedade ou cultura, principalmente o modo como os macros sistemas afetam o BES dos indivíduos. E no que diz respeito às áreas, mais estudos sobre os processos

de desenvolvimento envolvendo o BES. Os autores ainda chamam a atenção para a necessidade de um conjunto de medidas de BES alicerçadas em experiências on-line, relatórios de informantes e medidas biológicas e cognitivas que estimem a acessibilidade de eventos positivos na memória.

No presente estudo, entretanto, a atenção é dirigida para a relação do comprometimento organizacional com o BES e sua manifestação na classe docente (como já colocado em outro momento deste trabalho). O que aumentará o escopo da compreensão acerca da relação desse fenômeno com outros, necessária para embasar uma possível investigação dos determinantes de ambos e contribuir para a compreensão desses.

## **CAPÍTULO 3 - TRABALHO DOCENTE**

Buscando uma maior fluidez da leitura deste capítulo, optou-se por iniciá-lo a partir das transformações sofridas pela categoria docente ao longo do tempo, sua relação com as transformações ocorridas no mundo do trabalho e seu lugar nas sociedades modernas. Em seguida são apresentados os fatores e os elementos envolvidos na precarização do trabalho docente. Posteriormente, são apresentadas as pesquisas que tratam da relação entre comprometimento e a categoria docente.

### **3.1 – Panorama histórico**

Acerca de aspectos específicos do trabalho docente, Tardif e Lessard (2005) também apresentam sua contribuição, que vai de encontro ao colocado por Ludke e Boing (2004) em alguns pontos. Enquanto essas autoras defendem que recentemente o trabalho docente encontra-se em condições precárias, com diminuição do status, Tardif e Lessard (2005) apontam o aumento do status das profissões humanas interativas, dentre elas, a docência. Esses autores também advogam a necessidade de se estudar a docência por meio do prisma analítico do trabalho. Para tanto discorrem sobre as transformações ocorridas na atividade docente sob a influência do modelo tradicional de trabalho.

Tardif e Lessard (2005) mostram que nas sociedades modernas avançadas o trabalho material, ou seja, produtor de bens materiais ocupava uma posição central no modelo de trabalho. Foi a partir da análise das atividades produtoras de bens materiais que sociólogos, psicólogos, engenheiros do trabalho, ergônomos, dentre outros, desenvolveram os modelos teóricos do trabalho. E nesse modelo de trabalho o ensino é visto com uma atividade

secundária, importante apenas na medida em que prepara novos contingentes de força de trabalho para a manutenção do sistema capitalista.

No entanto, os autores acreditam que o entendimento das mudanças ocorridas nas sociedades do trabalho passa principalmente pela atividade docente. Isso se dá em razão de alguns fatores dentre eles, a diminuição da importância da categoria dos trabalhadores produtores de bens materiais nas sociedades modernas avançadas. Tardif e Lessard (2005) explicam essa transformação tomando por base a economia americana. No início do século XX os trabalhadores produtores de bens matérias eram o segundo grupo em importância, sendo os colonos o primeiro grupo. Posteriormente, na década de 30 em função da industrialização e da queda das quintas torna-se o primeiro. No entanto, a partir dos anos 40 essa categoria de trabalhadores perde importância (1940: 51,4%; 1972: 35,8%; 1980: 32%; 1990: 27%) para os trabalhadores da área de serviços (1972: 64,2%; 1980: 68%).

Outro ponto que sustenta a asserção dos autores seria o surgimento da sociedade da informação. De acordo com Tardif e Lessard (2005), os grupos de profissionais que produzem e controlam o conhecimento teórico, técnico e prático empregado nas decisões, nas inovações, no planejamento das mudanças sociais e o crescimento cognitivo e tecnológico estão ocupando cada vez mais posições importantes nessa nova sociedade.

Além dos argumentos apresentados acima, os autores mencionam a relação histórica entre as novas atividades trabalhistas e os grupos de especialistas que empregam conhecimentos das ciências naturais e sociais para a gestão dos problemas econômicos. Desse modo houve um crescimento significativo dos conhecimentos formais e das profissões e semiprofissões ligadas a esses conhecimentos (Etzioni, 1979 *apud* Tardif & Lessard (2005)). Também houve o crescimento das atividades burocráticas que empregam tais conhecimentos (Tardif & Lessard, 2005).

Por fim, Tardif e Lessard (2005) ainda destacam o progressivo aumento do *status* dos ofícios e profissões interativas, ou seja, profissões cujo “objeto de trabalho” são seres humanos (professores, psicólogos, médicos, enfermeiros, etc). Profissões essas que exigem trabalhadores com qualificação elevada e com conhecimentos abstratos. Segundo os autores, haveria uma maior demanda social por serviços cada vez mais especializados.

Para mostrar a importância da docência na organização do trabalho, os autores apresentam dados referentes ao crescimento do número de indivíduos envolvidos com educação e os investimentos feitos nessa área. De acordo com Tardif e Lessard (2005) mostram que nos países que fazem parte da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) em média, 5,5% da população ativa é composta por agentes escolares do ensino primário e secundário. Também mostram que tais países investem 4% do seu Produto Interno Bruto (PIB) e 8,3% dos gastos públicos com o ensino primário e secundário. No caso do Canadá, o investimento chega à 8,3 % do PIB. Na França investe-se 7,4% do PIB. O conjunto de indivíduos ligados ao sistema educacional na França ultrapassa um quarto da população. Tal situação é semelhante a experimentada pelos outros países da OCDE. Quanto ao Brasil, o investimento em educação corresponde à 5,2% do PIB (MEC/Inep, 1997-1998), de acordo com Tardif e Lessard (2005). Esses autores ainda colocam que no ensino primário e secundário há 2,5 milhões de docentes e 53 milhões de alunos aproximadamente.

Toda essa expansão do ensino em ambiente escolar principiada nos séculos XVI e XVII se mantém constante. Representa o modo principal de socialização e formação nas sociedades modernas. Tais fatos evidenciam a importância econômica, política e cultural do ensino. Em virtude disso, os autores advogam a necessidade do estudo da docência por meio da análise do trabalho dos professores, o que continua negligenciado (Tardif & Lessard, 2005).

Nesse contexto de análise do trabalho escolar, Tardif e Lessard (2005) apontam que a escola e o trabalho nela realizado têm sido conduzidos empregando-se modelos de gestão e execução do trabalho advindos de outros tipos de organizações, com a industrial. Segundo Oliveira (2004) tais mudanças ocorridas no contexto de trabalho dos professores se devem às reformas educacionais introduzidas pelas políticas públicas de educação no Brasil, iniciadas no primeiro mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso e continuadas no governo que se seguiu. Reformas essas que seguem a orientação dos estudos realizados pelos organismos internacionais da ONU para os governos latino-americanos. Tal orientação preconiza a transformação produtiva com equidade.

Tais reformas, que passaram a regular as políticas educacionais, resultando em mudanças na administração escolar, no financiamento per capita, com a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) pela lei n. 9.424/96; na regularidade e incrementos dos exames nacionais de avaliação, tais como o ENEM, ENC e SAEB. Também refletiu na avaliação institucional e nos mecanismos de gestão com a participação popular.

No entanto, as mudanças principais foram no primeiro aspecto mencionado acima: na administração escolar. A organização do trabalho docente passou entendida pelo prisma dos conceitos de produtividade, eficácia, excelência e eficiência, competência (Oliveira, 2004; Ludke & Boing, 2004).

### **3.2 – A precarização do trabalho docente**

De acordo com Ludke e Boing (2004) a profissão docente encontra-se em condições precárias quando comparadas às de alguns anos. Para eles, um aspecto básico desse processo é a diminuição do salário dessa categoria. Somam-se a esse fator a variedade das experiências



de cada profissional, a diversidade de instituições formadoras e a dessindicalização (Isambert-Jamati, 1997 *apud* Ludke & Boing, 2004). Esses aspectos retratam o processo ocorrido na França que essa autora caracteriza como “desprofissionalização” do trabalho docente.

No entanto, essa autora também evidencia, em relação aos professores do ensino fundamental, aspectos favoráveis ao trabalho docente, tais como o sentimento de responsabilidade sobre o trabalho; a busca por uma formação mais especializada (psicopedagogia, representando um saber específico sobre a infância) e demorada (aumento nos anos de estudo); e a especialização do trabalho. No que diz respeito aos professores do ensino médio, a autora aponta que a formação mais extensa, regulamentação satisfatória da profissão mediante uma seleção rigorosa; autonomia na opção por métodos e programas, a existência de associações de especialistas; dentre outros fatores, contribuem para a profissionalização da profissão docente.

Quanto aos obstáculos desse processo, Isambert-Jamati (1997) *apud* Ludke e Boing (2004) elenca a heterogeneidade de culturas e de formação; a perda do *status* de elite em função do aumento na quantidade de professores, crescimento do número de alunos e do sentimento de incapacidade de executar bem o trabalho entre os professores; aumento na distância em relação aos docentes do nível superior, o que implicou perda de *status*; remuneração aquém da esperada; entendimento do magistério como uma etapa transitória da vida profissional pelos docentes mais jovens, etc.

Ludke e Boing (2004) também destacam aspectos do contexto de trabalho que contribuem para a precarização do trabalho docente. Para os autores, a terceirização de serviços, isto é, a transformação de pessoa física em pessoa jurídica por meio da criação de Empresa Individual de Responsabilidade Limitada pode se incluída no conjunto de fatores que precarizam o trabalho docente. Ou fator destacado é a criação de cursos de curta duração,

principalmente pelas universidades. A terceirização desses cursos frequentemente leva à exploração da força de trabalho docente.

Como pôde ser observado, os autores mostram as transformações pelas quais vem passando o trabalho docente e as perdas e ganhos dados nesse processo. Nesse sentido, são mostradas perdas de recompensas materiais (p.ex., salários) e sociais (p.ex., status). Além dessas perdas, há a presença de condições aversivas tais como quantidade de trabalho, instabilidade no emprego, etc, que constituem fatores de risco para quadros clínicos como o *burnout* como coloca Avilés (2004) *apud* Inocente e Reimão (2004).

Outro importante estudo que analisa as mudanças no mundo do trabalho docente e o consequente fenômeno da precarização foi aquele conduzido por Bosi (2007). O autor analisa as principais características desse processo: crescimento da força de trabalho e precárias condições e contratos de trabalho (principalmente nas instituições de ensino superior privadas e estaduais); mercantilização das atividades de ensino, pesquisa e extensão nas instituições de ensino superior (IES); e a adoção de critérios exclusivamente quantitativistas para avaliação do trabalho docente.

Bosi (2007) explica que, segundo Marx (1985) alguns dos efeitos da crise no capitalismo de âmbito internacional ocorrida no princípio dos anos 70 seria justamente a exploração sobre o trabalho e mercados recém-abertos ou recém-submetidos à forma de produção capitalista, o que teria ocorrido com o trabalho docente tornando-o mercantilizado. Desse modo, para solucionar o problema da crise houve o barateamento da mão-de-obra reestruturando-se os processos de trabalho (Hirata, 1993; Antunes, 1999; Alves, 2000 *apud* Bosi, 2007) e transferindo os serviços públicos para a esfera privada, o que ocorreu largamente no Brasil (Biondi, 1996 *apud* Bosi, 2007).

Tais processos no Brasil se traduziram na expansão do setor privado de ensino superior e no aumento do número de cursos *lato sensu* pagos nas IES públicas, caracterizando,

desse modo, a mercantilização do ensino superior. Outra consequência do processo de mercantilização foi a flexibilização dos contratos de trabalho. Bosi (2007) mostram que somente 16,9% dos docentes cadastrados no censo do INEP (2004) trabalham sob o regime de dedicação exclusiva, o que representa menos da metade do total de docentes das IES públicas (Brasil, 2006 *apud* Bosi, 2007 ).

Outro tipo de precarização seria a do contrato de trabalho e do regime de trabalho nas IES públicas por meio do emprego de alunos de pós-graduação como professores substitutos. O regime de trabalho denominado “horista” e a tentativa mal-sucedida de implantação do regime de 12 horas nas instituições federais de ensino superior (IFES) dada no governo FHC também são apontados Bosi (2007).

Bosi (2007) também postula que o crescimento do número de IES estaduais ocorreu já marcado pela precarização. Isso porque essas IES já iniciaram suas operações sob regime de trabalho temporários e efetivos nos quais paga-se por aula e não há Plano de Carreira. Somado a isso está o acréscimo da remuneração docente por meio das “bolsas de pesquisa” e “adicionais” por atividade de extensão.

Em acréscimo, Bosi (2007) aponta a forma de remuneração conhecida como política do “incentivo perverso”, surgida a partir das novas regras de remuneração do MEC determinadas no governo FHC. As novas regras estabeleceram a Gratificação de Estímulo à Docência, conforme coloca Pinto (2000) *apud* Bosi (2007). Para obter essa gratificação integralmente o docente deveria atingir 120 pontos por meio da realização de uma série de atividades acadêmicas. Como consequência deu-se o aumento do número de horas-aula dadas. Além disso, o autor menciona que passou-se a avaliar a quantidade de publicações. À lista de características da precarização do trabalho docente o autor acrescenta a falta de autonomia das IES públicas uma vez que suas metas, índices de produção, objetivos e gestão passaram a ser determinados a revelia das IES. Logo, a lógica capitalista surgida em outros tipos de

organizações com características distintas das organizações escolares, passou a influenciar o processo de trabalho docente, fato mencionado também por Tardiff e Lessard (2005), o que provoca aberrações como as relatadas anteriormente.

### **3.3. O comprometimento e o trabalho docente: um cenário do campo**

Poucos trabalhos foram encontrados sobre comprometimento na categoria docente. Dentre eles está a pesquisa de Mueller, Finley, Iverson e Price (1999) na qual se investigou os efeitos da composição racial de professores e de alunos sobre a satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e comprometimento com a carreira dos primeiros. Nesse estudo os pesquisadores se apoiaram na teoria relacional demográfica, literatura de preconceito racial e da teoria das características do *status*. Esses autores observaram os efeitos da composição racial para professores brancos, mas não para professores negros. E as condições de trabalho tais como menor autonomia, recursos inadequados e suporte dos colegas de trabalho, reduziram a satisfação com o trabalho e o comprometimento com a escola, mas não com a carreira.

Outro importante estudo referente ao comprometimento entre docentes foi o realizado por Eckman (2004). Esse estudo teve por objetivo determinar o efeito do gênero, conflito do papel, comprometimento do papel e satisfação com o trabalho em diretores de escolas do ensino médio. Foi observado que existem diferenças de gênero nos seus atributos pessoais e profissionais bem como no conflito do papel. E foram encontradas semelhanças quanto ao comprometimento e satisfação no trabalho.

O comprometimento entre docentes também foi investigado por Morais (2004). Nesse estudo, o autor buscou evidenciar a relação entre o comprometimento com a profissão e a organização dos professores e diretores e o desempenho de alunos em organizações escolares

em contexto de mudanças. Foi observado que o comprometimento aumenta os níveis de desempenho da organização.

Além dos estudos mencionados, há o de Somech e Bogler (2002). Esses autores buscaram compreender a relação entre comprometimento profissional e organizacional com cidadania organizacional e participação na tomadas de decisões (domínio gerencial) entre professores. Os resultados do estudo mostraram associações positivas entre participação no domínio gerencial e comprometimento organizacional e profissional; participação no domínio técnico e comprometimento profissional; comprometimento profissional e comportamentos de cidadania organizacional em relação ao aluno; e entre comprometimento organizacional e as três dimensões dos comportamentos de cidadania organizacional (em relação ao aluno, à equipe e à organização).

Fresko, Kfir e Nasser (1997) também investigaram o comprometimento dos docentes com sua profissão. Tal investigação foi realizada valendo-se um modelo empregado para prever o comprometimento do professor com o ensino, ou seja, com seu trabalho e sua relutância em mudar de carreira. Os dados coletados em uma amostra de 175 professores que concluíram seu treinamento profissional em uma faculdade israelita mostraram que apenas a satisfação com o trabalho poderia prever diretamente comprometimento. Também foram encontradas correlações, embora indiretas, entre comprometimento e variáveis tais como auto-imagem profissional, gênero, série da classe e avanço do trabalho.

Em outro estudo, conduzido por Sanches, Contijo e Verdinelli (2004), investigou-se a relação do comprometimento do docente, tanto com sua organização empregadora quanto com sua carreira, como desempenho. Observou-se que os docentes comprometidos unicamente com a carreira ou com a organização apresentaram a maior relação com o desempenho. Já os docentes comprometidos com a carreira e com a organização obtiveram índices de desempenho entre bom e regular.

O comprometimento organizacional também foi investigado por Vital (2002). Nesse estudo, a autora buscou compreender o comprometimento organizacional e as variáveis organizacional relacionadas com esse construto. Contudo, a ocorrência do fenômeno foi investigada em professores substitutos. Pôde-se observar que, embora esses docentes mantenham um vínculo temporário com a organização, apresentaram níveis satisfatórios de comprometimento. Tal fato, segundo a pesquisadora, se deu em função de aspectos da organização empregadora que possibilita o alcance de muitos objetivos dos docentes.

### **3.4. - Trabalho docente e saúde**

Estudos que investiguem a relação entre trabalho docente universitário e variáveis relacionadas à saúde ainda são escassos. No entanto, existem alguns sobre a categoria docente. Um deles diz respeito à pesquisa documental conduzida por Gasparini, Barreto e Assunção (2005). Esse estudo buscou investigar identificar o perfil dos afastamentos por motivos de saúde ocorridos entre professores e o estabelecimento de possíveis relações entre os problemas de saúde observados em docentes e as condições de trabalho nas organizações escolares.

Para Gasparini, Barreto e Assunção (2005), as precárias condições de trabalho dos docentes não lhes permitem alcançar as metas estabelecidas, o que os levaria a um sobreesforço. Embora não diretamente, esses pesquisadores relatam alterações na organização do trabalho, tais como o aumento no número de funções. Tais mudanças na organização do trabalho podem produzir sofrimento psíquico que, conseqüentemente, pode ocasionar tanto efeitos na produtividade tais como desmotivação, falta de comprometimento, etc; quanto distúrbios de comportamento (Rocha, 2003).

A fim de conhecer os efeitos de tais fatores na saúde docente, Gasparini, Barreto e Assunção (2005) recorreram ao banco de dados da Gerência de Saúde do Servidor e Perícia Médica (GSPM). Esses dados mostraram que no período de maio de 2001 a abril de 2002, 84% dos servidores de Educação afastados por motivo de saúde eram professores. Dentre os problemas de saúde apresentados por esses docentes e que motivaram o afastamento, os distúrbios de comportamento aparecem em primeiro lugar. Em outro estudo apresentados pelos autores (Zaragoza, 1999), observou-se que durante a década de 80 o número de docente em licença médica triplicou. Um dos problemas mais frequentes foram as depressões.

Os efeitos do trabalho docente na saúde dessa categoria profissional também foram investigados por Esteves (2004). A autora buscou compreender os efeitos da atividade docente do ensino superior privado na produção do estresse psíquico dos professores. Para tal, analisou as condições e organização do trabalho e das estratégias de gerenciamento do trabalho. Esteves (2004) observou que a principal estratégia de gerenciamento do trabalho é a centralização do poder. Também observou que os professores das IES privadas indicaram algum controle sobre o processo de trabalho e também que apresentaram elevadas cargas física e psíquica. Somado a isso, verificou que os homens apresentaram índices de níveis de estresse acima da média.

Além dos estudos mencionados, outra pesquisa foi realizada tendo a psicopatologia como foco de investigação. Trata-se do estudo conduzido por Reis, Araújo, Carvalho, Barbalho e Silva (2006). Nesse estudo epidemiológico transversal realizado com todos os professores da Rede Municipal de Ensino de Vitória da Conquista, Bahia, foram observados índices elevados de cansaço mental (70,1%) e nervosismo (49,2%), considerados no estudo como componentes da exaustão emocional, uma das dimensões da síndrome de *burnout*.

A síndrome de *burnout* e o estresse em professores também foram investigados por Russel, Altmaier e Velzen (1987). Esses pesquisadores realizaram um *survey* entre

professores de escolas públicas de Iowa, Estados Unidos. Russel, Altmaier e Velzen (1987) observaram que características demográficas tais como sexo, idade, e nível de ensino foram preditores de *burnout*. Também observaram que a quantidade de eventos estressores experimentados e suporte social foram preditores de *burnout*. De acordo com os autores, os professores que recebiam suporte dos seus supervisores e que recebiam feedback positivo de outras pessoas mostraram-se menos vulneráveis ao desenvolvimento de *burnout*.

Além dos estudos mencionados acima, há o estudo conduzido por Gomes et. al. (2006) com 127 professores de uma escola do ensino médio do Distrito do Porto, Portugal. Nesse estudo, os autores procuraram compreender diversas variáveis relacionadas ao trabalho e o bem-estar pessoal. O conjunto de variáveis, cuja fonte foi investigada, é formado por estresse, *burnout*, saúde física e satisfação profissional. Objetivaram também compreender o relacionamento entre essas variáveis, incluindo a saúde física. Além do relacionamento entre elas, buscaram analisar a sua relação com variáveis demográficas (sexo, tempo de serviço docente e horas de contato com os alunos).

No que se refere a essas variáveis, os pesquisadores encontraram níveis bastante significativos de estresse ocupacional, um índice de 13% de esgotamento (dimensão do *burnout*) e diversos problemas de saúde física (dificuldade em acordar, levantar, adormecer; sensações de cansaço e exaustão; dores de cabeças e enxaquecas; comer, beber e fumar excessivamente; e sensações físicas desagradáveis tais como tremura muscular e dores agudas). Mais especificamente, observou-se que as mulheres apresentaram níveis superiores de estresse relacionados às pressões de tempo e excesso de trabalho. As mulheres também apresentaram mais reclamações quanto aos aspectos administrativos do trabalho, problemas físicos e maior exaustão emocional do que os homens. Esses apresentaram uma maior tendência para a despersonalização (dimensão do *burnout*).



Os autores também relataram que os professores com maior tempo de serviço apresentaram maior dificuldade para lidar com os comportamentos de indisciplina dos alunos e com as diferenças de capacidade entre eles. Juntamente com essas questões, esses professores relataram maior dificuldade com o trabalho administrativo e com o excesso de aulas. No que diz respeito aos docentes que passavam mais horas com os alunos, observou-se mais estresse relacionado com a indisciplina dos alunos e com o estatuto da carreira docente e menos despersonalização (Gomes et. al., 2006).

Como pode ser percebido em razão dos estudos descritos ao longo deste capítulo, tanto aqueles que investigam a precarização do trabalho docente quanto aqueles que investigam as psicopatologias dos docentes, fazem referência a aspectos do contexto de trabalho dos docentes (condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais no trabalho). Logo, aquele conjunto de alterações no contexto de trabalho das instituições de ensino, denominado de “precarização do trabalho docente” parece ser, pelo menos em parte, responsável pelo surgimento e agravamento de muitas psicopatologias e patologias dos docentes. Desse modo, além de tratamentos direcionados para o indivíduo (p.ex., psicoterapia, tratamento medicamentoso) para os docentes já afetados, se fazem necessárias intervenções no ambiente organizacional que considerem esses aspectos.

Outro ponto a ser considerado é o de que os estudos sobre a saúde docente concentram-se nas psicopatologias, sobretudo no estresse e na síndrome de *burnout*. A respeito desses fenômenos procura-se investigar suas variáveis antecedentes, correlatas e consequentes, geralmente com o objetivo de compreender o fenômeno para se poder evitá-lo, controlando seus determinantes. Isso porque tais psicopatologias, além de estarem relacionadas com diversos fenômenos organizacionais tais como *turnover*, absenteísmo, redução do desempenho, representam intenso sofrimento humano. Entretanto, também se faz importante conhecer o que produz o bem-estar e a saúde de um modo geral nos trabalhadores, uma vez

que tal conhecimento forneceria bases para o desenvolvimento de intervenções eficazes nesse sentido. Apesar disso, não se encontrou na literatura estudos que analisem essa questão, especialmente na categoria docente, como proposto pelo presente estudo.

## CAPÍTULO 4 - DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

### 4.1- Problema

A pesquisa sobre comprometimento organizacional, historicamente, dedicou-se mais fortemente à identificação dos seus preditores ou antecedentes. Há um reconhecimento da necessidade de mais estudos sobre as conseqüências do comprometimento com a organização. São poucos, também, os estudos com outros fenômenos psicossociais correlatos ao comprometimento. No caso específico de bem estar subjetivo não foi encontrado qualquer pesquisa relacionando este fenômeno ao comprometimento no trabalho.

Há, no entanto, estudos que investigaram a relação entre comprometimento e variáveis relacionadas à saúde, como pode ser constatado na meta-análise conduzida por Meyer et. al. (2002) e naquela conduzida por Mathieu e Zajac (1990). Um dos estudos mencionados na primeira meta-análise é o de Begley e Czajka (1993). Esse estudo, cujo objetivo era o de investigar os efeitos moderadores do comprometimento organizacional na relação entre estresse, intenção de deixar a organização, satisfação no trabalho e saúde durante a mudança organizacional, verificou que o comprometimento afetivo reduz os efeitos do relacionamento entre estresse e desprazer do trabalho. Sendo que o estresse aumenta o desprazer sempre que o comprometimento é baixo.

Já a investigação realizada por Reilly (1994) teve por objetivo investigar os efeitos do comprometimento com a carreira em enfermeiras sobre o estresse e sobre o *burnout*. Esse estudo revela que apesar das enfermeiras mais comprometidas experimentarem menos *burnout* global, a análise de regressão moderada mostrou que a relação entre estressores do trabalho e *burnout* era mais significativamente mais forte para aquelas mais comprometidas.

Como descrito na revisão de literatura, no campo de estudo sobre comprometimento organizacional há uma importante lacuna referente à sua relação com o bem-estar subjetivo. E essa lacuna evoca o seguinte questionamento: qual a relação entre comprometimento organizacional e bem-estar subjetivo entre professores de ensino superior?

Mais especificamente, considerando os modelos multidimensionais de comprometimento organizacional e de bem estar subjetivo, questiona-se, adicionalmente:

a) a relação entre comprometimento organizacional e bem-estar subjetivo varia ao se considerar a predominância, para o docente, de um vínculo mais afetivo ou mais instrumental com a sua organização empregadora?

b) esta relação se altera quando se consideram as diferentes dimensões que integram o conceito de bem-estar subjetivo, a saber: afetos positivos, afetos negativos e satisfação com a vida?

#### **4.2- Objetivos**

A presente pesquisa tem como objetivo geral identificar as possíveis relações entre o comprometimento organizacional e o bem-estar subjetivo, explorando as relações entre as diferentes bases do comprometimento organizacional (afetiva/normativa e instrumental) com as três dimensões do bem-estar subjetivo (satisfação com a vida, afetos positivos e afetos negativos).

Para se atingir o objetivo geral da pesquisa, é necessária a formulação de objetivos específicos que auxiliarão na condução da pesquisa, os quais estão abaixo discriminados:

1. Analisar os níveis de comprometimento organizacional de docentes do ensino superior, considerando as diferentes bases e suas relações com diversas variáveis antecedentes;

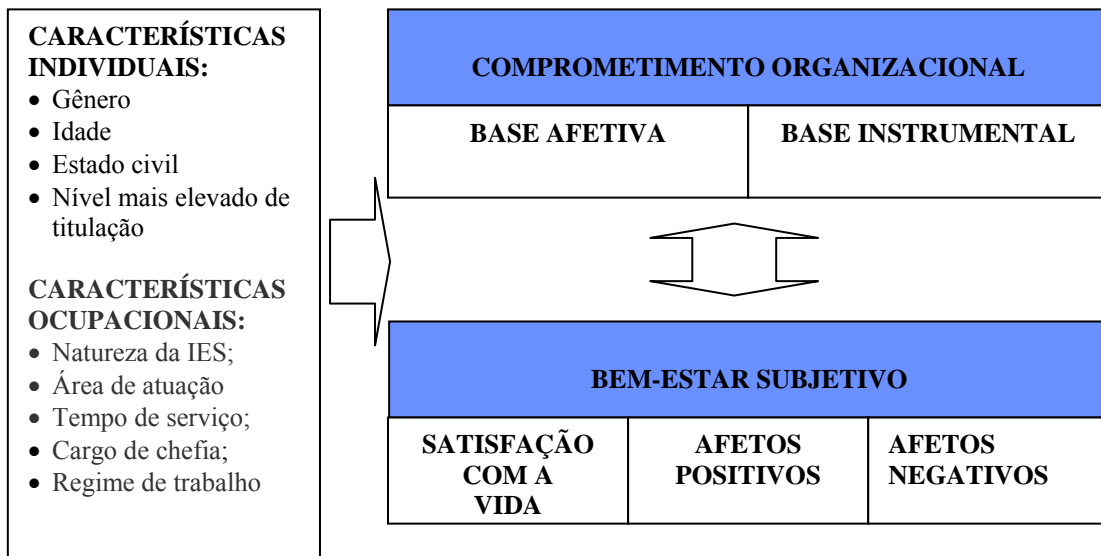
2. Identificar os padrões de comprometimento entre docentes do ensino superior, considerando como se articulam suas diferentes bases;
3. Analisar os níveis de bem-estar subjetivo desses profissionais e como esses variam em função de fatores pessoais, ocupacionais e organizacionais;
4. Identificar a relação entre as diferentes bases do comprometimento e as diferentes dimensões do bem-estar subjetivo entre docentes do ensino superior.

#### **4.3- Modelo teórico e Hipóteses de Trabalho.**

O presente estudo abarca um conjunto de construtos, cujas relações a serem investigadas encontram-se no modelo teórico representado na Figura 1.

O estudo envolve duas variáveis critério principais: comprometimento organizacional e bem estar subjetivo. Cada uma destas variáveis serão trabalhadas considerando suas diferentes dimensões constituintes. No caso de comprometimento organizacional, trabalhar-se-á com um modelo bidimensional, diferenciando-se as bases instrumental e afetiva. Embora a literatura aponte várias outras bases do comprometimento, optou-se por um modelo mais simplificado que organiza duas grandes orientações do indivíduo em relação à sua organização empregadora – um vínculo afetivo que implica em uma identificação com objetivos e valores organizacionais; e um vínculo instrumental, pautado na avaliação de custo-benefício para a sua permanência na organização. A segunda variável critério – bem estar subjetivo – será trabalhada nas três dimensões clássicas que definem este construto, conforme Diener, Lucas e Oishi (2005). No modelo também encontram-se evidenciadas as supostas associações entre as duas variáveis principais dessa pesquisa. Estas variáveis estão sendo

tratadas como correlatas, inexistindo suporte na literatura para se postular a direção de uma possível relação causal entre ambas. Adicionalmente, tem-se fato de esse ser um estudo correlacional, o que não permite estabelecer relações de causalidade entre variáveis.



**Figura 1:** Modelo teórico da pesquisa

Integra, ainda, o modelo teórico da pesquisa um conjunto de variáveis antecedentes comuns ao comprometimento organizacional e ao bem-estar subjetivo. Elas estão agrupadas em duas amplas categorias: características individuais e características ocupacionais. Entre estas variáveis antecedentes, duas receberão uma atenção diferenciada neste estudo: natureza da Instituição de Ensino Superior e nível de titulação acadêmica, buscando investigar possíveis diferenças entre contextos público e privado de trabalho, assim como entre docentes com níveis distintos de titulação.

Devido ao conhecimento obtido após a revisão da literatura tanto sobre bem-estar subjetivo, quanto sobre comprometimento organizacional, hipotetiza-se que:

- a) Elevados níveis de comprometimento organizacional de base afetiva associam-se a elevados níveis de bem-estar subjetivo. Acredita-se que as mesmas condições

propiciadoras da base afetiva, caracterizada por Spector (2003) como o interesse em manter-se na organização por questões emocionais, contribuiriam para o desenvolvimento e manutenção de elevado nível de bem-estar subjetivo, caracterizado por satisfação com a vida e predomínio de afetos positivos, de acordo com Diener, Gohm, Suh e Oishi (2000).

- b) Quanto maior o peso da base instrumental no comprometimento do professor com a sua instituição empregadora, menor o nível de bem-estar subjetivo. Isso se deveria ao fato de, conforme coloca Becker (1960) *apud* Bastos (1995) o indivíduo permanece comprometido com a organização para evitar as conseqüências aversivas de abandoná-la e perda das recompensas extrínsecas que consegue permanecendo “comprometido” com ela. Desse modo, as condições que mantêm o indivíduo assim comprometido não estariam associadas a condições que proporcionariam seu bem-estar subjetivo.
- c) Docentes com diferentes padrões de comprometimento organizacional, considerando como articulam a intensidade das bases afetiva e instrumental, apresentam níveis diferentes de bem estar subjetivo, esperando-se que padrões em que o peso da base afetiva seja mais elevado, apresentem níveis mais altos de bem-estar subjetivo.
- d) Os níveis de comprometimento organizacional e bem-estar subjetivo, considerando as suas diversas dimensões, variam entre os contextos público e privado de ensino superior.

- e) Os níveis de comprometimento organizacional e bem-estar subjetivo, considerando as suas diversas dimensões, variam entre docentes com diferentes níveis de titulação acadêmica.

#### 4.5 - Variáveis e definições

O Quadro 1 sintetiza as principais variáveis do estudo, vinculando-as a cada objetivo da pesquisa:

**Quadro 1** - Objetivos de pesquisa e variáveis (continua).

Objetivos específicos	Variáveis	Dimensões / Categorias	Definição
1. Analisar os níveis de comprometimento organizacional dos professores, considerando as diferentes bases e suas relações com variáveis antecedentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprometimento organizacional</li> <li>• Gênero</li> <li>• Nível da Formação acadêmica</li> <li>• Tipo de instituição</li> <li>• Idade (em anos)</li> <li>• Tempo de atuação (em anos).</li> <li>• Estado civil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base afetiva/ normativa e Instrumental</li> <li>• masculino e feminino</li> <li>• especialização, mestrado, doutorado, Pós-doutorado.</li> <li>• Pública, Privada</li> <li>• Solteiro, Casado, Separado, viúvo/outros</li> </ul>	Trata da natureza do vínculo de comprometimento entre o docente e a sua instituição empregadora, o que envolve diferentes processos psicossociais geradores do comprometimento.
2. Identificar os padrões de comprometimento entre docentes do ensino superior, considerando como se articulam suas diferentes bases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Padrões de comprometimento organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Categorias criadas a partir dos dados coletados.</li> </ul>	Trata-se da forma como cada professor combina as diferentes bases do seu comprometimento organizacional, o que permite identificar perfis que caracterizam grupos de docentes.



**Quadro 1** - Objetivos de pesquisa e variáveis (continuação).

Objetivos específicos	Variáveis	Dimensões / Categorias	Definição
3. Analisar os níveis de BES dos docentes e como esses variam em função de fatores pessoais, ocupacionais e organizacionais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bem-estar subjetivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfação com a vida, afetos positivos e afetos negativos.</li> </ul>	Trata-se do modo como cada professor apresenta satisfação geral com a vida, ou em áreas específicas e como equilibra afetos positivos e negativos .
4. Identificar a relação entre as diferentes bases do comprometimento e as dimensões do BES entre docentes do ensino superior.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprometimento organizacional</li> <li>• Bem-estar subjetivo</li> </ul>	-	-

## **CAPÍTULO 5 - MÉTODO**

O presente estudo objetiva compreender e descrever dados representativos do fenômeno estudado, o que o caracteriza como um estudo descritivo. Mais precisamente, trata-se de um estudo descritivo correlacional, já que as principais questões de pesquisa envolvem a identificação da direção e força da correlação entre as variáveis comprometimento organizacional e bem estar subjetivo.

A pesquisa pode ser caracterizada como um estudo extensivo ou levantamento dos dados (*survey*) já que trabalhará com uma amostra de docentes do ensino superior, de diferentes IES, sendo os dados coletados por meio de instrumentos estruturados (Spector, 2003), a exemplo de escala de concordância do tipo *Likert*. Face a tais características, essa investigação pode ser caracterizada também como *quantitativa*, pois envolve a coleta e análise de dados numéricos, empregando técnicas estatísticas para descrevê-los e encontrar relações pretendidas (Bauer & Gaskell, 2002).

### **5.1- Participantes**

#### **5.1.1- População / Amostra / Processo de seleção ou escolha.**

A amostra participante da pesquisa foi de 551 professores universitários. Foram selecionados os professores universitários tanto dos cursos de graduação como pós-graduação. Estima-se que este número assegurará uma variabilidade suficiente para as análises comparativas que se pretende realizar. Assim, obteve-se uma amostra com a participação de professores de instituições públicas e privadas, com diferentes tempos de serviço e grandes

áreas do conhecimento. Em função do processo de coleta de dados adotado – *on-line* – não existe a possibilidade de uma escolha aleatória prévia dos participantes. Inexiste, também, um cadastro nacional que permita uma precisa delimitação do universo de professores universitários no Brasil, outro fator que impede uma seleção aleatória.

## 5.2- Instrumentos de coleta de dados

Utilizou-se um questionário contendo variáveis pessoais e organizacionais; a escala de comprometimento de Medeiros (2003); e a escala de bem-estar subjetivo de Albuquerque e Tróccoli (2004). A escala utilizada por Medeiros (2003) é uma escala tipo *Likert* de seis pontos, variando de “concordo totalmente” a “discordo totalmente” integrada por 28 itens que avaliam as bases afetiva (internalização de valores e objetivos  $\alpha = 0,78$ ), instrumental (poucas alternativas  $\alpha = 0,47$ , recompensas e oportunidade  $\alpha = 0,52$  e linhas consistentes de atividades  $\alpha = 0,58$ ), normativa (obrigação em permanecer  $\alpha = 0,72$  e obrigação pelo desempenho  $\alpha = 0,63$ ) e afiliativa (sentimento de fazer parte  $\alpha = 0,80$ ).

O fato de o estudo envolver uma categoria ocupacional específica, decidiu-se submeter a escala proposta por Medeiros a um novo processo de validação fatorial, buscando verificar se a estrutura inicial de fatores se mantinha nesta nova amostra. Buscou-se, adicionalmente, identificar uma estrutura fatorial mais enxuta e congruente com os desenvolvimentos mais recentes que questionam a natureza uni ou multidimensional do comprometimento organizacional (Costa, 2007).

Os resultados da análise fatorial de segunda ordem sugerem a existência de dois fatores. O primeiro reúne itens das bases afetiva e normativa, enquanto o segundo agrupa os

itens dos fatores da base instrumental. O fator 1, agora denominado afetivo/normativo, ficou composto de 14 itens, com alpha de Cronbach de 0,88. O segundo fator, rotulado de instrumental, ficou composto por 11 itens e  $\alpha = 0,82$ . Ambos os fatores apresentam níveis de confiabilidade bem expressivos e encontram fundamento teórico na literatura sobre comprometimento.

Para mensurar o BES foi utilizada a Escala de Bem-estar Subjetivo (EBES), composta por 62 itens distribuídos em três fatores: afetos positivos (21 itens,  $\alpha = 0,95$ ), afetos negativos (26 itens,  $\alpha = 0,95$ ) e satisfação-insatisfação com a vida (15 itens, 0,90), respondida em uma sub-escala de cinco pontos com âncoras variando de "nem um pouco" (1) a "extremamente" (5) e em uma sub-escala de cinco pontos variando de "discordo plenamente" a "concordo plenamente". A primeira possui 47 itens e a segunda possui 15 itens.

Além dessas duas variáveis, o instrumento também contempla as características individuais, funcionais, do trabalho, experiências no trabalho extra-organizacionais. No instrumento há, além das escalas utilizadas no presente estudo, a Escala de Esforço Instrucional, informações sobre a produção técnica e científica; e a escala de comprometimento em entrincheiramento com a carreiras de Blau. Isso se deve ao fato da coleta de dados dessa pesquisa ser realizada em conjunto com outros pesquisadores.

### **5.3- Procedimentos.**

#### **5.3.1- Coleta**

O questionário, contendo as escalas para mensurar as variáveis centrais da pesquisa e os demais itens relativos a todas as variáveis do modelo teórico, foi disponibilizado em uma

página da internet onde poderiam ser acessado para ser respondido pelos docentes. A adoção desse meio de disponibilização do instrumento deve-se ao fato da maioria dos docentes de nível superior utilizar e-mail em suas residências ou nas IES onde lecionam. Além disso, permite o acesso rápido aos docentes de todo o país com um baixo custo operacional.

Inicialmente o instrumento foi disponibilizado em uma página da internet e houve a divulgação do seu endereço eletrônico para a realização de um pré-teste. Esse pré-teste possibilitou os poucos ajustes necessários tanto do instrumento quanto da página da internet. Após esses ajustes, confeccionou-se um e-mail explicativo acerca dos fins acadêmicos da presente pesquisa com o link da página hospedeira do questionário. A pesquisa foi então divulgada no *site* de relacionamentos Orkut em diversas comunidades de docentes de IES do Brasil inteiro. Soma-se a isso, o encaminhamento da pesquisa para sindicatos, reitorias, departamentos, coordenações e secretarias, solicitando sua divulgação, de forma a repassar para os *e-mails* dos docentes. Houve também a procura de listas de e-mail de docentes por meio do *site* de busca Google e busca de e-mail no *site* da CAPES. Por fim, foi solicitado aos docentes que também divulgassem a pesquisa para sua lista de e-mail de docentes do ensino superior. Com isso, obteve-se um total de 562 respondentes de todas as regiões do país e de todas as áreas do conhecimento.

A realização desse tipo de pesquisa (pesquisas de *survey* por meio de e-mail) tem crescido (Simsek, 1999). Isso se deve, consoante o autor, também em função do rápido desenvolvimento dos computadores e de tecnologias da comunicação. Tal método apresenta tanto vantagens quanto desvantagens. Como principal vantagem, evidencia-se a significativa redução no custo da pesquisa independentemente do tamanho da amostra. Outra vantagem é a velocidade com a qual os questionários são enviados e recebidos. O fato da não necessidade dos respondentes estarem disponíveis imediatamente constitui outro fator positivo para esse tipo de pesquisa. Desse modo, os participantes dispõem de mais tempo para refletir sobre suas

inclinações e crenças. Além disso, é ecologicamente correto, pois evita os gastos com papel e evita erros ao se tentar decifrar as respostas escritas a mão pelos respondentes, etc. Por outro lado, não há uma lista significativa de indivíduos que possuem e-mail. Além disso, advoga Simsek (1999), o e-mail ainda não é uma ferramenta padronizada e coloca o risco de não garantir o anonimato, o que poderia representar uma dificuldade em questões mais delicadas.

### **5.3.2- Análise de dados**

Os dados foram analisados por meio do software *SPSS– Statistical Package for the Social Sciences*, versão 15.0. De início foram realizadas análises fatoriais dos construtos comprometimento organizacional pelo método de componentes principais conforme sugeriu, rotação Varimax e a extração de fatores por *eigenvalues* maior que 1. Posteriormente, realizou-se uma análise fatorial de segunda ordem dos fatores de comprometimento organizacional. Também procedeu-se uma análise fatorial da escala de bem-estar subjetivo.

Foram realizadas as correlações entre os fatores de comprometimento organizacional encontrados na primeira análise fatorial com os três fatores de BES. Em seguida, realizadas as correlações entre as dimensões do comprometimento organizacional encontradas na análise fatorial de segunda ordem com as dimensões do bem-estar subjetivo.

Também procedeu-se a realização das análises de cluster para se identificar os padrões de comprometimento, ou formas como cada docente articula as bases afetivas e instrumental em relação à sua instituição. Finalmente, buscou-se verificar como os grupos de docentes com diferentes padrões de comprometimento se caracterizaram em termos das dimensões de bem-estar subjetivo, caracterizando, assim a análise de cluster do BES.

**Quadro 2** - Tratamento estatístico dos dados.

Objetivo específico	Análise de dados
<p>1. Analisar os níveis de comprometimento organizacional dos professores, considerando as diferentes bases e suas relações com variáveis antecedentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análise fatorial da escala de comprometimento organizacional. Cálculo do coeficiente de confiabilidade (alpha de Cronbach);</li> <li>• Construção dos escores individuais (escore médio dos itens que integram cada fator da escala);</li> <li>• Cálculo de estatísticas descritivas (de tendência central e de dispersão).</li> <li>• ANOVA – análise de variância e teste de significância da diferença entre médias, para se verificar a associação entre antecedentes e as bases de comprometimento organizacional.</li> </ul>
<p>2. Identificar os padrões de comprometimento entre docentes do ensino superior, considerando como se articulam suas diferentes bases.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construção dos escores individuais (escore médio dos itens que integram a escala);</li> <li>• Análise de CLUSTER, para identificar os perfis ou padrões de comprometimento – como os professores combinam as diferentes bases do seu comprometimento.</li> </ul>
<p>3. Analisar os níveis de BES desses profissionais e como esses variam em função de fatores pessoais, ocupacionais e organizacionais;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análise fatorial da escala de comprometimento organizacional e da escala de bem-estar subjetivo. Cálculo do coeficiente de confiabilidade (alpha de Cronbach);</li> <li>• Construção dos escores individuais (escore médio dos itens que integram a escala);</li> <li>• Cálculo de estatísticas descritivas (de tendência central e de dispersão).</li> <li>• ANOVA – análise de variância e teste de significância da diferença entre médias, para se verificar a associação entre antecedentes e as dimensões de BES.</li> </ul>
<p>4. Identificar a relação entre as diferentes bases do comprometimento e as dimensões do BES entre docentes do ensino superior.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cálculo dos coeficientes de correlação de Spearman entre as diversas dimensões do dois construtos.</li> <li>• Cruzamentos entre os padrões de comprometimento e os escores das dimensões de BES (Teste F, de diferença das médias).</li> </ul>

Foram, também, calculados os índices de fidedignidade das medidas (coeficientes alpha de Cronbach), considerando-se o fato de, apesar de validadas para o contexto brasileiro, tais escalas estarem sendo aplicadas a uma nova amostra de profissionais. Foram realizadas as estatísticas descritivas para identificar as médias e desvios padrões das variáveis centrais do modelo de estudo – bases do comprometimento, escalas de bem-estar subjetivo.

Para descrever a variabilidade dessas variáveis entre os segmentos da amostra (tipo de instituição, tempo de serviço, nível de qualificação, cargos de chefia na instituição, características funcionais, características individuais, características do trabalho, etc.) foram feitos cruzamentos utilizando-se análises de variância e teste  $F$  para verificar a significância das diferenças observadas.



## **CAPÍTULO 6 - RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Para a exposição e análise dos resultados encontrados, de forma coerente com os objetivos geral e específicos do presente estudo, este capítulo foi organizado em quatro partes. Tais partes foram dispostas de modo a contribuir para responder as questões de pesquisa formuladas.

Inicialmente procede-se caracterização dos participantes acerca das variáveis pessoais e daquelas próprias da sua atividade laboral. Nessa primeira parte também é considerado o tipo de IES com o qual os docentes mantêm vínculo. Essa consideração se faz importante por se tratar de fatores organizacionais, considerados como antecedentes que afetariam os níveis de comprometimento e bem-estar subjetivo, sendo, desse modo, coerente com os objetivos específicos desse estudo.

Na segunda parte expõe-se os resultados sobre o vínculo do docente com sua organização empregadora. Desse modo, estão expostos os cruzamentos entre as variáveis demográficas e as bases do comprometimento organizacional e as análises fatoriais relativas a esse construto.

Por seu turno, a terceira parte compõe-se dos escores relativos aos três componentes do Bem-estar subjetivo dos docentes. Assim sendo, compreende os cruzamentos entre esses fatores e as variáveis demográficas consideradas neste estudo. Além disso, estão dispostas nesse segmento as análises fatoriais dos três fatores de BES juntamente com sua medida global.

Por fim, a última parte engloba os dados que representam as correlações entre as bases do comprometimento organizacional e as bases do bem-estar subjetivo. Nessa parte também são expostas as análises de *cluster* realizadas.

### **6.1. Os participantes da pesquisa: características pessoais e do trabalho**

Os 551 docentes participantes desta pesquisa apresentam o perfil descrito a seguir. A idade média é de 42 anos, sendo que o docente mais jovem que respondeu esta pesquisa tem 22 anos e o mais velho, 70 anos. 50,8% dos participantes são do sexo feminino e 59,3% são casados. Quanto à última formação concluída, 37,9% tem mestrado e 35,9% tem doutorado. Entre os mestres e doutores, 70,4% obtiveram sua última formação recentemente, a partir do ano 2000. 38,8% estão atuando na área de ciências sociais aplicadas e 24% na área de ciências humanas. 52,1% apresentam até cinco anos de tempo de serviço na IES empregadora. 43% estão atuando sob regime de trabalho de dedicação exclusiva e 21,4% sob tempo integral (40 horas). Entre os docentes horistas, 58,5% trabalham nesta função somente até 16 horas semanais. 43,19% dos docentes participantes desta pesquisa trabalham na região nordeste e 35,57% na sudeste. Ressalta-se que esta pesquisa obteve participantes de 22 Estados e do Distrito Federal, assim como docentes de 184 diferentes instituições. 75% dos docentes não ocupam nenhum cargo de chefia em sua instituição; 51,2% dos participantes têm vínculo empregatício com IES pública e 48,8% com privada. Entre os 269 docentes de instituição privada desta amostra, 29% trabalham em mais de uma IES. Na tabela 1 encontram-se os dados referentes aos docentes agrupados pela natureza da IES.

**Tabela 1** - Características dos docentes pela natureza da IES

Variáveis	Total	IES Privadas	IES públicas
	(n = 551)	(n = 269)	(n = 282)
<b>Sexo (%)</b>			
Masculino	49,2	48,3	50
Feminino	50,8	51,6	50
<b>Estado civil (%)</b>			
Solteiro	24,7	29,7	19,8
Casado	59,3	57,9	60,6
Separado	11,6	8,1	14,8
Outro/Viúvo	4,4	4	4,6
<b>Idade (%)</b>			
até 30 anos	13,9	19,3	8,8
31-35	17	23,04	11,3
36-40	15,2	14,8	15,6
41-45	15,9	13,7	18
46-55	26,8	18,2	35,1
> 55	10,8	10,7	10,9
<b>Última titulação concluída (%)</b>			
Até a especialização	15,3	24	7,0
Mestrado	37,9	45,7	30,4
Doutorado ou pós-doutorado	46,6	70,9	62,3

Em relação ao sexo, pode-se observar que a distribuição homogênea, havendo ligeira prevalência de indivíduos do sexo feminino (50,8%) e docentes de IES privadas. Quanto ao estado civil, afirma-se que a maior parte dos respondentes é casada (59,3%) e leciona nas IES públicas (60,6%). Também pode-se observar que a maior parte da presente amostra é constituída por indivíduos entre 46 e 55 anos (26,8%) e dentre esses, a maioria leciona em IES públicas (35,1%). E, no que concerne à última titulação concluída, observa-se que a maior partes (46,6%) possui doutorado ou pós, sendo que a maioria desses docentes (70,9%) leciona em IES privadas.

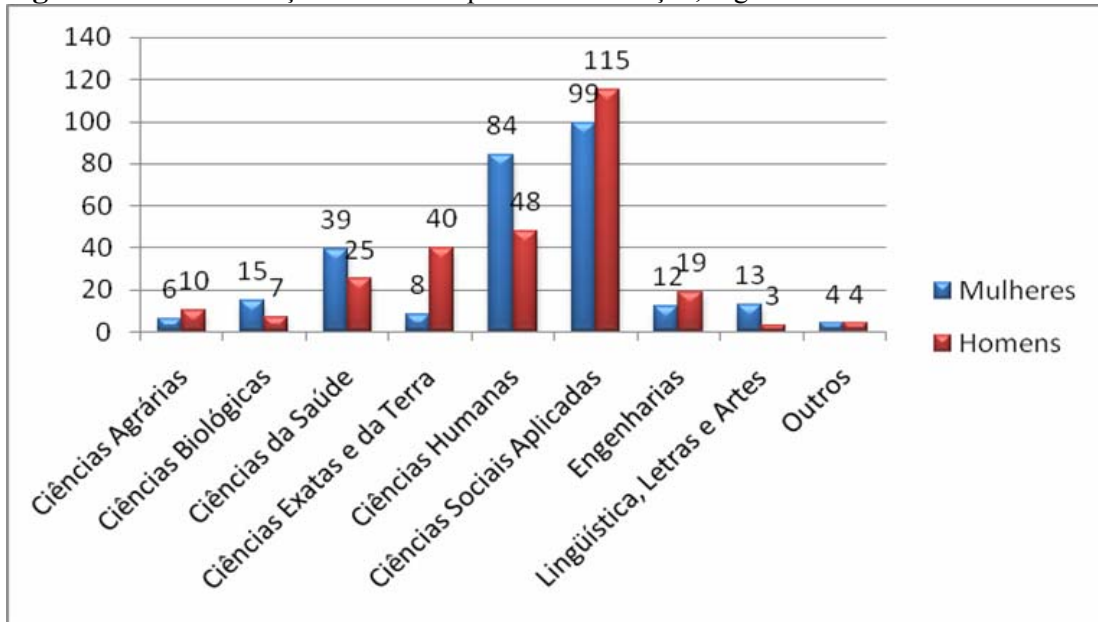
**Tabela 2** – Características dos docentes pela natureza da IES

Variável	N	IES privadas	IES públicas	%
<b>Regime de Trabalho</b>				
Horista	147	140	7	26,6
Tempo parcial (20 horas)	49	29	20	8,9
Tempo integral (40 horas)	118	90	28	21,4
Dedicação exclusiva (DE)	237	10	227	43
<b>Cargo de chefia/coordenação na IES (1)</b>				
Não	413	214	199	74,9
Sim	138	55	83	25
<b>Tempo de serviço</b>				
01 a 10 anos	378	237	141	68,6
11 a 20 anos	84	20	64	15,2
21 a 30 anos	77	7	70	14
acima de 31 anos	12	5	7	2,2
<b>Área de atuação</b>				
Ciências Agrárias	16	4	12	2,9
Ciências Biológicas	22	5	17	3,9
Ciências da Saúde	64	34	30	11,6
Ciências Exatas e da Terra	48	23	25	8,7
Ciências Humanas	132	67	65	23,9
Ciências Sociais Aplicadas	214	120	94	38,8
Engenharias	31	8	23	5,6
Linguística, Letras e Artes	16	4	12	2,9
Outros	8	4	4	1,4

Também foi considerada a distribuição da amostra segundo as diversas áreas de atuação. Pode-se observar, pela Figura 2 que a maior concentração das amostra está nas Ciências Sociais Aplicadas (115 homens e 99 mulheres); em seguida tem-se as Ciências Humanas, com 84 mulheres e 48 homens; as Ciências da Saúde com 39 mulheres e 25 homens; as Ciências Exatas e da Terra, grupo no qual encontram-se 8 mulheres e 40 homens; as Engenharias, nas quais encontram-se 12 mulheres e 19 homens; as Ciências Biológicas, com 15 mulheres e 7 homens. As Ciências Agrárias (6 mulheres e 10 homens), a área de

Linguística, Letras e Artes (13 mulheres e 3 homens). Por fim, tem-se a categoria “Outros” com 4 mulheres e 4 homens.

**Figura 2** – Caracterização da amostra por área de atuação, segundo o sexo



Outro ângulo pelo qual a amostra foi considerada diz respeito a sua distribuição de acordo com as regiões do país, conforme dados constantes da tabela 3

**Tabela 3** – Distribuição da amostra segundo as regiões do país

Região do país	Respondentes por região	IES privadas	IES públicas	% por região
Nordeste	231	82	149	41,9
Sudeste	197	134	63	35,7
Sul	43	16	27	7,8
Centro Oeste	41	33	8	7,4
Norte	39	3	36	7
Total	551	269	282	100

Observa-se que a região com maior número de respondentes foi a região Nordeste com 41,9% da amostra (231 respondentes). Sendo que, desses respondentes, 82 encontram-se IES privadas e 149 em IES públicas. Em seguida vem a região Sudeste com 35,7% (197 respondentes) da amostra. Valor esse composto por 134 docentes que trabalham em IES privadas e 63 docentes que trabalham em IES públicas. A região Sul, por seu turno, teve 43 respondentes (16 docentes de IES privadas e 27 de IES públicas). O que representa 7,8% do total. Da região Centro-Oeste, por sua vez, obteve-se 7,4% do total (41 respondentes), sendo 33 lecionam em IES privadas e 8 em IES públicas. Finalmente, para a região Norte coube 7% dos respondentes (39 docentes). Desses, 36 lecionam em IES públicas e apenas 3 lecionam em IES privadas.

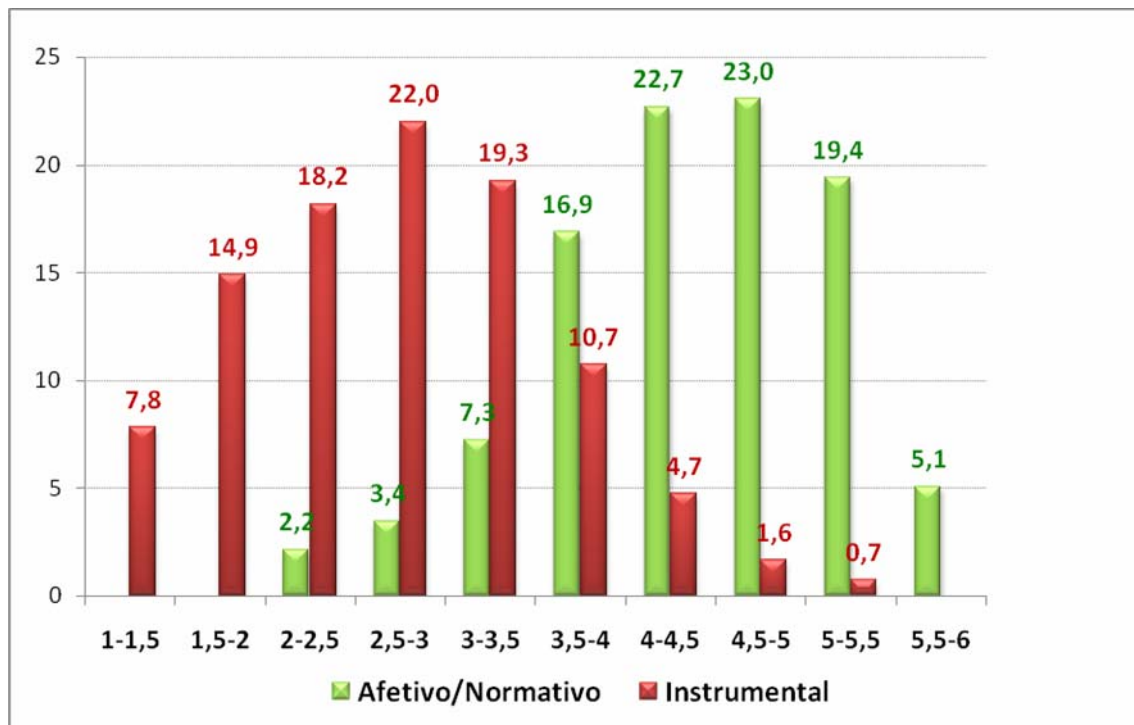
## **6.2. O comprometimento do docente com a sua organização empregadora**

Neste segmento do capítulo, são apresentados e analisados os escores referentes ao vínculo dos docentes e como esse se modifica nos diversos segmentos da amostra (cruzamentos com as variáveis demográficas e ocupacionais). Desse modo, serão verificados os níveis e os padrões do comprometimento dos docentes com suas respectivas organizações empregadoras, considerando as bases afetiva/normativa e instrumental, contemplando assim os dois primeiros objetivos específicos desse estudo. Em um primeiro momento são apresentados os dados descritivos e cruzamentos de cada medida de comprometimento para, em seguida, analisarmos como estas duas bases se associam, gerando padrões distintos de comprometimento organizacional.

### 6.2.1. Os níveis de comprometimento organizacional: bases afetiva/normativa e instrumental

Inicialmente, foi analisada a distribuição da amostra de acordo com o tipo de vínculo mantido com a organização empregadora. Pode-se observar que o maior percentual daqueles docentes cujo vínculo afetivo/normativo é predominante se situa a partir do ponto médio para a direita da escala do instrumento utilizado, totalizando 94,4% do total desses docentes com escores entre 3 e 6. Já para aqueles docentes cujo vínculo predominante é o instrumental, se localiza à esquerda da escala do instrumento, com escores abaixo entre 1 e 3. Esse grupo representa 82,2% dos docentes cujo vínculo predominante é o instrumental, como mostrado na Figura 3:

**Figura 3** – Distribuição da amostra segundo os fatores de comprometimento organizacional



Os dados da distribuição da amostra, no que se refere à base afetiva/normativa gerou um escore médio de 4,4 e desvio padrão de 0,78, atestando o elevado nível de presença desta

dimensão do comprometimento na amostra, associado a uma reduzida variabilidade. O valor de *skewness* de -0,566, indica o forte desvio da distribuição em direção ao extremo positivo da escala. Em relação à base instrumental obteve-se média = 2,7; desvio padrão = 0,85 e *skewness* = 0,166. Estes dados reafirmam o pouco peso desta base no vínculo do docente com a organização, uma maior variabilidade quando comparada com a base afetiva, além de um desvio em relação ao extremo negativo da escala.

Também foram realizados os cruzamentos das variáveis demográficas com os vínculos de comprometimento organizacional, conforme pode ser visto na tabela 4.

A análise da variável sexo mostra que não há diferenças entre os sexos no que diz respeito ao comprometimento tanto afetivo/normativo quanto instrumental.

Quanto ao estado civil, observa-se que os solteiros são menos comprometidos do que os casados em relação à base afetiva/normativa, embora a diferença não seja significativa. Porém, são mais comprometidos do que os casados no que diz respeito a base instrumental<sup>4</sup>. O que se mostra em parte contrastante com os resultados obtidos por Meyer et. Al. (2002). Esses autores observaram um comprometimento maior entre os casados do que entre os solteiros, com correlações baixas, porém positivas, entre os componentes afetivo e instrumental.

Para a variável idade, foram encontradas diferenças significativas entre os grupos para a base instrumental. ( $F = 8,783$  e  $p < 0,000$ ) Sendo que o grupo até 30 anos mostrou-se mais comprometido do que o grupo de docentes entre 31 e 35 (3 e 2,9, respectivamente), do que os docentes entre 36 e 40 anos (2,7), do que o grupo com idades entre 41 e 45 anos (2,7) e também do que o grupo com mais de 55 anos (2,5). No entanto, foi em comparação com o grupo com idades entre 46 e 55 anos (2,4) que encontrou-se a maior diferença.

---

<sup>4</sup> No que diz respeito a variável estado civil, apenas as diferenças para a base instrumental são significativas:  $F = 4,721$ ;  $p < 0,03$ .



**Tabela 4** – Médias de comprometimento organizacional por características pessoais

Variáveis	N	Comprometimento organizacional	
		Afetiva/Normativa	Instrumental
<b>Sexo</b>			
Masculino	271	4,4	2,7
Feminino	280	4,4	2,7
<b>Estado civil</b>			
Solteiro	136	4	2,9
Viúvo	4	4,8	2,1
Separado	64	4,2	2,5
Outro/Viúvo	24	3,9	2,5
<b>Idade</b>			
até 30 anos	77	4,0	3
31-35	94	4,1	2,9
36-40	84	4,1	2,7
41-45	88	3,9	2,7
46-55	148	4,1	2,4
> 55	60	4,1	2,5
<b>Última titulação concluída</b>			
Até a especialização	85	4,5	2,8
Mestrado	209	4,4	2,7
Doutorado ou pós	257	4,4	2,6

Assim, os resultados encontrados para a base instrumental divergem daqueles obtidos por outros estudos que observaram um maior comprometimento entre trabalhadores com mais idade (Mathieu & Zajac, 1990; Bastos, 1994; Fink, 1992). Também vão de encontro aos resultados obtidos na meta-análise de Meyer et al (2002). Esses autores encontraram uma correlação próxima de zero (0.07) entre a base instrumental e a idade.

No que se refere a variável *titulação*, o grupo de docentes com até a especialização apresentou maior nível de comprometimento tanto afetivo/normativo quanto instrumental (4,5 e 2,8, respectivamente) do que os mestres (4,4 para a base afetiva/normativa e 2,7 para a base instrumental) e do que os docentes com doutorado ou pós (4,4 e 2,6 para a base afetiva/normativa e instrumental, respectivamente). No que diz respeito ao grupo com mestrado, esse grupo mostrou-se mais comprometido instrumentalmente (2,7) No entanto, tais

diferenças entre os grupos não foram significativas tanto para a base afetiva/normativa quanto para a base instrumental.

As variáveis ocupacionais selecionadas para este estudo também foram cruzadas com as dimensões de comprometimento organizacional. No que diz respeito a variável regime de trabalho, encontrou-se diferenças significativas entre os grupos apenas para a base instrumental ( $F= 84,98$  e  $p < 0,000$ ). Quanto a essa base, os docentes horistas e os que trabalham sob o regime de tempo parcial mostram-se mais comprometidos do que o resto do grupo (2,9). E o grupo que trabalha sob o regime de dedicação exclusiva revelou-se o menos comprometido instrumentalmente (2,5). No que se refere a base afetiva/normativa, os docentes que trabalham sob o regime de tempo integral mostram-se os mais comprometidos (4,5). Já aqueles que são horistas ou trabalham sob o regime de tempo parcial apresentam as menores médias (4,3). No entanto, para essa base não foram encontradas diferenças significativas.

Outra variável ocupacional investigada foi cargo de chefia/coordenação na IES. Para essa variável foram encontradas diferenças significativas tanto para a base afetiva/normativa ( $F= 12,644$  e  $p < 0,000$ ) quanto para a base instrumental ( $F= 5,821$  e  $p < 0,016$ ). No que diz respeito à primeira, o segmento da amostra que ocupa cargo de chefia mostra-se mais comprometido (4,6) do que aquele que não ocupa (4,3). Quanto a base a segunda, o grupo mais comprometido é aquele que não ocupa cargo de chefia na IES (2,8).

Também investigou-se a variável tempo de serviço. Pode-se observar diferenças significativas entre os grupos apenas para a base instrumental ( $F= 11, 174$  e  $p < 0,000$ ) . Sendo que o segmento mais comprometido instrumentalmente é aquele na faixa de 1 a 10 anos de serviço (2,8). E os docentes menos comprometidos instrumentalmente são aqueles situados na faixa dos 21 aos 30 anos e acima de 31 anos de serviço (2,3). Quanto à base afetiva/normativa, o segmento da amostra localizado nas faixas de 21 a 30 anos e acima de 31

anos é o mais comprometido (4,5 para ambos). Os outros dois segmentos mostram-se menos comprometidos (4,4), embora os escores sejam moderados.

Por fim, analisou-se a variável *área de atuação*. Observa-se que o grupo pertencente à área de ciências da saúde apresentou um escore ligeiramente superior aos demais grupos (exceto ao das ciências humanas para a base instrumental), não havendo diferenças significativas entre eles.

**Tabela 5** – Médias de comprometimento organizacional por características ocupacionais

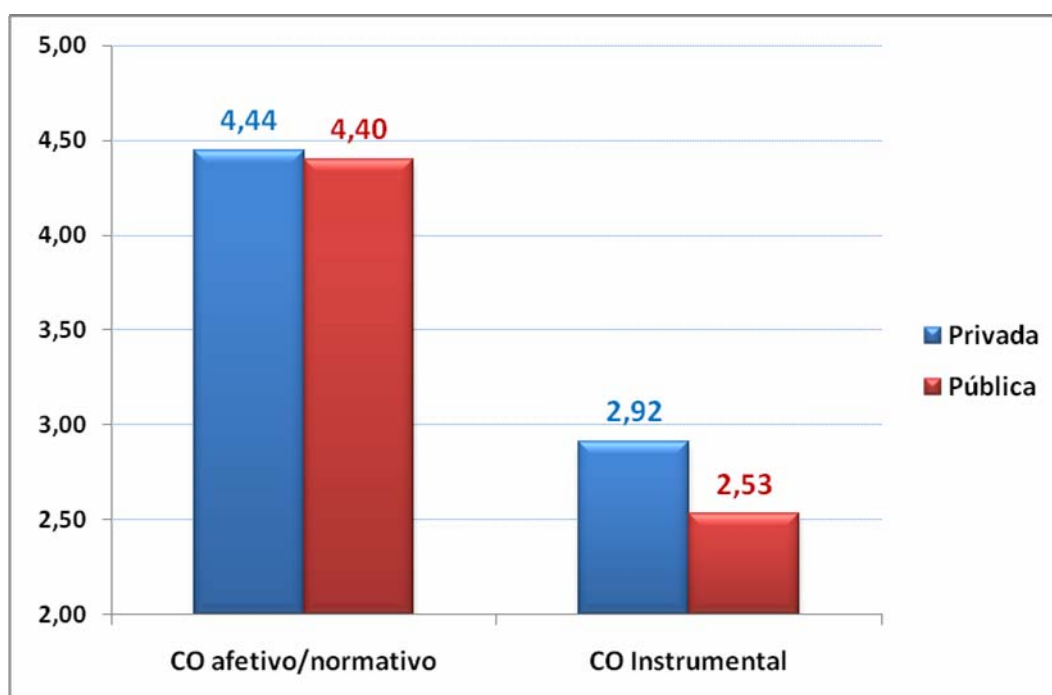
Variáveis	N	Comprometimento organizacional	
		Afetiva/Normativa	Instrumental
<b>Regime de trabalho</b>			
Horista	147	4,3	2,9
Tempo parcial (20 horas)	49	4,3	2,9
Tempo integral (40 horas)	118	4,5	2,8
Dedicação exclusiva (DE)	237	4,4	2,5
		(**)	(*)
<b>Cargo de chefia/coordenação na IES (1)</b>			
Não	413	4,3	2,8
Sim	138	4,6	2,6
		(*)	(**)
<b>Tempo de serviço</b>			
01 a 10 anos	378	4,4	2,8
11 a 20 anos	84	4,4	2,5
21 a 30 anos	77	4,5	2,3
acima de 31 anos	12	4,5	2,3
<b>Área de atuação</b>			
Ciências Agrárias	16	4,5	2,5
Ciências Biológicas	22	4,3	2,7
Ciências da Saúde	64	4,6	2,8
Ciências Exatas e da Terra	48	4,4	2,6
Ciências Humanas	132	4,4	2,8
Ciências Sociais Aplicadas	214	4,4	2,7
Engenharias	31	4,3	2,7
Linguística, Letras e Artes	16	4,5	2,3
Outros	8	4,3	2,5

(\*) p<0,05; (\*\*) p<0,001

Em seguida, buscou-se investigar a relação entre o tipo de IES e os fatores de comprometimento organizacional pode ser visualizada na figura 4. Nesse gráfico é possível observar que tanto em relação à base afetiva/normativa quanto em relação à base instrumental

os docentes que lecionam em IES privadas (2,88 para a base instrumental e 4,09 para a base afetiva/normativa) mostraram-se mais comprometidos do que os docentes de IES públicas (2,51 para a base instrumental e 4,02 para a base afetiva/normativa). Dentre as diferenças apontadas entre os grupos, apenas as encontradas para a base instrumental são significativas ( $F = 26,437$  e  $p < 0,000$ ). Depreende-se, portanto, que os docentes da IES privadas são mais comprometidos instrumentalmente do que os docentes das IES públicas.

**Figura 4** – Natureza da IES e bases do comprometimento organizacional

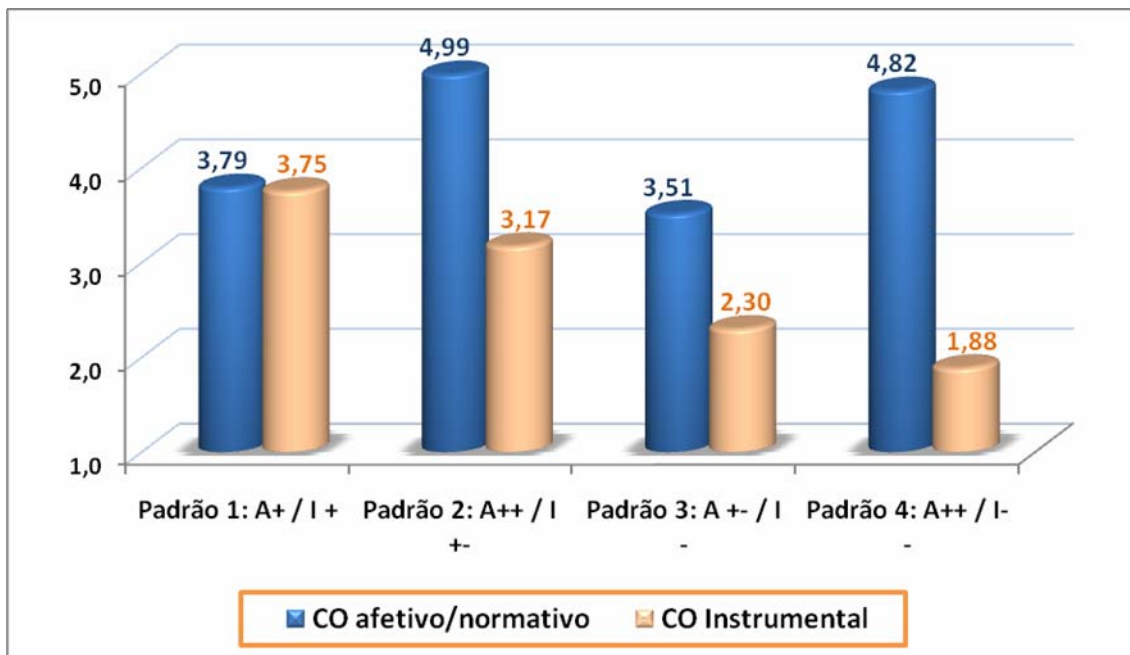


### 6.2.2. Os Padrões de comprometimento organizacional

Este segmento contém as análises de cluster realizadas que mostram como os grupos de docentes se aproximam em razão das intensidades das bases de comprometimento organizacional. Por meio das análises de cluster foram identificados na amostra quatro grupos que apresentam distintos padrões de comprometimento organizacional. As características dos

quatro grupos quanto aos escores de comprometimento afetivo e instrumental com a sua organização encontram-se na Figura 5:

**Figura 5** - Escores médios de comprometimento afetivo e instrumental que caracterizam os padrões de comprometimento organizacional dos docentes.

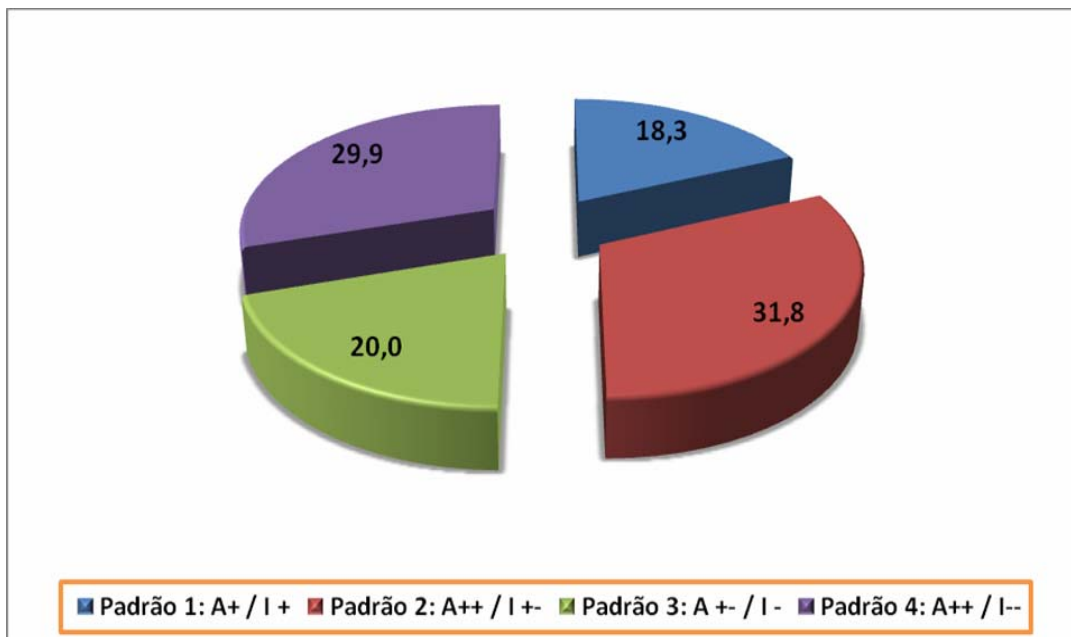


O primeiro grupo combina níveis moderadamente positivos de comprometimento afetivo e instrumental com a organização e poderia ser denominado de *'duplamente comprometido'* (padrão A+/I+). Este grupo apresentou média = 3,79 para a dimensão afetivo/normativa e 3,75 para a dimensão instrumental. Os demais padrões caracterizam-se por ter escores de comprometimento afetivo/normativo sempre mais elevados do que o instrumental, especialmente os grupos 2 e 4. O grupo 2 (padrão A++/I+) caracteriza-se por elevado comprometimento afetivo/normativo (média = 4,99) e moderado instrumental (média = 3,17), podendo ser rotulado de *'muito afetivos'*. Por sua vez, o quarto grupo (padrão A++/I-), amplia a diferença entre os dois vínculos. É muito elevado o vínculo afetivo/normativo e extremamente baixo o vínculo instrumental. A diferença entre estes dois padrões ocorre, portanto, na intensidade do vínculo instrumental. Este grupo poderia ser denominado *'não*

*instrumentais*'. Este grupo mostrou média = 4,82 para a dimensão afetiva/normativa e média = 1,88 para a dimensão instrumental. Já o terceiro grupo (padrão A+/-I-) poderia ser caracterizado como *'pouco comprometidos'*, considerando que o vínculo afetivo/normativo é o menor entre todos os padrões identificados, com escores apenas ligeiramente superiores ao ponto médio da escala (3,51 de média); a média de comprometimento instrumental, por seu turno, ficou em apenas 2,30. As diferenças entre os grupos, tanto no que se refere aos níveis de comprometimento afetivo ( $F= 311,713$ ;  $p<.0000$ ) e instrumental ( $F=405,157$ ;  $p<.0000$ ) são estatisticamente significativas.

A Figura 6 apresenta a distribuição dos padrões de comprometimento na amostra:

**Figura 6** – Distribuição da amostra em grupos segundo os padrões de comprometimento organizacional



Acerca dos padrões de comprometimento organizacional também se procurou conhecer como se dá a sua distribuição na amostra do presente estudo. Observa-se que o grupo *'muito afetivos'* (padrão A++ I+-), no qual a base afetiva/normativa tem maior peso, representa a maior porcentagem da amostra (31,8%), sendo integrado por 175 casos. Em seguida, vem o grupo *'não instrumentais'* (padrão A++ I--), com 165 casos, o que representa

29,9% da amostra. Com participações ligeiramente menores, aparecem os padrões 1 e 3. O grupo '*pouco comprometidos*' (padrão A+/-I-), com 110 casos, representa 20% da amostra. O grupo '*duplamente comprometido*' (padrão A+ I+), no qual há equilíbrio entre as duas bases, com 101 casos, constitui a menor porcentagem dessa amostra (18,3%).

Estes grupos com diferentes padrões de comprometimento não apresentam perfis estatisticamente diferentes quando se compara a sua composição por gênero e estado civil. No entanto, encontraram-se diferenças significativas em relação à variável idade. Quanto a essa variável, nota-se que o grupo com a maior média de idade (45 anos) foi o grupo 4 ou os docentes '*não instrumentais*'. Ou seja, o grupo no qual a base afetiva/normativa é mais forte do que a instrumental também é aquele com a maior média de idade. Em outras palavras, o grupo mais velho é aquele mais comprometido afetivamente com sua organização empregadora. Resultados também encontrados pela literatura (Mathieu & Zajac, 1990; Bastos, 1994; Fink, 1992, Meyer et al., 2002).

Também foram realizados os cruzamentos entre os padrões de comprometimento e o conjunto de variáveis pessoais e ocupacionais utilizadas no presente estudo, buscando-se identificar possíveis diferenças nas frequências dos padrões entre os diversos segmentos da amostra estudada. Na tabela 6 encontram-se aqueles cruzamentos que foram estatisticamente significativos.

Inicialmente foi realizado o cruzamento entre os padrões de comprometimento e a variável *natureza da IES*. Nessa análise, observa-se que os docentes da IES privadas encontram-se proporcionalmente mais nos padrões em que a base instrumental é mais forte, mesmo que combinada com elevado comprometimento afetivo (padrão 2, '*muito afetivo*'; padrão 1, '*duplamente comprometido*'). Em oposição, os docentes das IES públicas, em maior proporção se encontram em padrões que apresentam níveis bem reduzidos de comprometimento instrumental, combinado com elevado comprometimento afetivo (padrão 4,

‘*não instrumental*’) ou com moderado vínculo afetivo (padrão 3 ‘*pouco comprometidos*’). Depreende-se então que nas IES privadas estão os docentes mais comprometidos instrumentalmente. Desse modo, há mais docentes com pesos significativos tanto para a base afetiva quanto para a instrumental nas IES privadas do que na amostra geral. Já as IES públicas são representadas principalmente pelos docentes do grupo ‘*não instrumental*’, constituindo 37,9% do seu corpo docente. Sendo esse percentual superior ao da média geral da amostra (29,9%). Isso mostra que nas IES públicas há um maior número de docentes menos instrumentalmente comprometidos do que na amostra geral. Estas diferenças são estatisticamente significativas ( $\chi^2 = 24,099$ ,  $p < 0,000$ ).

**Tabela 6** – Percentual de docentes com diferentes padrões de comprometimento organizacional por categorias de variáveis pessoais e ocupacionais.

	Padrões de comprometimento organizacional			
	A+ I+	A++ I+-	A+- I-	A++ I- -
<b>Natureza da IES</b>				
Pública	14.2	26.2	21.6	37.9
Privada	22.7	37.5	18.2	21.6
<b>Regime de trabalho</b>				
Horista	23.1	36.7	18.4	21.8
Tempo parcial	32.7	28.6	14.3	24.5
Tempo integral	16.5	35.6	19.5	28,0
Dedicação exclusiva	13.1	27.4	22.4	37.1
<b>Titulação</b>				
Até a especialização	22.4	37.6	9.4	30.6
Mestrado	17.2	35.9	19.6	27.3
Doutorado ou pós	17.9	26.5	23.7	31.9
<b>Amostra geral</b>	<b>18,3</b>	<b>31,8</b>	<b>20,0</b>	<b>29,9</b>

Nota. Já para a variável titulação foi encontrado  $\chi^2 = 12,662$  ( $p < 0,049$ ).

Os cruzamentos com a variável *regime de trabalho* também apresentam resultados interessantes. Pode-se observar que no grupo de docentes trabalhando sob o regime de dedicação exclusiva há um percentual mais elevado de docentes no padrão ‘*não instrumental*’ (37,1%) do que na amostra geral (29,9%), o que caracteriza esses professores mais afetivamente comprometidos do que os demais. Sendo que essa última assertiva é sustentada por outros dados. Um deles diz respeito ao fato dos percentuais de indivíduos dos grupos com



as maiores médias da base instrumental (*'duplamente comprometidos e 'muito afetivos'*) serem menores (13,1% e 27,4%, respectivamente) do que os da amostra geral (18,3% e 31,8%, respectivamente).

Outros dados relevantes são aqueles observados nos horistas e naqueles que trabalham sob o regime de tempo parcial. Os percentuais encontrados de docentes pertencentes aos grupos *'duplamente comprometidos'* e *'muito afetivos'* observados nos horistas (23,1% e 36,7%, respectivamente) são superiores aos percentuais da amostra geral, respectivamente (18,3% e 31,8%). No caso dos docentes que trabalham sob o regime de tempo parcial, observa-se que o percentual de indivíduos do grupo *'duplamente comprometido'* (vale lembrar que esse grupo possui a maior média da base instrumental) presente nessa categoria (32,7%) é maior do que o percentual desse grupo na amostra geral (18,3%). A associação entre padrões de comprometimento e regime de trabalho revelou-se, também, estatisticamente significativa ( $\chi^2 = 23,952$ ,  $p < 0,004$ ).

Em relação a variável titulação, observa-se que nos docentes cuja última titulação vai até a especialização, o percentual de indivíduos dos grupos *'duplamente comprometidos'* e do grupo *'muito afetivos'* (22,3% e 37,6%) é maior do que o percentual desses indivíduos na amostra geral (18,3% e 31,8%). Esses docentes também apresentam um percentual (30,6%) sutilmente diferente da amostra geral (29,9%) no que diz respeito ao grupo *'não instrumental'*. Tal resultado parece sugerir que os docentes graduados e especialistas são mais instrumentalmente comprometidos com suas IES empregadoras do que afetivamente comprometidos. Constata-se, adicionalmente, nos docentes com doutorado ou pós-doutorado que o percentual de indivíduos dos grupos *'baixo comprometido'* e *'não instrumentais'* (23,7% e 31,9%, respectivamente) é superior ao percentual desses grupos na amostra geral (20,0% e 29,9%, respectivamente). Esses dados oferecem suporte para suspeita de que esses

docentes (doutores e pós-doutores) são mais comprometidos afetivamente e menos comprometidos instrumentalmente com suas IES empregadoras do que o restante da amostra.

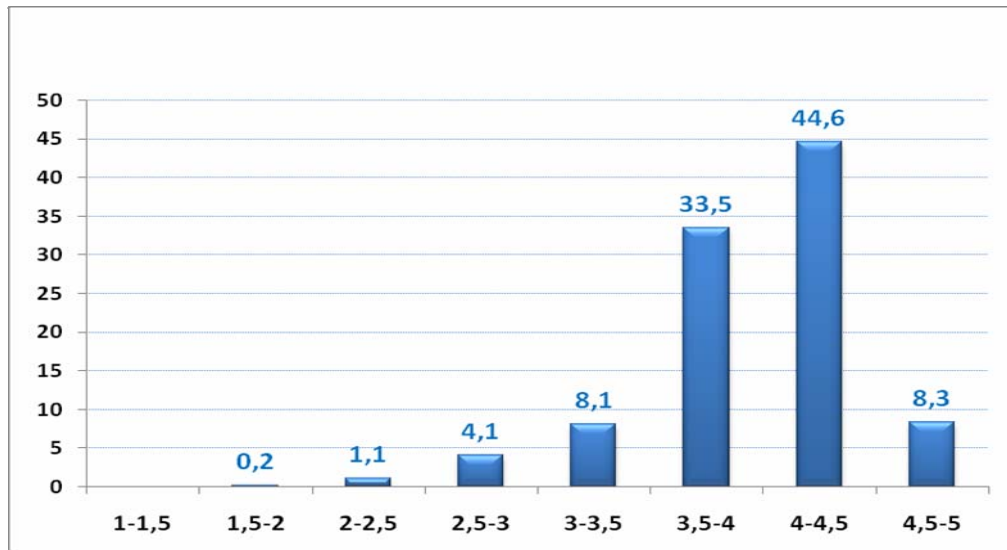
### **6.3. O Bem-estar subjetivo entre docentes universitários**

Neste segmento são apresentados os dados referentes ao construto Bem-estar subjetivo. Inicialmente, para beneficiar a clareza do entendimento, são apresentados e discutidos os dados relativos à distribuição da amostra de acordo com a medida global de BES. Em seguida, a análise da distribuição da amostra de acordo com as três dimensões do construto. Posteriormente, os cruzamentos das variáveis demográficas com os componentes de BES. Em seguida, os cruzamentos das variáveis ocupacionais com os fatores de BES. Por fim, procede-se a análise das médias dos fatores de BES entre os docentes divididos pela natureza da instituição de ensino (IES) na qual trabalham.

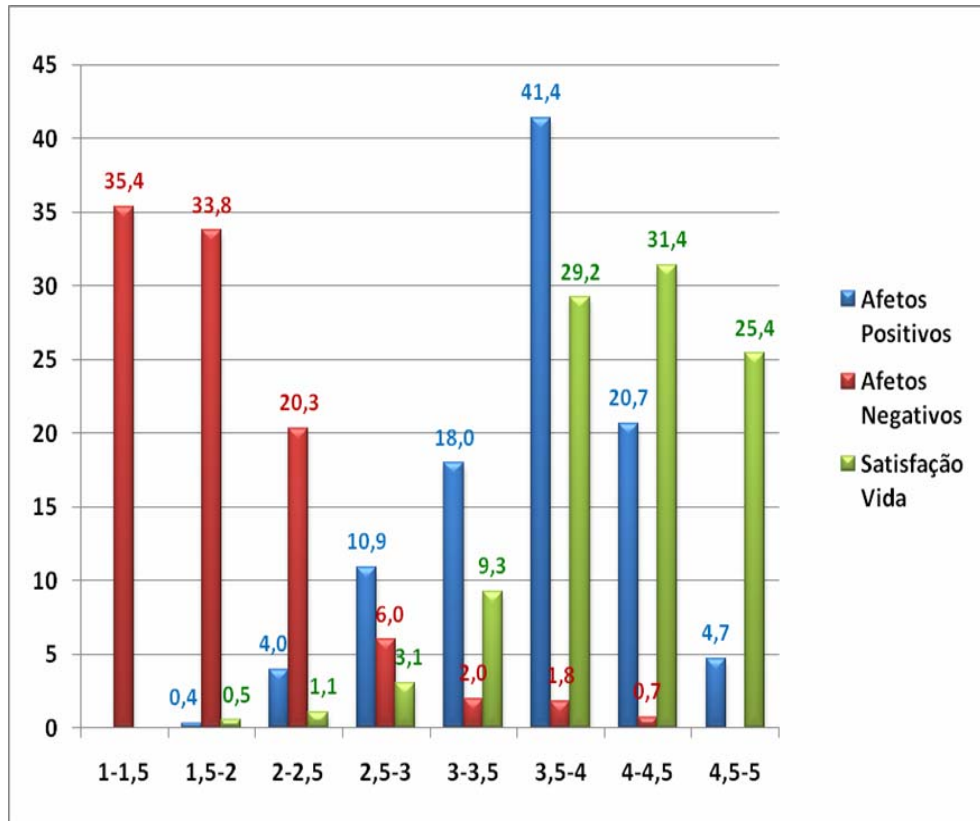
Desse modo, a análise dos dados aqui apresentados tem como objetivo a busca de evidências que contemplem o segundo objetivo específicos da pesquisa: analisar os níveis de bem-estar subjetivo desses profissionais e como esses variam em função de fatores pessoais, ocupacionais e organizacionais.

Nesse sentido, investigou-se a distribuição da amostra na escala do instrumento de BES quanto à medida global desse construto. Chama a atenção o fato de que quase toda a amostra (94,5%) se situa a partir do ponto médio para a direita da escala, entre os escores 3 e 5. Apenas 5,5% localiza-se à esquerda. Essa concentração dos respondentes revela os elevados níveis de bem-estar subjetivo dos docentes que participaram da pesquisa. Ou seja, tem-se uma distribuição fortemente desviada para o extremo positivo da escala (skewness = -.1,006)

**Figura 7** – Distribuição da amostra segundo a medida global de BES



Também foi analisada a distribuição das respostas dos docentes em função dos três fatores de BES (Figura 8). Observa-se que a maior parte (95,3%) dos docentes que apresentaram satisfação com a vida encontra-se à direita da curva, a partir do ponto médio. No que se refere ao fator 1 de BES (afetos positivos), também foi a concentração das respostas à direita do gráfico, totalizando 84,8 % da amostra. Quanto aos respondentes que apresentaram significativa quantidade de afetos negativos concentraram-se à esquerda do gráfico (95,5%). Logo, tem-se uma distribuição desviada para o extremo positivo da escala (skewness = -0,926) para o fator satisfação com a vida; para o fator afetos positivos (skewness = -0,516); e uma distribuição fortemente desviada para o extremo negativo da escala (skewness= 1,404) para o fator afetos negativos.

**Figura 8** – Distribuição da amostra pelos fatores de BES

A tabela 7 apresenta os cruzamentos entre o conjunto de variáveis demográficas e os fatores Afetos Positivos, Afetos Negativos e Satisfação com a vida do modelo de Bem-estar Subjetivo assim como o escore geral de BES utilizado nesse estudo.

Os dados, no que se refere a variável *sexo*, mostram que não existem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres em nenhum dos fatores de BES e na medida global desse construto, embora se verifique um valor mais alto para as mulheres no fator satisfação com a vida e afetos negativos. Esses resultados parecem corroborar com os encontrados pela literatura que não encontrou correlação entre a variável sexo e bem-estar ou felicidade (Bradburn, 1963; Bradburn & Caplovitz, 1965 *apud* Wilson, 1967; Wilson, 1967).

**Tabela 7** – Escores médios de Bem-estar subjetivo por características pessoais dos participantes.

Variáveis	N	Bem-estar Subjetivo			
		Satisfação com a vida	Afetos Negativos	Afetos Positivos	Medida Global
<b>Sexo</b>					
Masculino	271	4,0	1,8	3,7	4,0
Feminino	280	4,1	1,9	3,6	4,0
<b>Estado Civil</b>					
Solteiro	136	4	1,9	3,7	3,9
Casado	327	4,1	1,8	3,6	4,0
Separado	64	4	1,7	3,7	4,0
Outro/Viúvo	24	4	1,9	3,7	3,9
<b>Idade</b>					
até 30 anos	77	4	2,0	3,6	3,9
31-35	94	4,1	1,9	3,6	3,9
36-40	84	4	1,9	3,7	3,9
41-45	88	4	1,8	3,7	3,9
46-55	148	4,1	1,8	3,7	4,0
> 55	60	3,2	1,7	3,7	4,0
<b>Última titulação</b>					
Até a especialização	85	4,1	1,8	3,8	4,0
Mestrado	209	4	1,9	3,6	3,9
Doutorado ou pós	257	4,1	1,8	3,7	4,0
Escore Médios gerais		<b>4,08</b>	<b>1,84</b>	<b>3,67</b>	<b>3,97</b>

Já os resultados encontrados para a variável *estado civil* revelam que os indivíduos casados apresentam uma média praticamente igual (4,1) a média dos demais grupos (4) para o fator satisfação com a vida. Quanto ao fator afetos positivos observa-se que os docentes casados apresentam média (3,6) e que os outros apresentam a mesma média (3,7). Para o fator afetos negativos, observa-se que os grupos com a maior média foi o de solteiros e o grupo outros/viúvo (1,9) e que os indivíduos apresentam a menor média (1,7). Para a medida global de BES, os docentes casados e separados apresentam a mesma média (4,0) e os dois outros grupos uma média praticamente idêntica (3,9). Acerca das diferenças encontradas nos três fatores de BES, pode-se colocar que não são significativas estatisticamente.

Os resultados obtidos nesse estudo contrastam com aqueles obtidos por Bradburn e Caplovitz (1965). Para esses autores, a felicidade está correlacionada com o fato de se estar

casado. Resultados também encontrados por Diener, Gohm, Suh e Oishi (2000). De acordo com esses autores, os indivíduos casados relatam maior bem-estar subjetivo do que os solteiros. Isso ocorreria em razão da satisfação no casamento das necessidades humanas básicas e universais (Glenn & Weaver, 1979; Henderson, 1977; Rook, 1984 *apud* Diener, Gohm, Suh e Oishi (2000)). Já Gove e cols. (1990) postulam que conviver com um cônjuge diminui as tensões cotidianas e aumenta as habilidades de *coping* para essas tensões (Diener, Gohm, Suh e Oishi (2000)). E, quanto aos indivíduos solteiros, relatam maior bem-estar subjetivo que os indivíduos “separados”, divorciados ou viúvos, consoante Diener, Gohm, Suh e Oishi (2000). O que é corroborado pelos achados desse estudo, quanto aos indivíduos separados.

Em relação a variável idade, a literatura advoga que sua correlação positiva com a felicidade foi observada para os grupos com baixo nível instrucional, mas não para os grupos com alto nível instrucional (Bradburn & Caplovitz, 1965). Esses autores também postularam que a felicidade estaria relacionada a juventude. Já na presente pesquisa pode-se observar valores das correlações muito próximos nos três componentes de BES em dois dos grupos (o grupo de 31 à 35 e o grupo de 46-55 anos). Sendo que o valor da medida global para segundo grupo foi mais elevado. Apesar da direção dos relacionamentos encontrados entre as variáveis ser positiva, nenhuma das correlações foi significativa.

Por seu turno, acerca da variável última titulação concluída, constata-se que, para o fator satisfação com a vida, as médias dos grupos foram praticamente as mesmas. O grupo com até a especialização e o grupo com doutorado ou pós-doutorado mostram-se os mais satisfeitos com a vida (4,1). Em relação ao fator afetos negativos, observa-se que os mestres apresentam o maior valor (1,9). No que se refere ao fator afetos positivos, pode-se colocar que os docentes cuja titulação máxima é a especialização apresentam mais afetos positivos (3,8) do que os demais. Observa-se também que os mestres apresentam o menor valor (3,6). E,

quanto aos valores da medida global de BES, novamente os docentes cuja titulação vai até a especialização apresentam a maior média (4,0). Também os mestres apresentam a menor média (3,9). Dentre as diferenças mencionadas, apenas aquelas relacionadas ao fator afetos positivos é significativa ( $F = 4,905$  e  $p = 0,008$ ). Tais resultados corroboram aqueles descritos pela literatura (Campbell, Converse & Rodgers, 1976 *apud* Diener, Lucas & Oishi, 2005).

Também foram realizados os cruzamentos das variáveis ocupacionais com as dimensões de BES e com a medida global de BES, resultados que podem ser vistos na Tabela 8.

De início, tem-se a análise da variável regime de trabalho. No que tange ao cruzamento dessa variável com a dimensão satisfação com a vida, observa-se valores de médias moderados entre os grupos, sendo que o grupo de docentes que sob regime de tempo integral e aquele que está sob o regime de dedicação exclusiva obtiveram médias ligeiramente superiores (4,1) as dos outros grupos (4). No entanto, tais diferenças são estatisticamente significativas ( $F = 3,555$  e  $p < 0,014$ ).

No que diz respeito à dimensão afetos positivos, também observa-se diferenças moderadas entre os grupos. Novamente, o segmento da amostra cujo regime de trabalho é o de tempo integral ou o de dedicação exclusiva apresentam médias ligeiramente superiores (3,7) em relação aos demais (3,6). Aqui não há diferenças significativas entre os grupos.

No que se refere aos cruzamentos com a dimensão afetos negativos também pode-se observar diferenças sutis entre os grupos. O grupo com a maior média é o grupo de horistas (1,9). Sendo que os demais grupos apresentam o mesmo valor de média (1,8).

**Tabela 8** – Escores médios de Bem-estar subjetivo por características ocupacionais da amostra.

Variáveis	N	Bem-estar subjetivo			Medida Global
		Satisfação com a vida	Afetos Negativos	Afetos Positivos	
<b>Regime de trabalho</b>					
Horista	147	4	1,9	3,6	3,9
Tempo parcial (20 horas)	49	4	1,8	3,6	3,9
Tempo integral (40 horas)	118	4,1	1,8	3,7	4,0
Dedicação exclusiva (DE)	237	4,1	1,8	3,7	4,0
<b>Cargo de chefia/coordenação na IES (1)</b>					
Não	413	4	1,8	3,6	3,9
Sim	138	4,2	1,8	3,8	4,0
<b>Tempo de serviço</b>					
01 a 10 anos	378	4,1	1,9	3,7	3,9
11 a 20 anos	84	4,1	1,8	3,6	3,9
21 a 30 anos	77	4,1	1,7	3,7	4,0
acima de 31 anos	12	4,2	1,7	3,8	4,1
<b>Área de atuação</b>					
Ciências Agrárias	16	4,1	1,7	3,6	4,0
Ciências Biológicas	22	4,2	1,9	3,7	4,0
Ciências da Saúde	64	4	1,9	3,6	3,9
Ciências Exatas e da Terra	48	4	1,7	3,7	4,0
Ciências Humanas	132	4	1,9	3,7	3,9
Ciências Sociais Aplicadas	214	4,1	1,8	3,6	4,0
Engenharias	31	4,2	1,9	3,7	4,0
Linguística, Letras e Artes	16	4,1	1,7	3,8	4,1
Outros	8	4	1,8	3,9	4,1
<b>Escores Médios gerais</b>		<b>4,08</b>	<b>1,84</b>	<b>3,67</b>	<b>3,97</b>



Por fim, os cruzamentos da variável regime de trabalho com a medida global de BES mostram novamente que os docentes que trabalham em tempo integral ou sob o regime de dedicação exclusiva apresentam as maiores médias (4,0). Também revela que os que trabalham no regime de tempo parcial apresentam a menor média (3,9). Sendo que tais diferenças entre os grupos não são estatisticamente significativas.

Buscou-se também a compreensão da relação dessas dimensões de BES com a variável *cargo de chefia/ coordenação em IES*. As médias do cruzamento dessa variável com a dimensão satisfação com a vida mostram-se equilibrados. A média do grupo que exerce cargo de chefia apresenta-se apenas ligeiramente superior a do grupo que não o exerce (4,2 e 4, respectivamente), mas a diferença é significativa ( $F = 5,205$ ;  $p < 0,023$ ). Já o cruzamento dessa variável com o fator afetos positivos apresenta uma média maior para o grupo que exerce cargo de chefia (3,8) do que para o grupo que não ocupa cargo de chefia (3,6), com  $F = 8,203$  e  $p < 0,004$ . Quanto ao fator afetos negativos, não há diferenças significativas entre as médias dos grupos. Porém, em relação à medida global de BES observa-se diferenças entre os grupos ( $F = 5,877$  e  $p < 0,016$ ). O grupo que ocupa um cargo de chefia apresenta uma média ligeiramente superior ao outro grupo (4,0 e 3,9, respectivamente). Todas as diferenças entre os grupos são significativas, exceto, como mencionado, para o fator afetos negativos. Tais dados parecem sugerir que os docentes que exercem cargo de chefia/coordenação nas IES em que trabalham são mais felizes do que aqueles que ao ocupam tais cargos. O que seria um dado novo e uma contribuição à compreensão acerca dos antecedentes de BES.

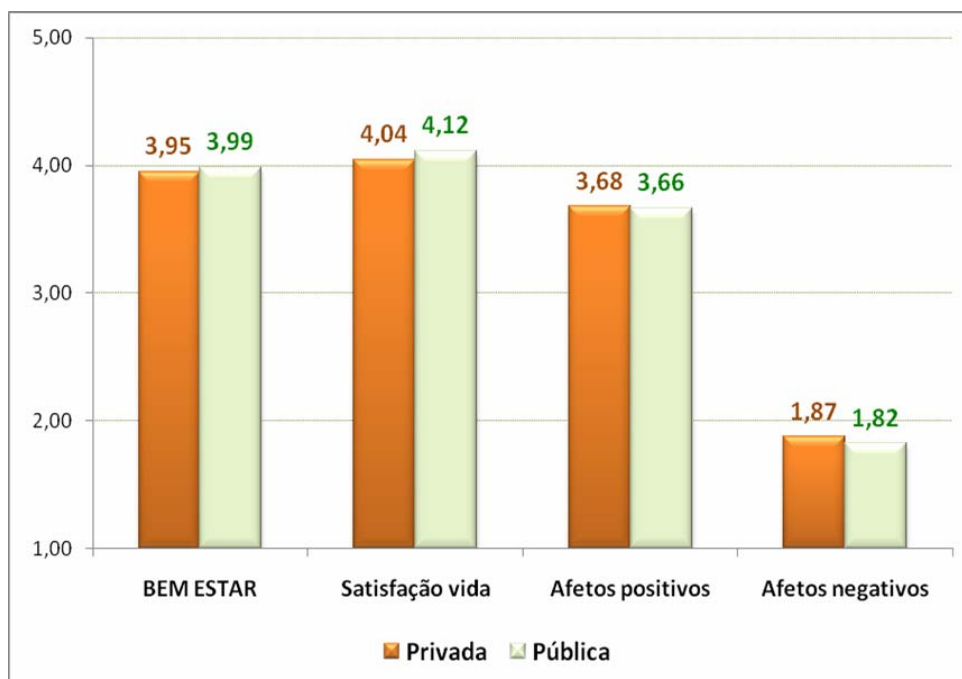
Outra variável investigada foi a *tempo de serviço*. O grupo cujo tempo de serviço se situa acima de 31 anos apresenta média ligeiramente superior (4,2) a dos demais grupos de docentes (4,1) para a dimensão satisfação com a vida. Esse mesmo grupo também apresenta a maior média entre os grupos para o fator afetos positivos e para a medida global de BES (4,1).

Já para o fator afetos negativos, esse grupo apresenta a menor média, juntamente com aquele situado na faixa dos 21 aos 30 anos (1,7). Já os docentes cujo tempo de serviço varia de 1 a 10 anos apresentam a maior média (1,9) para esse fator. Dentre as diferenças encontradas para os três fatores de BES e para a medida global, apenas a verificada no fator afetos negativos é significativa ( $F = 2,624$  e  $p < 0,050$ ).

Finalmente, analisou-se as diferenças entre os grupos em relação a variável área de atuação. No que diz respeito ao fator satisfação com a vida, os grupos que apresentam a maior média são o das ciências biológicas e o da engenharias (4,2). Já a menor média é apresentada pelos grupos das ciências da saúde, ciências exatas e da terra e outros (4). Quanto às médias relacionadas ao fator afetos positivos, constata-se que a maior é apresentada pelo grupo outros (3,9) e que a menor é apresentada por três grupos: ciências agrárias, ciências sociais aplicadas e ciências da saúde (3,6). Três grupos apresentam a média mais alta para o fator afetos negativos (1,9): ciências biológicas, ciências da saúde e engenharias. Já para a medida global de BES o grupo outros apresenta a maior média (4,1), enquanto que os grupos ciências humanas e ciências da saúde apresentam a menor (3,9). No entanto, para a variável área de atuação, tais diferenças entre grupos não são estatisticamente significativas.

Também foram comparados os escores médios do bem-estar subjetivo (BES) e dos seus componentes entre docentes que atuam em instituições públicas e privadas, como pode ser observado na Figura 9.

**Figura 9** – Escores médios dos fatores de Bem-Estar Subjetivo por natureza da IES.



Como se observa facilmente na Figura 9, as diferenças encontradas, tanto no escore geral de BES, como nos seus três fatores componentes, entre os dois tipos de instituição não se mostraram estatisticamente significativas. São pequenas as variações encontradas em todas as comparações efetuadas. A satisfação com a vida entre os docentes das IES encontra-se no mesmo patamar ligeiramente acima do ponto 4 da escala (públicas,4,12; privadas,4,04); a presença de afetos negativos é baixa em ambos os contextos (públicas,1,82; privadas,1,87); é praticamente o mesmo o valor para os afetos positivos (3,68) para os docentes da IES privadas e (3,66) para os docentes das IES públicas. Da mesma forma, quando se considera o escore geral de BES os valores são praticamente idênticos (3,95 para os docentes da IES privadas e 3,99 para os docentes da IES públicas). Esta ausência de diferenças estatisticamente significativas indica que o bem-estar subjetivo talvez seja um fenômeno psicológico determinado por um conjunto amplo de variáveis pessoais, familiares e de trabalho que não passam pelo fato de a IES ser uma entidade pública ou privada.

#### 6.4. As relações entre Comprometimento Organizacional e Bem-estar subjetivo

Nesta última parte, como mencionado anteriormente, encontram-se os resultados das correlações entre os fatores do construto comprometimento organizacional e os fatores do construto bem-estar subjetivo e as respectivas análises. Primeiramente são analisadas as correlações entre os fatores de comprometimento organizacional e bem-estar subjetivo quanto à amostra total, nas IES privadas e nas IES públicas, como pode ser visto na tabela 8. Em seguida, são analisadas tais correlações no que se refere à titulação. Conclui este segmento as análises sobre como os indicadores de bem-estar subjetivo se diferenciam entre docentes com diferentes padrões de comprometimento.

##### 6.4.1. Comprometimento e Bem-estar subjetivo: uma análise correlacional.

Para avaliar a dimensão dos escores de correlação encontrados entre as variáveis da pesquisa, utilizou-se os critérios definidos por Bisquerra (2004) constantes no Quadro 3. Assim, os escores brutos fornecem a força da associação entre as variáveis que, podem ser significativa estatisticamente, embora não muito elevada.

**Quadro 3** – Interpretação do Coeficiente de *Pearson*

Coeficientes Pearson	Interpretação
$r = 1$	Correlação positiva perfeita
$0,80 < r < 1$	Correlação positiva muito alta ou forte
$0,60 < r < 0,80$	Correlação positiva alta ou substancial
$0,40 < r < 0,60$	Correlação positiva moderada
$0,20 < r < 0,40$	Correlação positiva baixa
$0 < r < 0,20$	Correlação positiva muito baixa
0,00	Nula ou Nenhuma Correlação

\* Para os coeficientes negativos, a interpretação é idêntica.

Fonte: Bisquerra, et al. (2004).

A análise das correlações entre os fatores de BES e comprometimento organizacional revelou correlações positivas e significativas entre o fator *afetos positivos* e a *base afetiva/normativa* tanto na amostra total ( $r = 0,268$  e  $p < 0,01$ ), como na amostra das IES privadas ( $r = 0,297$  e  $p < 0,01$ ) e na amostra das IES públicas ( $r = 0,236$  e  $p < 0,01$ ). As correlações entre esse fator de BES e a *base instrumental* também se mostraram significativas, porém negativas. O que é válido tanto para a amostra total ( $r = -0,195$  e  $p < 0,01$ ), como na amostra das IES privadas ( $r = -0,186$  e  $p < 0,01$ ) e na amostra das IES públicas ( $r = -0,227$  e  $p < 0,01$ ).

Também foram realizadas correlações entre o fator 2 (*afetos negativos*) e as duas bases de comprometimento organizacional. A correlação entre o fator 2 de BES e a *base afetiva/normativa* se mostrou significativa e negativa na amostra total ( $r = -0,084$  e  $p < 0,05$ ) e na amostra referente as IES públicas ( $r = -0,126$  e  $p < 0,05$ ). Já as correlações entre esse fator e a *base instrumental* se mostraram positivas e significativas nas três categorias de amostra. Na amostra total obteve-se  $r = 0,161$  e  $p < 0,01$ ; na amostra pertencente as IES privadas obteve-se  $r = 0,148$  e  $p < 0,01$ ; e na amostra das IES públicas o valor encontrado foi de  $r = 0,0148$  e  $p < 0,05$ .

**Tabela 9** – Correlações entre os fatores de comprometimento organizacional e BES nas IES privadas e públicas

	Amostra total (n = 551)		IES privadas (n = 269)		IES públicas (n = 282)	
	Afetivo/ Normativo	Instru- mental	Afetivo/ Normativo	Instru- mental	Afetivo/ Normativo	Instru- mental
<b>Afetos positivos</b>	.268**	-.195**	.297**	-.186**	.236**	-.227**
<b>Afetos negativos</b>	-.084*	.161**	-.037	.148**	-.126*	.148*
<b>Satisfação com a vida</b>	.198**	-.188**	.211**	-.157**	.184**	-.195**
<b>BES global</b>	.233 **	-.224**	.231**	-.190**	.230**	-.250**

\*\*  $p < 0,01$  \*  $p < 0,05$

Por seu turno, as correlações entre o fator satisfação com a vida e a base afetiva/normativa foram positivas e significativas em todas nas três categorias da amostra. Na amostra total, obteve-se  $r = 0,198$  e  $p < 0,01$ . Na amostra da IES privadas obteve-se  $r = 0,211$  e  $p < 0,01$ . Já na amostra das IES públicas o valor do *r de Pearson* obtido foi de  $0,184$  e  $p < 0,01$ . Também foram encontradas correlações significativas entre o terceiro fator de BES e a base instrumental. Porém todas negativas. Na amostra total obteve-se  $r = - 0,188$  e  $p < 0,01$ ; na amostra das IES privadas obteve-se  $r = -0,157$  e  $p < 0,01$ ; e na amostra das IES públicas o valor de *r* obtido foi de  $- 0,195$  e  $p = 0,01$ .

Por fim, a associação entre a medida global de BES e a base afetiva/normativa foram positivas e significativas nas três categorias da amostra. Para a amostra total obteve-se  $r = 0,233$  e  $p < 0,01$ ;  $r = 0,231$  e  $p < 0,01$  para a amostra das IES privadas; e  $r = 0,230$  e  $p < 0,01$ . Assim como para a maioria das correlações dos fatores de BES com a base afetiva/normativa do comprometimento organizacional, as correlações entre a medida global de BES e a base instrumental foram significativas nas três divisões da amostra. Na amostra total encontrou-se  $r = - 0,224$  e  $p < 0,01$ . Na amostra das IES privadas o *r* encontrada foi de  $- 0,190$  ( $p < 0,01$ ). Por fim, para a amostra das IES públicas encontrou-se  $r = - 0,150$  e  $p < 0,01$ , como pode ser visto na tabela 10.

As correlações positivas e significativas entre os fatores satisfação com a vida e afetos positivos de BES e entre a medida global com a dimensão afetiva/normativa e a correlação negativa, mas significativa entre o fator afetos negativos de BES e essa dimensão do comprometimento organizacional parecem dar suporte à primeira hipótese levantada nessa pesquisa: elevados níveis de comprometimento organizacional de base afetiva associam-se a elevados níveis de bem-estar subjetivo. Já o fato de o fator afetos negativos de BES se correlacionar de modo positivo e significativo com a base instrumental do comprometimento organizacional, parece confirmar a segunda hipótese levantada. Isso porque na própria

definição de BES, para que o fenômeno seja considerado bem-estar subjetivo se faz necessária a predominância de afetos positivos sobre os afetos negativos (Diener, Gohm, Suh & Oishi, 2000). Desse modo, se a base instrumental correlaciona-se de forma negativa com os demais fatores de BES e positivamente com o fator 2, o indivíduo comprometido instrumentalmente também estaria experimentando maior número de afetos negativos e, portanto, não estaria vivenciando bem-estar subjetivo.

Foram calculadas, também, as correlações entre as dimensões do comprometimento organizacional e as dimensões de BES considerando os segmentos pelo nível da última titulação obtida pelos docentes, dados que podem ser vistos na Tabela 9. Os docentes foram divididos em três categorias: até a especialização, mestrado e doutorado ou pós-doutorado. Sua análise revelou que as correlações entre o fator 1 de BES (*afetos positivos*) e o fator *afetivo/normativo* de comprometimento se mostraram positivas e significativas. O grupo com até a especialização obteve  $r = 0,279$  e  $p < 0,01$ . Os mestres obtiveram  $r = 0,148$  e  $p < 0,01$ . E os doutores e pós-doutores obtiveram  $r = 0,372$  e  $p < 0,01$ .

**Tabela 10** – Correlações entre os fatores de comprometimento organizacional e BES quanto a titulação

	Até a especialização (n = 85)		Mestrado (n = 209)		Doutorado ou Pós (n = 257)	
	Afetivo/ Normativo	Instru- mental	Afetivo/ Normativo	Instru- mental	Afetivo/ Normativo	Instru- mental
<b>Afetos positivos</b>	.279**	-.242	.148*	-.197**	.372**	-.189**
<b>Afetos negativos</b>	.011	.200	-.053	.201**	-.141*	.121
<b>Satisfação com a vida</b>	.275**	-.276**	.131	-.167*	.242**	-.158*
<b>BES global</b>	.236**	-.289**	.133	-.216**	.318**	-.212**

\*\*  $p < 0.01$  \*  $p < 0.05$

Por sua vez, as correlações da dimensão afetos positivos com a base instrumental foram negativas e significativas para a parte da amostra com mestrado ( $r = -0,197$  e  $p < 0,01$ ) e para a amostra com doutorado ou pós-doutorado ( $r = -0,189$  e  $p < 0,01$ ). Não significativa e negativa também foi a correlação do fator afetos negativos com a base afetiva/normativa para a amostra cuja última titulação é o mestrado ( $r = -0,53$ ). Para a amostra cuja última titulação é a especialização, a correlação encontrada foi positiva e não significativa ( $r = 0,11$ ). Já para a amostra com doutorado ou pós-doutorado, obteve-se uma correlação negativa e significativa ( $r = -0,141$  e  $p < 0,05$ ). No que diz respeito às correlações desse fator com a base instrumental, obteve correlação significativa apenas para a amostra de mestres ( $r = 0,201$  e  $p < 0,01$ ).

No que se refere às correlações entre o fator satisfação com a vida e a base afetiva/normativa foram positivas e significativas para o segmento da amostra com até a especialização ( $r = 0,275$  e  $p < 0,01$ ) e para o segmento com doutorado ou pós-doutorado ( $r = 0,242$  e  $p < 0,01$ ). Porém se mostrou não significativa para a amostra com mestrado ( $r = 0,131$ ). Por sua vez, as correlações desse fator com a base instrumental foram todas negativas e significativas. Para a categoria “até a especialização” obteve-se  $r = -0,276$  e  $p < 0,01$ . Já para a amostra de mestres encontrou-se  $r = -0,167$  ( $p < 0,05$ ). Por fim, para o grupo com doutorado ou pós-doutorado obteve-se  $r = -0,158$  ( $p < 0,05$ ).

Foram obtidos também dados referentes as correlações da medida global de BES com as dimensões afetiva/normativa e instrumental do comprometimento organizacional. O valor de  $r$  encontrado para a correlação da medida global com a base afetiva/normativa na amostra com a especialização como última titulação foi de  $0,236$  ( $p < 0,01$ ), revelando uma correlação positiva e significativa entre essas dimensões. Para o grupo com mestrado não foi encontrada correlação significativa ( $r = 0,133$ ). No entanto, a correlação obtida para o segmento da amostra com doutorado ou pós-doutorado foi positiva e significativa ( $r = 0,318$  e  $p < 0,01$ ).



Quanto às correlações entre a medida global de BES e a base instrumental do comprometimento organizacional, são todas negativas e significativas. Para a amostra cujos integrantes possuíam até a especialização, encontrou-se  $r = -0,289$  ( $p < 0,01$ ). Na amostra de mestres foi encontrado  $r = -0,212$  ( $p < 0,01$ ). Já para o grupo de doutores e pós-doutores coube  $r = -0,216$  ( $p < 0,01$ ), conforme pode ser observado na Tabela 9

Os dados acima descritos mostram correlações positivas baixas e muito baixas, conforme critério de Bisquerra (2004), entre as dimensões satisfação com a vida, afetos positivos, a medida de BES global, ou seja, aquelas dimensões consideradas pela literatura como necessárias para caracterizar o BES, como colocado anteriormente, e o fator afetivo/normativo para os segmentos da amostra (exceto para os mestres quanto às dimensões satisfação com a vida e BES global). Logo, esses dados também parecem corroborar com a primeira hipótese deste estudo: No entanto, revelam um aspecto novo do fenômeno: sua ocorrência entre docentes com diferentes níveis de titulação.

A própria correlação entre os dois construtos por si só é um dado novo sobre esses fenômenos. No entanto, apesar de estudos correlacionando o comprometimento organizacional com BES não terem sido apontados na revisão de literatura, outros estudos correlacionando comprometimento organizacional com variáveis relacionadas à saúde foram encontrados. Alguns deles são mencionados na meta-análise realizada por Meyer et al (2002). Esses autores mostram no próprio modelo de três componentes de Meyer e Allen (1990) já foi sugerida a ligação entre as dimensões do comprometimento organizacional e saúde do empregado e bem-estar. No entanto, no TCM esses fenômenos são colocados como conseqüentes do comprometimento organizacional, o que diverge deste estudo.

Os autores também mostram que há discordâncias acerca do modo pelo qual o comprometimento, em especial o comprometimento afetivo, se relaciona com essas variáveis. Alguns estudiosos entendem o comprometimento afetivo reduz o efeito dos estressores do

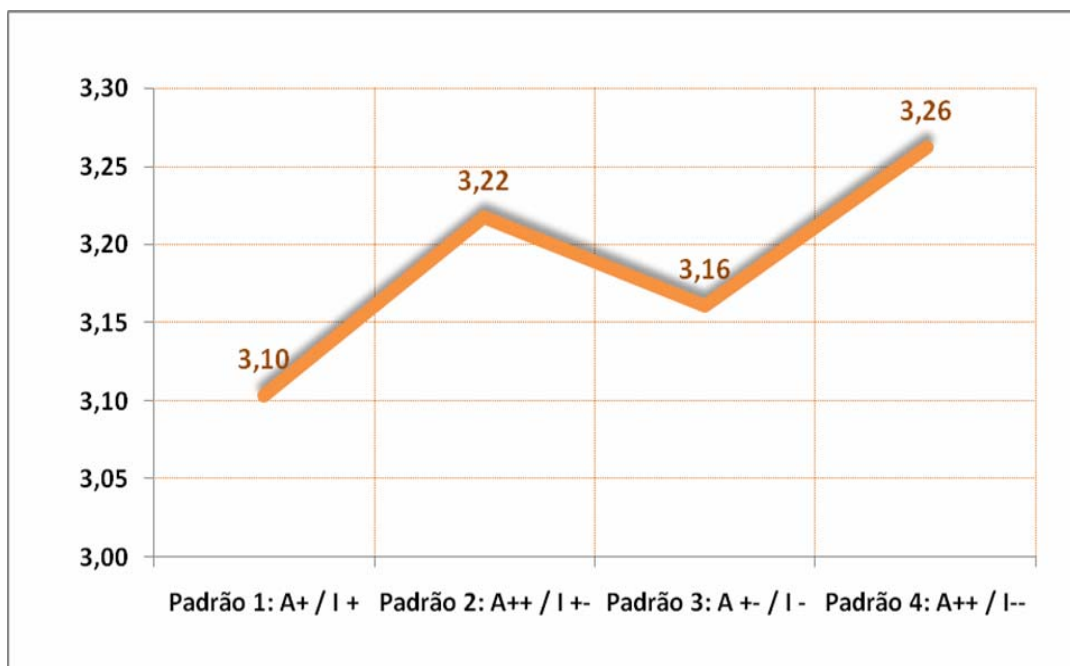
trabalho na saúde e bem-estar dos funcionários (p.ex., Begley & Czajka, 1993). Outros entendem que colaboradores comprometidos experimentaríamos reações mais negativas à tais estressores (Reilly, 1994).

Meyer et. Al (2002), em sua meta-análise, ainda apresentam as correlações entre as dimensões afetiva e instrumental do comprometimento organizacional e estresse e conflitos trabalho-família. No que diz respeito à base afetiva, foram obtidas correlações negativas tanto para o estresse auto-relatado ( $p = -0.21$ ) quanto para conflito trabalho-família ( $p = -0.20$ ). Já a base instrumental correlacionou-se positivamente tanto com o estresse auto-relatado ( $p's = 0.14$ ) quanto o conflito trabalho-família ( $p's = 0.24$ ). Ligações entre comprometimento e estresse também foram observadas na meta-análise conduzida por Mathieu e Zajac (1990). Porém, os autores tratam a variável estresse não como um conseqüente, mas como um correlato de comprometimento. Apesar de terem encontrado correlações negativas entre estresse e comprometimento normativo ( $r = - 0.322$ ) e instrumental ( $r = - 0, 353$ ) os autores acreditam que um funcionário que esteja comprometido instrumentalmente experimente maior tensão. Tais achados são indiretamente corroborados pelos achados deste estudo uma vez que essas variáveis parecem representar o oposto de BES. Sendo, desse modo, complementares uma vez que mostram que a base afetiva correlaciona-se positivamente com BES e negativamente com estresse e que a base instrumental correlaciona-se positivamente com estresse e conflitos trabalho-família e negativamente com BES.

#### **6.4.2. Padrões de comprometimento organizacional e bem-estar subjetivo**

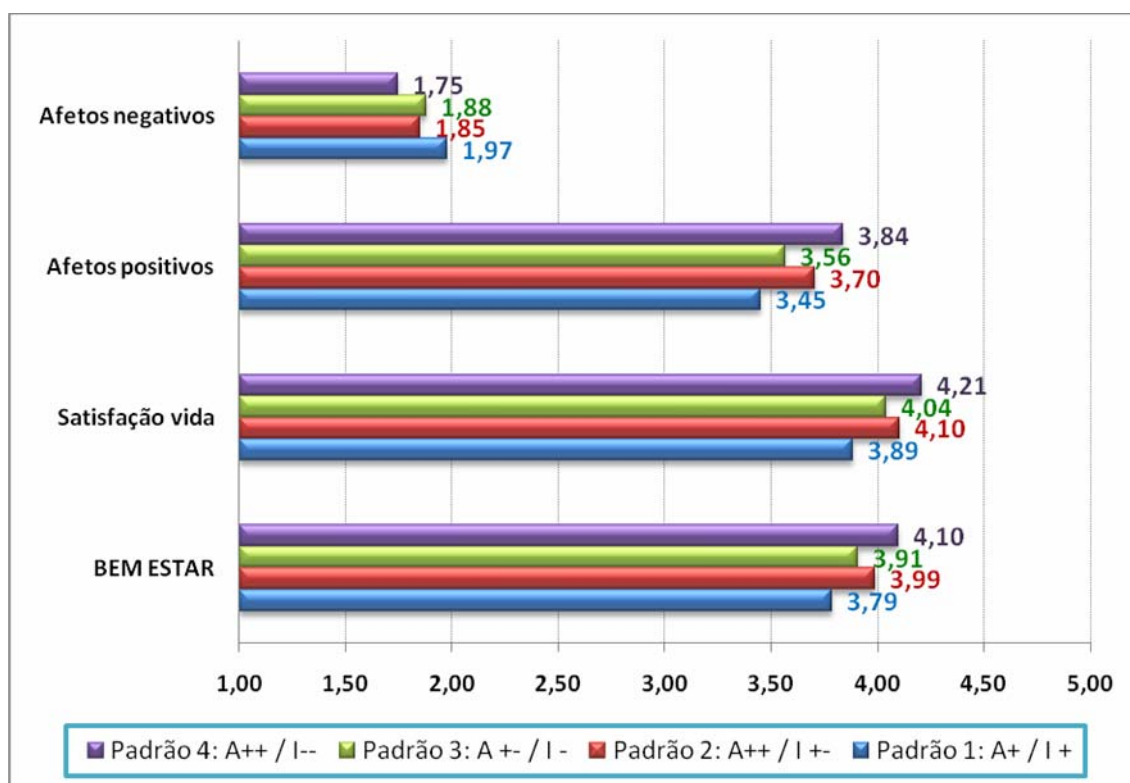
Alguns estudos sobre BES também trabalham com a medida global (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Nesse estudo optou-se por também investigar como os grupos de docentes com diferentes padrões de comprometimento se caracterizam em termos da medida global de BES, cujos dados encontram-se na Figura 10. As análises mostram que os grupos de docentes nos quais a base afetiva/normativa do comprometimento é mais intensa (grupo 2 e 4 com 4,99 e 4,82, respectivamente) apresentam também as maiores médias de BES global (3,22 para o padrão 2 e 3,26 para o padrão 4). Além disso, cabe destacar que o grupo 1, que possui a maior média para a base instrumental (3,75), também é aquele com a menor média de BES global (3,10). Soma-se a isso, o fato de que o grupo menos comprometido, em ambas as bases (grupo 3, com 3,51 para a base afetiva/normativa e 2,30 para a base instrumental), possui a segunda menor média de BES global (3,16).

Tais dados também sugerem que elevados níveis da base afetiva do comprometimento organizacional estão associados a elevados níveis de bem-estar subjetivo, como postula a primeira hipótese. Os dados também sugerem que níveis elevados da base instrumental são acompanhados de baixos níveis de BES. Relação essa advogada pela segunda hipótese deste estudo. Além disso, os dados mostram que baixos níveis de comprometimento, tanto na base afetiva/normativa quanto na instrumental, associam-se a baixos níveis de BES global.

**Figura 10** – Médias de BES global pelos padrões de comprometimento

Concluindo a busca de relações entre comprometimento organizacional e bem-estar subjetivo, este segmento dedica-se a verificar as diferenças de escores de BES e seus três fatores constituintes entre os grupos de docentes com diferentes padrões de comprometimento organizacional. Os resultados obtidos encontram-se na Figura 11.

O grupo '*duplamente comprometido*' apresentou as menores médias para os fatores que caracterizam o bem-estar subjetivo (satisfação com a vida, afetos positivos e BES global). Média = 3,89 para o fator 3 (satisfação com a vida); 1,97 para o fator 2 (afetos negativos); 3,45 para o fator 1 (afetos positivos); e 3,79 para o BES global. O grupo '*muito afetivos*' apresentou média = 4,10 para o fator 3; média = 1,85 para o fator 2; média 3,70 para o fator 1; e 3,99 para o BES global. O que mostra um elevado nível de bem-estar subjetivo também para esse grupo. E o grupo '*não instrumentais*' apresentou média = 4,21 para o fator 3; média = 1,75 para o fator 2; média = 3,84 para o fator 1; e 4,10 para o BES global. Esses valores mostram que o grupo 4 vivencia maior bem-estar subjetivo que os demais grupos da presente amostra.

**Figura 11** – Distribuição dos grupos segundo os fatores de BES

A análise dos dados mostra que o grupo no qual a base afetiva/normativa do comprometimento organizacional teve maior peso (4,99), grupo 4, é também aquele no qual houve uma flutuação maior da média quanto aos fatores satisfação com a vida, afetos positivos e BES global (4,21; 3,84; e 4,10, respectivamente) e uma flutuação menor quanto aos afetos negativos (1,75). Isso mostra que esse grupo além de estar comprometido afetivamente com suas organizações empregadoras, também experimenta um estado de bem-estar subjetivo.

Além disso, a análise dos dados também revela que o grupo no qual deu-se a maior flutuação da média para a direita da curva quanto a base instrumental (3,75) – o grupo 1 - é aquele no qual ocorreu a menor flutuação para o fator afetos negativos (1,97) e as menores flutuações de média para as dimensões que caracterizam o BES (3,89 para satisfação com a vida; 3,45 para afetos positivos) e também o menor valor de BES global (3,79). O que revela um grupo comprometido tanto instrumentalmente quanto afetivamente com suas organizações

empregadoras e que não manifesta bem-estar subjetivo. Isso porque a balança entre afetos positivos e negativos tende para o lado negativo, indo de encontro ao postulado pela literatura (Diener, Gohm, Suh e Oishi, 2000).

Assim como esperado, os resultados acima descritos mostram que nos padrões em que o peso da base afetiva é maior, o nível de bem-estar subjetivo também é mais elevado, dado que fortalece a hipótese 3 da presente pesquisa. Igualmente, nos padrões em que predomina a base instrumental, o nível de bem-estar subjetivo é mais baixo, corroborando a hipótese 2.

## 7.0 - CONCLUSÃO

O fenômeno comprometimento organizacional, assim como tantos outros, coloca para os pesquisadores do campo a demanda de um consenso a respeito de sua constituição uni ou multidimensional conforme assinala Costa (2007). Na década de 80, com o clássico trabalho de Mowday e cols (1982), pensava-se o comprometimento como constituído por uma dimensão. E assim esses pesquisadores produziram a OCQ, a escala de mensuração de comprometimento organizacional mais utilizada e com elevados valores de confiabilidade. Já na década de 90, Meyer e Allen (1991) apresentaram o modelo tridimensional, que passou a dominar a área, discriminando três bases de comprometimento organizacional, entendidas como dimensões de um mesmo construto, já que elas estariam presentes, em diferentes níveis, no vínculo que cada trabalhador desenvolve com a sua organização. Alguns anos mais tarde, se propôs a retomada do modelo unidimensional, tratando o comprometimento organizacional apenas como um vínculo afetivo (Ko et al., 1997 *apud* Solinger, Olffen & Roe, 2008). E atualmente foram identificadas sete bases do comprometimento organizacional, sendo que seis delas foram validadas (Medeiros, 2003)

Recentemente, essa discussão acerca da adequação da escala proposta por Meyer e Allen (1991) quanto à mensuração do fenômeno comprometimento organizacional, torna-se cada vez mais freqüente. Isso pode ser percebido em estudos como o de Costa (2007). Nesse estudo, cujo objetivo central foi investigar até que ponto pode-se tratar os vínculo afetivo e instrumental como dimensões do comprometimento organizacional, a pesquisadora fornece dados que, embora não conclusivos, proporcionam evidências de o vínculo instrumental não constituir uma dimensão do comprometimento organizacional. Sendo essa uma tendência desse campo de pesquisa.

Além dos questionamentos levantados acima, há outros acerca do instrumento mais adequado para investigar o comprometimento organizacional, como os formulados por Solinger, Olfffen e Roe (2008). Para esses autores, o modelo tridimensional (TCM) de Meyer e Allen (1990) combina diferentes fenômenos atitudinais. Nesse sentido, suas críticas se dirigem ao fato do componente instrumental ser considerado com uma dimensão do comprometimento organizacional e a difícil separação empírica entre os componentes afetivo e normativo, fortemente correlacionados, mas tratados separadamente pelo TCM.

O comprometimento organizacional geral, segundo esses pesquisadores, é uma atitude relativa à organização. Já o comprometimento normativo e instrumental são atitudes relativas à determinados comportamentos, tais como permanecer ou deixar a organização. Dessa forma, o instrumento proposto pelo TCM não seria adequado para investigar o comprometimento organizacional. Seria, na verdade, adequado para prever apenas *turnover*. Como alternativa, Solinger, Olfffen e Roe (2008) sugerem o modelo atitude-comportamento de Eagly e Chaiken (1993). Uma vez que o comprometimento organizacional é entendido pela literatura com um fenômeno atitudinal, é válido utilizar esse modelo de ação racionalizada, que é um modelo bem validado de atitudes.

Questionamentos também cercam o campo de estudo de BES. Um deles diz respeito às formas de se mensurar o BES. A literatura da área questiona o uso exclusivo de instrumentos de auto-relato nas pesquisas. Tal método não permite a compreensão precisa acerca dos determinantes das diferenças culturais e individuais encontradas pelos relatos globais. Isto é, se tais diferenças se devem a questões próprias das disparidades nas experiências on-line ou aos conceitos globais dos indivíduos sobre si mesmos. São necessárias, desse modo, medidas adicionais de BES. Dentre elas as medidas biológicas, relatos de informantes e medidas cognitivas que investiguem a acessibilidade de eventos positivos na memória (Diener, Lucas, & Oishi, 2005), o que tornaria mais robustos os estudos no campo do BES, que, no geral,



empregam como principal método de levantamento de dados, os *surveys* (Diener, Lucas, & Oishi, 2005; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Wilson, 1967).

A literatura ainda aponta outras demandas desse campo de estudo. Uma delas seria a realização de mais estudos longitudinais. Tais estudos proporcionariam uma avaliação longitudinal das variáveis. Também se faz necessária a investigação do desenvolvimento da afetividade positiva durante a infância e a manutenção do BES na idade adulta. No entanto, essa necessidade se refere não só à estabilidade, mas aos processos que determinam a manutenção ou mudança de como os indivíduos são afetados pelos estímulos positivos ao longo da vida. Além disso, aponta-se a carência de pesquisas que investiguem como os sistemas macro afetam o BES das pessoas, isto é, como a cultura influencia o BES (Diener, Lucas, & Oishi, 2005).

Somam-se a essas outras demandas presentes nos novos direcionamentos sugeridos por Diener, Suh, Lucas e Smith (1999) para o campo, como já mencionado anteriormente. Dentre elas está a importância de se compreender a interação entre as circunstâncias de vida e fatores psicológicos (comportamentos dos indivíduos). Compreender as relações causais da felicidade é outro foco a ser considerado nos estudos futuros. Também as pesquisas deverão ser direcionadas para a compreensão das razões pelas quais determinadas variáveis afetam de modos diferentes as dimensões de BES (satisfação com a vida, afetos positivos e afetos negativos) e os processos por subjacentes à adaptação a eventos.

Desse modo, o seguimento de tais direcionamentos e a satisfação dessas demandas proporcionariam um acréscimo significativo do conhecimento acerca do BES, já que, até o momento, esse conhecimento encontra-se focado nos correlatos demográficos de BES. Como postulado pela literatura, isto é insuficiente (Diener, Lucas, & Oishi, 2005), embora a compreensão dos processos que influenciam a felicidade já esteja sendo buscada (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999).

Além disso, acredita-se que tornará possível o desenvolvimento de estratégias de intervenção nas organizações, modificando o contexto de trabalho (condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais). Atualmente sabe-se que o surgimento de diversas patologias e psicopatologias se deve às três facetas do contexto de trabalho (p.ex., *burnout*, DORTs). Um ambiente de trabalho marcado, por exemplo, pelo assédio moral (*mobbing*) poderá produzir tanto depressão como acidentes vasculares nos trabalhadores, conforme aponta a literatura (Di Martino, 2002b; Mahler, Schmidt, Fartasch, Loew e Diepgen (1998) *apud* Guimarães & Rimoli, 2006). Quando tais problemas se desenvolvem em vários trabalhadores em um mesmo setor de uma organização, ao invés de em apenas um indivíduo, pode-se suspeitar de que sua origem esteja no contexto de trabalho.

Nesse sentido, acredita-se ser possível que o ambiente de trabalho possa se constituir como o outro lado da moeda, ou seja, produzir bem-estar nos indivíduos. Essa possibilidade se deve, também, ao fato dos indivíduos passarem a maior parte de suas vidas no trabalho, o que torna essa esfera de vida dos indivíduos importante tanto na promoção de doenças quanto para a promoção de saúde. Mas para tal, faz-se necessário o conhecimento de em qual aspecto do contexto de trabalho está o problema para que seja modificado a fim de prevenir doenças e distúrbios de comportamento e/ou promover o BES. Logo, o conhecimento dos determinantes (dentre eles, os determinantes organizacionais) do BES se faz indispensável.

Outro caminho importante é a investigação da relação do BES com outros construtos, como foi feito no presente estudo, no qual se investigou a relação entre BES e comprometimento organizacional. Mais precisamente foram investigadas as relações entre as dimensões do BES e as bases do comprometimento organizacional. Tal investigação mostrou que um alto nível de comprometimento afetivo/normativo é acompanhado de bem-estar subjetivo nos docentes universitários. A pesquisa revelou, também, que sendo maior o peso da base instrumental, menor era o nível de BES dos indivíduos. Tais achados confirmam as

hipóteses 1 e 2 postuladas no estudo, quando se correlacionam as dimensões de BES e de Comprometimento. Um suporte adicional a tais hipóteses surge com as associações entre BES e os padrões de comprometimento. Sendo que essas relações foram nos quatro grupos distintos em que a amostra se concentrou. Como já discutido, os grupos de docentes cujos padrões de comprometimento caracterizavam-se com um maior peso da base afetiva (grupos 2 e 4), apresentaram os maiores escores médios com as dimensões satisfação com a vida e afetos positivos que integram o construto de BES e com a medida global de BES. Somado a isso, apresentaram as menores médias para a dimensão afetos negativos. Já no grupo no qual a base instrumental foi mais significativa, foram observados os menores níveis de BES, como afirmado pela hipótese 3.

Ao elucidar tais relações entre as dimensões de comprometimento organizacional e as dimensões de BES, os resultados encontrados se constituem como uma contribuição significativa tanto para os campos de estudo dos dois fenômenos. O que caracteriza o presente estudo como pioneiro no campo.

Buscou-se no presente estudo, ainda, investigar como as relações entre as bases do comprometimento organizacional e do BES se apresentariam nos contextos público e privado do ensino superior. Diferenças estatisticamente significativas foram encontradas apenas em relação à base instrumental nas IES privadas. Os docentes dessas IES mostraram-se mais comprometidos instrumentalmente do que os docentes das IES públicas. Tais dados sugerem que outras variáveis podem possuir maior efeito na determinação dos níveis de comprometimento organizacional do que aquelas próprias das IES públicas e privadas. Em outras palavras, as características que diferem o contexto público e privado não são suficientes para afetar significativamente o comprometimento do docente. Possivelmente esses contextos também compartilhem de determinantes comuns do comprometimento organizacional, sendo que no contexto privado haveria mais determinantes da base

instrumental do que no público. Esse seria um direcionamento a ser mais explorado em estudos futuros. Estudos que forneçam suporte para o planejamento de intervenções eficazes no sentido de desenvolver um tipo de comprometimento e evitar o outro.

Nesse ponto, o presente trabalho traz uma contribuição interessante. Ao mostrar que a base afetiva/normativa do comprometimento organizacional associa-se ao BES, ou seja, uma avaliação positiva da vida e um balanço positivo entre os afetos positivos e negativos; e que a base instrumental associa-se a elevados níveis de afetos negativos, pode ajudar as organizações a prevenirem doenças e distúrbios comportamentais produzindo um ambiente de trabalho mais saudável, o que provavelmente se refletiria em outros fenômenos organizacionais tais como desempenho, absenteísmo, rotatividade, etc., reduzindo os custos econômicos e minimizando o sofrimento humano no trabalho.

Ainda no que se refere às IES públicas e privadas, este estudo também mostrou que as diferenças observadas para os níveis de BES entre esses dois contextos não são estatisticamente significativas. Como postulado, isso pode representar a participação de variáveis presentes em outras áreas da vida do indivíduo na determinação do seu nível de BES. Apesar disso, deve-se considerar a importante participação das variáveis presentes no ambiente de trabalho uma vez que é nele que os indivíduos passam a maior parte do tempo.

Também é importante considerar o fato de que o BES é não somente um construto multidimensional, mas também dinâmico (Albuquerque & Tróccoli, 2004), o que significa a capacidade de mudança do humor, das emoções e dos julgamentos que os indivíduos fazem de suas vidas com a passagem do tempo e alterações no ambiente físico, social, biológico, histórico dos indivíduos. Tais alterações não distorcem a avaliação mais ampla que um indivíduo faz de sua vida nem representa a instabilidade do fenômeno. Porém, alterações significativas no contexto de trabalho das IES podem promover ou influenciar nos afetos e auto-avaliações dos seus professores. Além disso, outra possibilidade é a de que os contextos

público e privado compartilhem características que influenciam o nível de BES dos seus trabalhadores.

Além das questões acima discutidas, este estudo ainda apresenta dados que sugerem não haver relação entre a titulação do docente e seu nível de BES e seu nível de comprometimento organizacional. No que diz respeito ao BES, esses achados contribuem para reforçar a literatura que não encontrou relações consistentes entre as variáveis demográficas e o BES dos indivíduos. Já para o campo de estudos sobre o comprometimento, talvez esses achados ofereçam uma contribuição para a categoria docente em particular. No geral, as meta-análises disponíveis (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al, 2002) apontam uma correlação negativa entre nível de escolaridade e comprometimento organizacional. Esta relação, no caso do presente estudo, parece não se aplicar aos diferentes níveis de titulação, já que todos os docentes são profissionais de nível superior.

Apesar das contribuições mencionadas, o presente trabalho apresenta algumas limitações. Dentre elas, a de não permitir identificar quais fatores do contexto de trabalho são antecedentes comuns entre comprometimento organizacional afetivo/normativo e BES. Outra limitação seria a do estudo não ser longitudinal, como sugere a literatura. Isso permitiria avaliar a manutenção ou alterações no BES ao longo do tempo. Talvez, um limite seja o próprio fato de o estudo trabalhar com um modelo de comprometimento organizacional que combina fenômenos atitudinais distintos. Também pode-se considerar uma restrição o fato de não se ter trabalhado com os dados sobre a importância do trabalho para os respondentes, o que poderia fornecer suporte para elucidar o fato de não se ter encontrado diferenças estatisticamente significativas em termos de BES nos contextos público e privado das IES.

Como sugestão para futuros estudos no campo estão os estudos com outras categorias profissionais, em especial, aquelas cujo objeto de trabalho é o ser humano (p.ex., enfermeiros, médicos, psicólogos, etc.). A respeito dessas categorias tem-se dito muito sobre as

psicopatologias geradas por seu processo de trabalho (p.ex., *burnout*), mas não são conhecidos estudos que investiguem o bem-estar subjetivo desses profissionais.

Também não são conhecidos estudos a relação entre BES e os outros focos de comprometimento (carreira, equipe, sindicato, etc.). Sendo esse fato observado tanto para a categoria docente, quanto para as demais categorias mencionadas acima. Categorias profissionais cujo “objeto” de trabalho é o mesmo dos docentes: o ser humano.

Futuros estudos também trariam contribuição para o campo ao investigar a relação do BES com outras variáveis importantes, tais como a percepção de justiça. Uma investigação como esta poderia preencher essa lacuna no campo de conhecimento, uma vez que parece não haver estudos que analisem a relação entre esses dois fenômenos. Explorar esta relação pode ser uma importante contribuição para os estudos organizacionais haja vista os efeitos da percepção de justiça (injustiça) nos comportamentos dos funcionários (Judge & Colquitt, 2004). Além disso, diversos estudos apontam a relação entre as dimensões de justiça (justiça distributiva, justiça procedimental, justiça interpessoal e justiça informacional) com diversos resultados tais como cidadania organizacional, comprometimento, satisfação e retiradas (Colquitt, Colon, Wesson, Porter & Ng, 2001 *apud* Judge & Colquitt, 2004). Acredita-se que além desses efeitos a percepção de injustiça pode refletir também no nível de BES do funcionário. Assim, quanto menor a percepção de justiça, menor será o nível de BES. Tais estudos poderiam, assim, ampliar a compreensão de fenômenos que, simultaneamente afetam o comprometimento e o bem-estar subjetivo, ampliando o conhecimento sobre os elos que unem os dois construtos investigados neste trabalho. Ou seja, recomenda-se que trabalhos futuros possam desenvolver modelos teóricos mais amplos, incluindo variáveis organizacionais e pessoais que possam contribuir para a compreensão das associações encontradas no presente trabalho.

Por fim, seria igualmente enriquecedora para o campo de estudo sobre o BES a investigação da relação desse construto com a cultura organizacional. Embora a literatura sugira o estudo dos efeitos da cultura nacional no BES, o estudo da cultura da organização empregadora poderia fornecer dados sobre os processos organizacionais que influenciam o BES. Soma-se a essa a possibilidade de intervenções ancoradas nesse conhecimento.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albuquerque, A. S. & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-estar Subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20 (2), pp. 153 - 164.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, UnB, Brasília.
- \_\_\_\_\_. (1995). Comprometimento no trabalho: o estado da arte e uma possível agenda de pesquisa. *Cadernos de Psicologia*, 1, pp. 44-63.
- \_\_\_\_\_. (1997). Comprometimento no trabalho: os caminhos da pesquisa e seus desafios teórico-metodológicos in: Trabalho, organizações e cultura 1 ed. São Paulo: Cooperativa de autores associados, 1997, v. 1, p. 105-128.
- Bauer, M. W.; Gaskell, G. A. & Nicholas, C. (2002). Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento. Em: M. W. Bauer & G. Gaskell (ed.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. (pp. 17-36). Petrópolis: Vozes.
- Baum, W. M. (1994/1999). *Compreender o behaviorismo: ciência, comportamento e cultura* (M. T. A. Silva, G. Y. Tomanari, & E. E. Z. Tourinho, trans.). Porto Alegre: Artmed.
- Becker, T.E.(1992). Focus and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35 (1), 232-244.
- Begley, T. M. & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78, 552-556
- Bisquerra, R. Sarriera, J. C. & Martínez, F. (2004). *Introdução à estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS*. Porto Alegre: Artmed.



- Borges-Andrade, J. E. & Pilati, R. (2001). Comprometimento Atitudinal e Comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea - RAC*, v. 5, n. 3, pp. 85-106.
- Bosi, A. P. (2007). A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação e Sociedade*, 28(101), 1503-1523.
- Costa, V. M. F. (2007). *As bases afetiva e instrumental do comprometimento organizacional: confrontando suas diferenças entre empresas e trabalhadores da fruticultura irrigada do Pólo Juazeiro/ Petrolina*. Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 851-864.
- Diener, E., Gohm, C.L., Suh, E. e Oishi, S. (2000). Similarity of relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 4, 419-436.
- Diener, E., Lucas, R. E. & Oishi, S. (2005) Subjective Well-Being: the science of Happiness and Life Satisfaction. In: C. R. Snyder and S. J. Lopez (ed). *Handbook of Positive Psychology*. (pp 63-73). New York: Oxford University Press.
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Diener, E., Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Eckman, E. W. (2004). Similarities and Differences in Role Conflict, Role Commitment, and Job Satisfaction for Female and Male High School Principals. *Educational Administration Quarterly*, 40 (3), 366-387.
- Esteves, M. F. D. P (2004). *Estresse psíquico em professores do ensino superior privado*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Salvador.

- Fink, S. L. (1992). *High commitment workplaces*. New York, Quorum Books.
- Fresko, B., Kfir, D. e Nasser, F. (1997). Predicting Teaching Commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13 (4), 429-438.
- Gasparini, S. M.; Barreto, S. M. e Assunção, A. A. (2005). O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Sociedade*, 31(2), 189-199
- Glenn, S. S. e Mallot, M. E. (2005) Complexidade e seleção: implicações para a mudança organizacional. Em: J. C. Todorov, R. C. Martone e M. B. Moreira (orgs). *Metacontingências: comportamento, cultura e sociedade*. (pp. 101-120) Santo André: ESETec.
- Gomes et. al. (2006). Problemas e desafios no exercício da actividade docente: um estudo sobre o stresse, “burnout”, saúde física e satisfação profissional em professores do 3<sup>o</sup> ciclo e ensino secundário. *Revista Portuguesa de Educação*, 19 (1), 67-93.
- Guimarães, L. A. M. & Rimoli, A. O. (2006). “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 183-192.
- Higgins, E. T. (1987). Self-Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect. *Psychological Review*, 94, 319-340.
- Inocente, N. J. & Reimão, R. (2004). Burnout em professores: alterações do sono. Em: M. Z. S. Brandão, F. C. S. Conte, F. S. Brandão, Y. K. Ingberman, V. L. M. Silva e S. M. Oliani (orgs). *Sobre Comportamento e Cognição: entendendo a psicologia comportamental e cognitiva aos contextos da saúde, das organizações, das relações pais e filhos e das escolas*. (pp. 91-95). Santo André: Esetec.
- Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Lükdke, M. & Boing, L. A. (2004). Caminhos da profissão e da profissionalidadedocentes. *Educação e Sociedade*, 25(89), 1159-1180.

- Mathieu, J. E. & Hamel, K. (1989). A causal model of antecedents of organizational commitment among professionals and nonprofessionals. *Journal of Vocational Psychology*, 34, 299-317.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Medeiros, C. A. F. (2003). *Comprometimento organizacional: um estudo das suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Menezes, I. G. (2006). *Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO): concepção, desenvolvimento, validação e padronização*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372–378.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-69.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R. T.; Porter, L.W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages - the Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. (1999) Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8, 387-401.
- Mueller, C. W., Finley, A., Iverson, R. D. & Price, J. (1999). The Effects of Group Racial Composition on Job Satisfaction, Organizational Commitment: The Case of Teachers. *Work and Occupations*, 26, 187-219.
- Oliveira, D. A. (2004). A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação e Sociedade*, 25 (89), 1127-1144.

- Pasquali, L. (no prelo). Análise fatorial para pesquisadores. Petrópolis: Ed. Vozes.
- Pereira, J. C. R. (2004). Análise de dados qualitativos: Estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais. São Paulo. EDUSP.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., e Boulian, R. T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment - methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 361-378.
- Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Reilly, N. P. (1994). Exploring the paradox: commitment as a moderator of stressor-burnout relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 397-414.
- Reis, E. J. F. B.; Araújo, T. M.; Carvalho, F. M.; Barbalho, L. e Silva, M. O. (2006). Docência e exaustão emocional. *Educação e Sociedade*, 27 (94), 229-253.
- Rocha, S. R. A. (2003). “O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda”: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários. Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Russel, D. W.; Altmaier, E. & Velzen, D. V. (1987). Job-related stress, social support, and Burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274
- Sanches, E. N., Contijo, L. A. & Verdinelli, M. A. (2004). Comprometimento dos professores universitários com a organização e a carreira docente e sua relação com o desempenho. Trabalho apresentado no IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. Florianópolis, SC.
- Sheldon, K.M., Elliot, A.J., Ryan, R.M., Chirkov, V., Kim, Y., Wu, C., Demir, M. e Sun,Z. (2004). Self-Concordance and Subjective Well-Being in four Cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35, 209-223.

- Simsek, Z. (1999). Sample Surveys Via Eletronic Mail: A Comprehensive Perspective. *Revista de Administração de Empresa-RAE*,39,1,77-83.
- Siqueira, M. M. M., e Gomide, S. G. J. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Em: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, A. V.B. Bastos (orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. (pp. 300- 328). Porto Alegre: ARTMED.
- Siqueira, M.M.M., Padovam, V.A.R, Chiuzi, R.M. & Covacs, J.M.L. (2006). Análise fatorial confirmatória dos modelos teóricos de bem-estar subjetivo e de bem-estar no trabalho. *The Spanish Journal of Psychology* (submetido).
- Solinger, O. N., Olffen, W. V. & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93, pp. 70-83.
- Somech, A. & Bloger, R (2002). Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment. *Educational Administration Quarterly*. 4 (38) 555-577.
- Souza, D. G.(2001). O que é contingência? Em: R. A. Banaco (org). *Sobre Comportamento e Cognição: Aspectos teóricos, metodológicos e de formação em Análise do Comportamento e Terapia Cognitivista*. (pp. 85-89). Santo André: Esetec.
- Spector, P. (2003). *Psicologia nas Organizações*. São Paulo: Saraiva. (trad: Solange Aparecida Visconde). (trabalho original publicado em 2002).
- SPSS – Statistical Package for Social Sciences. Base 10,0 User’s Guide. Chicago: SPSS
- Suh, E., Diener, E., Oishi, S. & Triandis, H. C. (1998) The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, pp.482-493.
- Tamayo, A. ; Souza, M. G. S. ; Vilar, L. S. ; Ramos, J. L. ; Albernaz, J. V. ; Ferreira, N. P.(2001) Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasilia*, v. 17, n. 1 ,pp. 27-35.
- Tardif, M. & Lessard, C. (2005). O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas (J. B. Kreuch, trad).Petrópolis:Voices

- Traverso-Yépez, . (2002). Trabalho e Saúde: Subjetividades em um Contexto de Precariedade. Em: A. M. Mendes, L. O. Borges & M. C. Ferreira (orgs.), Trabalho em transição, saúde em risco.(pp. 113-131).Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Vital, M. S. (2002). Comprometimento Organizacional: o caso dos professores substitutos da Universidade do Amazonas. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC.
- Wickert, L. (1999). O Adoecer Psíquico do Desempregado. *Psicologia- Ciência e Profissão*, 19 (1), pp. 66-75.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), pp. 418-428.
- Wilson, W. (1967). Correlates of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), pp. 294-306.

**ANEXOS**

## ANEXO 1 – Questionário completo

**NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – NPGA/ UFBA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGA/ UFRN  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA – PPGPSI/ UFBA**

**Prezado(a) Professor(a),**

A pesquisa que estamos realizando procura compreender como o professor universitário se relaciona com vários aspectos da sua vida no trabalho e como essas condições afetam a qualidade de vida em geral.

Trata-se de um trabalho acadêmico que está sendo desenvolvido por uma equipe de mestrandos e doutorandos da Universidade Federal da Bahia e da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Sabemos que o tempo dos professores em geral é bastante escasso, mas contamos com a sua colaboração, pois disto depende o êxito da nossa pesquisa.

As informações prestadas serão analisadas em termos globais, não havendo necessidade de se identificar. É importante que você se sinta seguro de que as suas informações não serão divulgadas para quaisquer outras pessoas e que você seja o mais sincero possível. Por favor, não deixe nenhuma questão sem resposta, pois a sua resposta é insubstituível.

### PARTE 1 - DADOS PESSOAIS

<b>Idade:</b>  _____ anos	<b>Sexo:</b> a) Masculino  b) Feminino	<b>Estado Civil:</b> a) Solteiro b) Casado c) Viúvo d) Separado e) Outro	<b>Qual a sua última titulação concluída:</b> a) Graduação b) Especialização c) Mestrado. _____ Ano de conclusão d) Doutorado. _____ Ano de conclusão e) Pós-doutorado
---------------------------------	---	---	---

### PARTE 2 – DADOS OCUPACIONAIS

Instituição de Ensino Superior (IES) com vínculo empregatício		NATUREZA		Tempo de serviço (anos)	Ocupação atualmente e alguma chefia		REGIME DE TRABALHO			
		Pública	Particular		Sim	Não	Dedicação exclusiva (DE)	Tempo integral (40 horas)	Tempo parcial (20 horas)	Horista (quantas horas?)
NOME da IES	Localização da IES (Estado)									
1)										
2)										
3)										
4)										

**Qual a sua área de atuação?**

- |                               |                               |                                |
|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| a) Ciências Exatas e da Terra | d) Ciências da Saúde          | g) Ciências Humanas            |
| b) Ciências Biológicas        | e) Ciências Agrárias          | h) Linguística, Letras e Artes |
| c) Engenharias                | f) Ciências Sociais Aplicadas | i) Outros                      |

### PARTE 3 – VÍNCULO COM A ORGANIZAÇÃO

**LEVANDO EM CONTA O SEU SENTIMENTO EM RELAÇÃO À INSTITUIÇÃO NÚMERO 1 (QUESTÃO ANTERIOR), RESPONDA AS AFIRMATIVAS ABAIXO DE ACORDO COM A ESCALA A SEGUIR:**



<b>1 – Discordo Totalmente</b>	<b>4 – Concordo Pouco</b>
<b>2 – Discordo Muito</b>	<b>5 – Concordo Muito</b>
<b>3 – Discordo Pouco</b>	<b>6 – Concordo Totalmente</b>

Desde que me juntei a esta IES, meus valores pessoais e os da instituição têm se tornado mais similar.	1 2 3 4 5 6
A razão de eu preferir esta IES em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	1 2 3 4 5 6
Eu me identifico com a filosofia desta IES.	1 2 3 4 5 6
Eu acredito nos valores e objetivos desta IES.	1 2 3 4 5 6
Eu não deixaria minha IES agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	1 2 3 4 5 6
Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha IES agora.	1 2 3 4 5 6
Eu me sentiria culpado se deixasse minha IES agora.	1 2 3 4 5 6
Acredito que não seria certo deixar minha IES porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	1 2 3 4 5 6
Procuo sempre atingir os objetivos da IES.	1 2 3 4 5 6
Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na IES.	1 2 3 4 5 6
Procuo me esforçar para que a IES tenha os melhores resultados possíveis.	1 2 3 4 5 6
Sinto-me obrigado a sempre cumprir minhas tarefas.	1 2 3 4 5 6
Nesta IES, eu sinto que faço parte do grupo.	1 2 3 4 5 6
Sou reconhecido por todos na IES como um membro do grupo.	1 2 3 4 5 6
Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	1 2 3 4 5 6
Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta IES.	1 2 3 4 5 6
O quanto eu me esforço pelos objetivos desta IES é proporcional a quanto será minha recompensa.	1 2 3 4 5 6
Minha dedicação a esta IES depende do quanto eu receba em troca.	1 2 3 4 5 6
A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despender esforços extras em benefício desta IES.	1 2 3 4 5 6
A quantidade do esforço que despendo nesta IES é uma decorrência do quanto eu esteja recebendo em troca.	1 2 3 4 5 6
Procuo não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego.	1 2 3 4 5 6
Na situação atual, ficar com minha IES é na realidade mais uma necessidade do que um desejo.	1 2 3 4 5 6
Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.	1 2 3 4 5 6
Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	1 2 3 4 5 6
Se eu decidisse deixar minha IES agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	1 2 3 4 5 6
Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta IES.	1 2 3 4 5 6
Uma das conseqüências negativas de deixar esta IES seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	1 2 3 4 5 6
Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho.	1 2 3 4 5 6

**PARTE 4 – CARACTERÍSTICAS COMO DOCENTE**

**INDIQUE A FREQUÊNCIA COM QUE CADA UM DESSES ASPECTOS OCORRE, ASSINALANDO COM UM X O NÚMERO QUE MELHOR REPRESENTA SUA OPINIÃO.**

37

<b>1 – Nunca ocorre</b>	<b>4 – Frequentemente ocorre</b>
<b>2 – Raramente ocorre</b>	<b>5 – Sempre ocorre</b>
<b>3 – Algumas vezes ocorre</b>	<b>6 – Não se aplica</b>

**COMO PROFESSOR(A), EM SALA DE AULA...**

Meus alunos têm que estudar muito.	1 2 3 4 5 6
Preparo cada aula cuidadosamente com antecedência.	1 2 3 4 5 6
Ouçoo os problemas de cada aluno.	1 2 3 4 5 6
Disponho a ajudar os alunos.	1 2 3 4 5 6
Meus alunos adquirem conhecimentos que facilitarão a compreensão de assuntos mais complexos no futuro.	1 2 3 4 5 6
Procuo esclarecer o conteúdo através de exposições dos itens.	1 2 3 4 5 6
Desenvolvo as habilidades dos meus alunos, para analisar questões referentes ao assunto.	1 2 3 4 5 6
Dou aos meus alunos uma atenção individualizada.	1 2 3 4 5 6
Apresento claramente o conteúdo, resumindo seus pontos principais.	1 2 3 4 5 6
Encorajo os alunos a participarem das discussões em aula.	1 2 3 4 5 6
Planejo de forma bem detalhada, as minhas disciplinas.	1 2 3 4 5 6
Faço bom uso de exemplos e ilustrações.	1 2 3 4 5 6
Esquematizo de maneira ordenada as atividades das minhas aulas.	1 2 3 4 5 6
Encorajo meus alunos a expressarem abertamente suas idéias.	1 2 3 4 5 6
Verifico que meus alunos ampliam seus conhecimentos e competências.	1 2 3 4 5 6
Exijo de meus alunos uma carga elevada de estudos e trabalhos.	1 2 3 4 5 6
Sou sinceramente preocupado com as dificuldades de cada aluno.	1 2 3 4 5 6

**PARTE 5 - PRODUÇÃO CIENTÍFICA**

**CONSIDERANDO SUA PRODUÇÃO CIENTÍFICA DE 2001/2006, PREENCHA OS CAMPOS A SEGUIR:**

Número de Trabalhos Científicos Publicados, em PERIÓDICOS com corpo editorial:		Número de Trabalhos COMPLETOS em ANAIS Publicados:		Número de Teses/Dissertações/Monografias (concluídas) que orientou nesse período:		
Nacionais	Estrangeiros	Nacionais	Estrangeiros	Doutorado	Mestrado	Especialização

Número de livro(s) publicado(s) como:				Número de Projetos de pesquisa que coordena na atualidade	Possui bolsa de produtividade científica?	
Único autor(a)	Editor(a)	Autor(a) principal	Co-Autor(a)		Não	Sim. Qual a instituição mantenedora dessa bolsa?

**PARTE 6 - VÍNCULO COM A CARREIRA**  
**A SUA RELAÇÃO COM A PROFISSÃO QUE EXERCE (DOCÊNCIA)**

A seguir você encontrará uma série de sentenças que procuram descrever o significado de vários aspectos do seu mundo de trabalho. Indique no espaço, assinalando com um **X** o número que corresponde à sua posição frente ao item, utilizando a seguinte escala:

<b>1- Discordo plenamente</b>		<b>5- Concordo levemente</b>
<b>2- Discordo muito</b>	<b>4- Não discordo, nem concordo</b>	<b>6- Concordo muito</b>
<b>3- Discordo levemente</b>		<b>7- Concordo plenamente</b>

Se eu pudesse escolher uma profissão diferente da minha, que pagasse o mesmo, eu provavelmente a escolheria.	1 2 3 4 5 6 7
Eu desejo, claramente, fazer minha carreira na profissão que escolhi.	1 2 3 4 5 6 7
Se eu pudesse fazer tudo novamente, eu não escolheria trabalhar na minha profissão atual.	1 2 3 4 5 6 7
Mesmo que eu tivesse todo o dinheiro que necessito sem trabalhar, eu, provavelmente, continuaria exercendo a minha profissão.	1 2 3 4 5 6 7
Eu gosto demais da minha profissão para largá-la.	1 2 3 4 5 6 7
Esta minha profissão é a ideal para trabalhar o resto da vida.	1 2 3 4 5 6 7
Eu me sinto desapontado por ter escolhido a minha profissão.	1 2 3 4 5 6 7
Meu tipo de profissão é uma parte importante de quem eu sou.	1 2 3 4 5 6 7
O meu tipo de profissão tem um grande significado pessoal para mim.	1 2 3 4 5 6 7
Eu não me sinto emocionalmente ligado ao meu tipo de profissão.	1 2 3 4 5 6 7
Eu me identifico fortemente com meu tipo de profissão.	1 2 3 4 5 6 7
Eu não tenho uma estratégia para atingir meus objetivos de profissão/carreira.	1 2 3 4 5 6 7
Eu tenho um plano para meu desenvolvimento nesta profissão/carreira.	1 2 3 4 5 6 7
Eu não possuo objetivos específicos para meu desenvolvimento nesta profissão/carreira.	1 2 3 4 5 6 7
Eu não penso frequentemente sobre meu desenvolvimento pessoal nesta profissão.	1 2 3 4 5 6 7
Os custos associados com minha profissão às vezes me parecem altos demais.	1 2 3 4 5 6 7
Devido aos problemas que vivencio nesta profissão, às vezes me pergunto se o retorno que tenho vale a pena.	1 2 3 4 5 6 7
Devido aos problemas que vivencio nesta profissão, às vezes me pergunto se o sacrifício pessoal vale a pena.	1 2 3 4 5 6 7
Os desconfortos associados com minha profissão às vezes me parecem altos demais.	1 2 3 4 5 6 7
Eu já investi muito tempo em minha profissão para mudar agora.	1 2 3 4 5 6 7
Seria muito custoso para mim mudar de profissão.	1 2 3 4 5 6 7
Eu tenho muito dinheiro investido em minha profissão/carreira para mudar agora.	1 2 3 4 5 6 7
Uma mudança de profissão significaria perder um investimento razoável em capacitação.	1 2 3 4 5 6 7
Eu pagaria um preço emocional grande caso mudasse de profissão.	1 2 3 4 5 6 7
Uma mudança de profissão seria fácil do ponto de vista emocional.	1 2 3 4 5 6 7
Para mim, seria emocionalmente complicado mudar de profissão.	1 2 3 4 5 6 7
Deixar minha profissão causaria pouco distúrbio emocional à minha vida.	1 2 3 4 5 6 7
Devido à minha experiência e formação, existem alternativas atraentes disponíveis para mim em outras profissões.	1 2 3 4 5 6 7
Eu teria muitas opções disponíveis se decidisse mudar de carreira/profissão.	1 2 3 4 5 6 7
Eu estou satisfeito porque tenho muitas alternativas disponíveis em caso de mudança de profissão.	1 2 3 4 5 6 7
Se eu deixasse minha profissão, sentiria que não teria alternativas razoáveis.	1 2 3 4 5 6 7

### PARTE 7 - BEM-ESTAR SUBJETIVO

Agora você encontrará algumas frases que podem identificar opiniões que você tem sobre a sua própria vida. Por favor, marque com um X o número que expressa o mais fielmente possível sua *opinião* sobre sua vida atual.

<b>1- Discordo plenamente</b>	<b>3- Não sei</b>	<b>4- Concordo</b>
<b>2- Discordo</b>		<b>5- Concordo plenamente</b>

Estou satisfeito com minha vida.	1 2 3 4 5
Tenho aproveitado as oportunidades da vida.	1 2 3 4 5
Avalio minha vida de forma positiva.	1 2 3 4 5
Sob quase todos os aspectos minha vida está longe do meu ideal de vida.	1 2 3 4 5
Mudaria meu passado se pudesse.	1 2 3 4 5
Tenho conseguido tudo o que esperava da vida.	1 2 3 4 5
A minha vida está de acordo com o que desejo para mim.	1 2 3 4 5
Gosto da minha vida.	1 2 3 4 5
Minha vida está ruim.	1 2 3 4 5
Estou insatisfeito com minha vida.	1 2 3 4 5
Minha vida poderia estar melhor.	1 2 3 4 5
Tenho mais momentos de tristeza do que de alegria em minha vida.	1 2 3 4 5
Minha vida é 'sem graça'.	1 2 3 4 5
Minhas condições de vida são muito boas.	1 2 3 4 5
Considero-me uma pessoa feliz.	1 2 3 4 5

Gostaria de saber como você tem se sentido ultimamente. Esta escala consiste de algumas palavras que descrevem diferentes sentimentos e emoções. Escreva o número que expressa sua resposta no espaço ao lado da palavra, de acordo com a seguinte escala.

<b>1- Nem um pouco</b>	<b>3- Moderadamente</b>	<b>4- Bastante</b>
<b>2- Um pouco</b>		<b>5- Extremamente</b>

**Ultimamente tenho me sentido...**

aflito _____	transtornado _____	abatido _____
alarmado _____	animado _____	amedrontado _____
amável _____	determinado _____	aborrecido _____
ativo _____	chateado _____	agressivo _____
angustiado _____	decidido _____	estimulado _____
agradável _____	seguro _____	incomodado _____
alegre _____	assustado _____	bem _____
apreensivo _____	dinâmico _____	nervoso _____
preocupado _____	engajado _____	empolgado _____
disposto _____	produtivo _____	vigoroso _____
contente _____	impaciente _____	inspirado _____
irritado _____	receoso _____	tenso _____
deprimido _____	entusiasmado _____	triste _____
interessado _____	desanimado _____	agitado _____
entediado _____	ansioso _____	envergonhado _____
atento _____	indeciso _____	

**Atribua pontos para indicar a importância que as seguintes áreas têm na sua vida (a soma deve dar 100 pontos):**

- \_\_\_\_\_ Meu lazer (hobbies, esportes, recreação e contatos com amigos)
- \_\_\_\_\_ Minha comunidade (organizações voluntárias, sindicatos, organizações políticas)
- \_\_\_\_\_ Meu trabalho
- \_\_\_\_\_ Minha religião (atividades e crenças religiosas)
- \_\_\_\_\_ Minha família

**Total = 100 pontos**

**Agradeço sua valiosa colaboração!  
Muito obrigado!**

## ANEXO 2 – Estrutura fatorial da escala de comprometimento organizacional

A matriz de dados sobre comprometimento organizacional, apresentou um KMO de 0,855 e teste de esfericidade de Bartlett de 7963,442, graus de liberdade (df) de 378 e significância de 0,000. Assim, pode-se afirmar que o teste KMO obtido para o modelo aqui empregado apresenta um bom ajuste ao método de tratamento dos dados empregado. Já os valores encontrados para o Teste de Esfericidade Bartlett permitem concluir que a matriz de correlação é uma matriz de identidade, (Pereira, 2004).

Quanto aos *eigenvalues*, obteve-se 6, 501 para o Fator 1 (F1) e 4,038 para o Fator 2 (F2). Tais valores são superiores aos obtidos por Mowday e cols (1982) e por Meyer e Allen (1991). Os primeiros autores, proponentes do modelo unidimensional, Esses autores obtiveram *eigenvalues* de 3,99. Já os últimos obtiveram 3,739 para a base afetiva e 1,633 para a base instrumental. Em razão disso, os valores obtidos para este modelo de comprometimento organizacional proporcionam uma contribuição mais significativa para a explicação do construto comprometimento organizacional do que a dos outros dois modelos.

Já o percentual de variância total obtido para o F1 e F2 foi de 33, 42 % do construto (Tabela 6), sendo 21,07 % para a base afetiva e 12, 03 % para a base instrumental, o que significa que os componentes presentes no Modelo são capazes de representar 33,42 % da constituição do construto comprometimento organizacional, a que se propõe. Pode-se observar uma diminuição da variância total em relação ao Modelo Unidimensional de Mowday e cols (1982) que obteve um percentual de 44,76 %. Também observa-se uma redução do percentual obtido em relação ao Modelo de Meyer e Allen (1991). Também constata-se que a maior parte da variância se deve à base afetiva. O que comprova uma menor contribuição da base instrumental para a representação do construto comprometimento organizacional. Os resultados finais da análise fatorial encontram-se a Tabela a seguir.

**Tabela A** - Resultado final da Análise Fatorial do Comprometimento Organizacional

Itens	Fatores		H2
	F1	F2	
1. Nesta IES, eu sinto que faço parte do grupo.	,742		,546
2. Eu me identifico com a filosofia desta IES.	,695		,502
3. Eu acredito nos valores e objetivos desta IES.	,687		,499
4. Sou reconhecido por todos na IES como um membro do grupo.	,680		,458
5. Desde que me juntei a esta IES, meus valores pessoais e os da instituição têm se tornado mais similar.	,654		,425
6. Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta IES.	,652		,419
7. Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	,638		,405
8. A razão de eu preferir esta IES em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	,589		,393
9. Eu não deixaria minha IES agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	,578		,326
10. Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha IES agora.	,556		,319
11. Acredito que não seria certo deixar minha IES porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	,542		,287
12. Eu me sentiria culpado se deixasse minha IES agora.	,525		,269
13. O quanto eu me esforço pelos objetivos desta IES é proporcional a quanto será minha recompensa.	,438		,265
14. Procuo sempre atingir os objetivos da IES.	,430		,198
15. Procuo me esforçar para que a IES tenha os melhores resultados possíveis.			,184
16. Sinto-me obrigado a sempre cumprir minhas tarefas.			,012
17. Minha dedicação a esta IES depende do quanto eu receba em troca.		,609	,361
18. Uma das conseqüências negativas de deixar esta IES seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.		,607	,421
19. Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho.		,604	,466
20. A quantidade do esforço que despendo nesta IES é uma decorrência do quanto eu esteja recebendo em troca.		,596	,357
21. Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta IES.		,546	,316
22. A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despende esforços extras em benefício desta IES.		,536	,302
23. Procuo não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego.		,520	,268
24. Se eu decidisse deixar minha IES agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.		,504	,249
25. Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.		,503	,246
26. Na situação atual, ficar com minha IES é na realidade mais uma necessidade do que um desejo.		,487	,439
27. Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.		,478	,274
28. Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na IES.			,064
<i>Eigenvalues</i>	<b>6,501</b>	<b>4,038</b>	-
<i>% Variância explicada</i>	<b>21,075</b>	<b>12,035</b>	-
<i>Alpha de Cronbach</i>	<b>,88</b>	<b>,82</b>	-

No que diz respeito aos valores das cargas fatoriais, sendo o menor valor 0,43 e o maior valor 0,742. Outro ponto analisado, são as comunalidades. No presente modelo, os valores variam de 0,546 à 0,012. Para Hair (1998) *apud* Menezes (2006), valores de comunalidades inferiores a 0,60 indicam uma baixa covariância entre os itens do teste e seus fatores. O que pode ser levado em consideração para se aumentar a amostra ou eliminar variáveis. No entanto, é o modelo teórico empregado no delineamento dos fatores que servirá como referência principal. No presente modelo, os itens 15, 16, e 28 para os quais couberam, respectivamente, os valores de comunalidade 0,184; 0,012; e 0,064 e cargas fatoriais abaixo do limite estabelecido 0,4. Indica, portanto, uma contribuição modesta da variável ao modelo construído pela análise fatorial (Pereira, 2004)

Quanto aos *alphas de Cronbach* obtidos ( $\alpha = 0,88$  para F1 e  $\alpha = 0,82$  para F2) , pode-se colocar que os valores são satisfatórios, indicando um alto índice de confiabilidade dos fatores, uma vez que encontra-se acima do limite recomendado 0,7. E isto sem alcançar um valor muito próximo de 1, o que indicaria o Além disso, esses valores são adequados quanto o valor obtido por Meyer e Allen (1991) para a base afetiva ( $\alpha = 0,805$ ) e mais consistentes que o valor obtidos para a base instrumental ( $\alpha = 0,601$ ), que encontra-se abaixo do recomendado, conforme colocado anteriormente.



### ANEXO 3 – Estrutura fatorial da escala de bem-estar subjetivo

Da mesma forma que a escala de comprometimento organizacional, a escala de bem-estar subjetivo foi submetida a uma análise fatorial. Foram obtidos dados relativos aos valores das cargas fatoriais, das comunalidades, dos *eigenvalues*, percentual da variância total explicada e o gráfico *screeplot*, que permite uma melhor visualização do agrupamento dos fatores.

No que diz respeito ao *KMO* do construto Bem-estar Subjetivo, obteve-se um grau de ajuste a análise fatorial muito bom indicando que o método de análise fatorial empregado é perfeitamente adequado para o tratamento dos dados no presente estudo (Pereira, 2004; SPSS, 1999). Quanto ao valor encontrado pelo *Teste de Esfericidade Bartlett*, obteve-se 19780,348 com significância de 0,000 e grau de liberdade 1891. Tais valores embasam a assertiva de que os dados estão adequados ao método de tratamentos dos dados empregado no presente estudo. Também torna possível a rejeição da hipótese (Menezes, 2006).

Por meio da análise fatorial da escala de bem-estar subjetivo, extraiu-se três fatores com *eigenvalues* superiores a 1. O fator satisfação com a vida apresentou um *eigenvalue* de 18,324; o fator afetos negativos apresentou 5,622; e afetos positivos apresentou 3,155.

No que diz respeito ao *percentual de variância*, observa-se que o F1 (afetos positivos), explica 29,55% da variância, o F2 (afetos negativos) é responsável por 9,06% e ao fator 3 (satisfação com a vida) cabe apenas 5,08%. Logo, os componentes presentes no Modelo conseguem representar 43,69 % da constituição do construto bem-estar subjetivo, a que se propõe. Constata-se uma ligeira redução da variância total em relação ao percentual obtido de 44,1% por Albuquerque e Tróccoli (2004) para a Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES)

Os valores das cargas fatoriais variaram de 0,475 à 0,774. Quanto as comunalidades, essas variam de 0,144 à 0,616, indicando uma baixa covariância entre para o item 47, possuidor do primeiro valor do menor valor de comunalidade.

**Tabela B-** Resultado final da Análise Fatorial do Bem-estar Subjetivo (continua)

Itens	Fatores			H2
	F1	F2	F3	
1. empolgado	-,759			,579
2. dinâmico	-,766			,589
3. entusiasmado	-,781			,612
4. determinado	-,742			,554
5. decidido	-,727			,529
6. interessado	-,684			,469
7. animado	-,774			,616
8. inspirado	-,698			,489
9. vigoroso	-,720			,526
10. produtivo	-,676			,457
11. estimulado	-,702			,502
12. engajado	-,628			,4
13. atento	-,554			,311
14. disposto	-,638			,425
15. ativo	-,549			,316
16. bem	-,702			,574
17. agradável	-,561			,33
18. seguro	-,606			,412
19. contente	-,655			,514
20. amável	-,476			,228
21. alegre	-,617			,483
22. irritado		,748		,567
23. angustiado		,774		,606
24. tenso		,711		,509
25. nervoso		,702		,493
26. apreensivo		,717		,514
27. impaciente		,615		,384
28. ansioso		,629		,4
29. preocupado		,617		,382
30. aflito		,652		,428
31. assustado		,612		,38
32. alarmado		,589		,352
33. agitado		,475		,308
34. abatido		,692		,539
35. amedrontado		,627		,414
36. aborrecido		,658		,451
37. chateado		,622		,407
38. desanimado		,681		,558
39. incomodado		,594		,381
40. agressivo		,505		,256
41. receoso		,540		,296
42. deprimido		,574		,379
43. transtornado		,503		,26
44. triste		,580		,402
45. indeciso		,504		,281
46. entediado		,522		,36
47. envergonhado				,144

**Tabela B** - Resultado final da Análise Fatorial do Bem-estar Subjetivo (continuação)

Itens	Fatores			H2
	F1	F2	F3	
48. Avalio minha vida de forma positiva.			-,741	,555
49. Gosto da minha vida.			-,741	,533
50. A minha vida está de acordo com o que desejo para mim.			-,730	,533
51. Estou satisfeito com minha vida.				,593
52. Considero-me uma pessoa feliz.			-,744	,556
53. Minha vida está ruim.			,709	,503
54. Sob quase todos os aspectos minha vida está longe do meu ideal de vida.			,652	,427
55. Tenho conseguido tudo o que esperava da vida.			-,593	,356
56. Tenho aproveitado as oportunidades da vida.			-,650	,424
57. Estou insatisfeito com minha vida.			-,648	,421
58. Minhas condições de vida são muito boas.			-,617	,381
59. Tenho mais momentos de tristeza do que de alegria em minha vida.			,637	,409
60. Minha vida é 'sem graça'.			,665	,45
61. Mudaria meu passado se pudesse.			,552	,318
62. Minha vida poderia estar melhor.			,481	,255
<i>Eigenvalues</i>	<b>18,324</b>	<b>5,622</b>	<b>3,155</b>	
<i>% Variância explicada</i>	<b>29,555</b>	<b>9,068</b>	<b>5,088</b>	
<i>Alpha de Cronbach</i>	<b>0,945</b>	<b>0,937</b>	<b>0,911</b>	

Quanto aos *alphas de Cronbach*, a execução da análise de fatores forneceu para o fator 1 (afetos positivos),  $\alpha = 0,94$ ;  $\alpha = 0,93$  para o fator 2 (afetos negativos); e  $\alpha = 0,91$  para o fator 3 (satisfação com a vida). Albuquerque e Tróccoli (2004), obtiveram para a EBES valores próximos a esses, ligeiramente superiores para F1 e F2 (F1  $\alpha = 0,95$ ; F2  $\alpha = 0,95$ ; e F3  $\alpha = 0,90$ ). Pode-se constatar uma ligeira melhora quantos aos valores de *alpha* de F1 e F2, embora não plenamente satisfatória. Isso porque valores de *alpha* superiores a 0,90 podem indicar a possibilidade de ambigüidade entre os itens (Menezes, 2006).

# 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](#)