



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**O BEM-ESTAR NO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES
COM SUPORTE E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL AFETIVO: ESTUDO DE CASO NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Luciane Bizzi

Santa Maria, RS, Brasil.

2013

**O BEM-ESTAR NO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM
SUPORTE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
AFETIVO: ESTUDO DE CASO NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)**

Luciane Bizzi

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas do Programa de Pós-Graduação em Administração, Área de concentração em Inovação e Sustentabilidade na Gestão Pública, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas**

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Márcia Zampieri Grohmann

Santa Maria, RS, Brasil.

2013

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bizzi, Luciane

O bem-estar no trabalho e suas relações com suporte e comprometimento organizacional afetivo: estudo de caso na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) / Luciane Bizzi.-2013.

221 p.; 30cm

Orientadora: Márcia Zampieri Grohmann

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Administração, RS, 2013

1. Bem-estar laboral 2. Suporte organizacional 3. Comprometimento I. Grohmann, Márcia Zampieri II. Título.

© 2014

Todos os direitos autorais reservados a Luciane Bizzi. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

E-mail: luciane_bizzi@ufsm.br

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós-graduação em Administração**

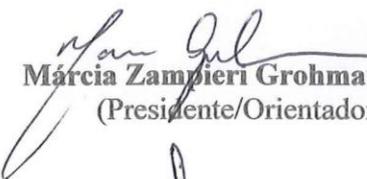
A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Dissertação de Mestrado

**O BEM-ESTAR NO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM SUPORTE
E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO: ESTUDO
DE CASO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)**

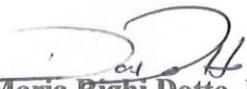
elaborada por
Luciane Bizzi

como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Gestão de Organizações Públicas

COMISSÃO EXAMINADORA:


Márcia Zampieri Grohmann, Dra.
(Presidente/Orientadora)


Luciana Flores Battistella, Dra. (UFSM)


Dalva Maria Righi Dotto, Dra. (UFSM)

Santa Maria, 19 de dezembro de 2013.

À minha mãe, Celina. Sem ela não, nunca.

AGRADECIMENTOS

Inicio meus agradecimentos por Aqueles que amorosamente guiaram meus passos, ampararam-me nos momentos de desespero, aliviaram meu cansaço e sopraram ânimo e coragem à minha alma. De todo meu coração, obrigada meu Deus, minha Nossa Senhora Aparecida e meu Santo Expedito.

Confio que certamente seja pela Sua intercessão que recebi como presente minha orientadora, Prof.^a Marcia. Agradeço-lhe por, desde o início, ter me acolhido e acreditado na minha capacidade, mais do que eu jamais acreditaria, e por sempre e tão competentemente se dispor a me ensinar. Foi uma honra tê-la como orientadora.

Sou muito grata a todos os colegas mestrandos, companheiros especiais que tornaram mais leves, animados e confiantes os passos dessa longa, desafiadora e, por vezes, árdua caminhada. Carinhosamente, agradeço aos meus queridos colegas Marcia, Cleonice e Loreno pela amizade sincera, pelo apoio sempre presente e pelos tantos momentos em que a alegria de vocês fez vibrar mais forte a esperança em meu coração.

Agradeço aos colegas servidores do Centro de Artes e Letras e ao Curso de Desenho Industrial, em especial aos alunos, ao Seu Darcy e aos professores Máucio, Fabiane e Ricardo, por compreenderem minhas ausências, por me darem a oportunidade de me aperfeiçoar profissionalmente, pela confiança e pela colaboração.

Preciso agradecer àquelas que a sorte por capricho fez cruzar o meu caminho e são as melhores amigas que um dia sequer sonhei poder ter: Gislaine Dalla Porta, Naiana Mazzardo e Sonia Cargnelutti. Além de serem para mim inspiração de dignidade, nobreza de caráter e bravura, foram em muitos momentos minha fortaleza e fonte de ânimo. Amigas, é uma bênção tê-las por perto. Vencemos mais uma, meninas!

Aos mais importantes – meu mestre Darci Bizzi, meus orgulhos Anderson e Gabriel e Lurdes – o meu infinito agradecimento. Família amada, não encontro palavras suficientes para expressar-lhes toda minha enorme gratidão. A emoção me cala. Espero que com este trabalho eu possa expressar para vocês o melhor de mim, porque, como sempre, tudo o que faço é por vocês e para vocês. Amo-os. Obrigada por tudo!

Por fim, obrigada de todo coração àquela que, de onde estiver, me inspira, me carrega nos braços, me tem no colo, me cuida e abençoa meus dias: Celina, minha mãe. Hoje a tua falta se agiganta, mas não me tira a certeza de que podes me ver e de que, bem maior que essa saudade, é a alegria de comemorar contigo esta vitória. Se mil vidas eu tivesse, em todas elas queria ser sua filha. Para todo o sempre, eu te agradeço minha mãe!

Não sei se a vida é curta ou longa para nós,
mas sei que
nada do que vivemos tem sentido,
se não tocarmos o coração das pessoas.

(Cora Coralina)

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Administração
Universidade Federal de Santa Maria

O BEM-ESTAR NO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM SUPORTE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

AUTORA: LUCIANE BIZZI

ORIENTADORA: Prof^a. Dr^a. Márcia Zampieri Grohmann

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 19 de dezembro de 2013.

O bem-estar dos trabalhadores vem sendo percebido pelos gestores como um aspecto fundamentalmente estratégico, visto que, interferindo no comportamento profissional (LOCKE, 1976), tende a repercutir na qualidade na prestação de serviços e no atingimento dos resultados e metas organizacionais (DAVIS, NEWSTROM, 2001). Compreendendo-se o contexto da gestão estratégica das organizações públicas frente os atuais desafios e considerando-se a escassez de estudos na IES em questão sobre: (i) a atividade laboral como fonte de vivências positivas, (ii) a percepção de reciprocidade organizacional e (iii) as possíveis implicações em uma conduta mais responsiva com a excelência no serviço público, a proposta deste trabalho reside no seguinte questionamento: “*Qual o nível de bem-estar no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFSM e qual sua relação com o suporte e comprometimento organizacional?*”. Para respondê-lo, são utilizados 3 modelos: o proposto por Paschoal e Tamayo (2008) para avaliar bem-estar no trabalho; o de Siqueira (2005) para mensurar suporte organizacional e o modelo de Medeiros e Enders (1998) para comprometimento organizacional, sendo que neste trabalho tratou-se exclusivamente da dimensão afetiva. Trata-se de uma pesquisa de cunho quantitativo, cujos dados são submetidos a métodos estatísticos e subcategoriza-se como estudo de caso, de dimensão micro-organizacional. A amostra compôs-se de 332 colaboradores, distribuídos nos três níveis de carreira (apoio, médio e superior) e alocados nos oito Centros de Ensino do campus principal da UFSM e na Reitoria. Embora bastante heterogênea, a amostra em sua maioria apresentou-se composta por servidores com, em média, 43 anos de idade, 16 anos de trabalho junto à UFSM, renda familiar aproximada de R\$ 7.000,00, com titulação de especialista, casados e com filho(s). As análises estatísticas apontaram que a intensidade de bem-estar no trabalho autopercebido atingiu um nível de neutralidade. Já a autopercepção sobre o suporte organizacional revelou uma avaliação negativa de nível baixo e, a acerca do comprometimento organizacional afetivo, evidenciou neutralidade na opinião dos respondentes. As hipóteses pré-determinadas na pesquisa foram confirmadas, o que revelou que 14,7% do comprometimento afetivo é impactado positivamente pelo bem-estar, 26% do bem-estar é impactado positivamente pelo suporte organizacional percebido e 10,4% do comprometimento afetivo é impactado positivamente pelo suporte organizacional percebido. Em termos gerenciais, a realização desta pesquisa se apresenta de forma contributiva como um possível diagnóstico que expanda os horizontes do conhecimento científico acerca de aspectos de cunho comportamental no contexto sócio-organizacional das instituições públicas.

Palavras-chave: Bem-estar laboral. Suporte organizacional. Comprometimento.

ABSTRACT

Master's Dissertation
Graduate Program in Management
Federal University of Santa Maria

THE WELL-BEING AT WORK AND THEIR RELATIONS WITH SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: CASE STUDY IN THE FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA MARIA (UFSM)

AUTHOR: LUCIANE BIZZI

ADVISER: Prof^a. Dr^a. Márcia Zampieri Grohmann

Date and Place of the Defence: December 19 2013, Santa Maria.

The well-being of workers has been perceived by managers as a fundamentally strategic aspect, since that, interfering on the professional behavior (LOCKE, 1976), tends to impact on the quality in the provision of services and the achievement of results and organizational goals (DAVIS, NEWSTROM, 2001). Understanding the context of the strategic management of public organizations in face of current challenges and considering the shortage of studies on the IES in question about: (i) the labor activity as a source of positive experiences, (ii) the perception of organizational reciprocity and (iii) potential implications in a conduct more responsive with the excellence in public service, the proposal of this research lies in the following question: *“What is the level of well-being at work of the UFSM’s technical-administrative officials and what are the relations with support and organizational commitment?”*. To answer this question, are used 3 theoretical models: the model suggested by Paschoal and Tamayo (2008) to evaluate well-being at work; the model suggested by Siqueira (2005) to measure organizational support and the the model suggested by Medeiros and Enders (1998) for organizational commitment, exclusively its affective dimension. This is a quantitative research, whose data are submitted to statistical methods and it’s categorized as a case study of micro-organizational dimension. The sample was composed for 332 collaborators, distributed on the three levels of career (fundamental, middle and higher) and allocated in the eight Education Centers of the UFSM’s main campus and Rectory. Although heterogeneous, the sample in its majority was composed for officials with 43 years of age, 16 years working at the UFSM, family income of approximately R\$ 7.000,00, specialists, married and with child (children). The statistical analyzes showed that the intensity of self-perceived well-being at work achieved a level of neutrality. On the other hand, the self-perception about organizational support revealed a negative evaluation at a low level and the self-perception about affective organizational commitment revealed neutrality in the opinions of the respondents. The predetermined hypothesis in the research were confirmed, which reveals that 14,7% of the affective commitment is positively impacted by the well-being, 26% of the well-being is positively impacted by the perceived organizational support and 10,4% of the affective commitment is positively impacted by the perceived organizational support. In managerial terms, the realization of this research contributes as a as a possible diagnosis that expands the horizons of scientific knowledge about behavioral aspects in socio-organizational context of public institutions.

Keywords: Well-being at work. Organizational support. Commitment.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Resumo das influências nas dimensões do bem-estar no trabalho.....	149
Quadro 2 – Resumo das influências no suporte organizacional percebido.....	163
Quadro 3 – Resumo das influências no comprometimento organizacional afetivo.....	175

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Avaliação dos níveis de afetos positivos do bem-estar no trabalho.....	107
Tabela 2 – Avaliação dos níveis de afetos negativos do bem-estar no trabalho.....	109
Tabela 3 – Avaliação dos níveis de realização do bem-estar no trabalho.....	110
Tabela 4 – Avaliação dos níveis de suporte organizacional percebido.....	112
Tabela 5 – Avaliação dos níveis de comprometimento organizacional afetivo.....	114
Tabela 6 – Influência do fator sexo nos níveis de intensidade dos afetos positivos.....	118
Tabela 7 – Influência do fator idade nos níveis de intensidade dos afetos positivos.....	119
Tabela 8 – Influência do fator filho(s) nos níveis de intensidade dos afetos positivos.....	120
Tabela 9 – Influência da escolaridade nos níveis de intensidade dos afetos positivos.....	121
Tabela 10 – Influência da renda nos níveis de intensidade dos afetos positivos.....	122
Tabela 11 – Influência do tempo de serviço nos níveis de intensidade dos afetos positivos.....	124
Tabela 12 – Influência do fator idade nos níveis de intensidade dos afetos negativos.....	126
Tabela 13 – Influência do fator filho(s) nos níveis de intensidade dos afetos negativos.....	127
Tabela 14 – Influência do estado civil nos níveis de intensidade dos afetos negativos.....	128
Tabela 15 – Influência da renda nos níveis de intensidade dos afetos negativos.....	131
Tabela 16 – Influência do tempo de serviço nos níveis de intensidade dos afetos negativos.....	133
Tabela 17 – Influência do nível do cargo ocupado na intensidade dos afetos negativos.....	134
Tabela 18 – Influência da unidade de lotação atual na intensidade dos afetos negativos.....	135
Tabela 19 – Influência do fator filho(s) nos níveis de intensidade da realização.....	137
Tabela 20 – Influência do fator idade nos níveis de intensidade da realização.....	139
Tabela 21 – Influência do estado civil nos níveis de intensidade da realização.....	140
Tabela 22 – Influência da escolaridade nos níveis de intensidade da realização.....	142
Tabela 23 – Influência do tempo de serviço nos níveis de intensidade da realização.....	145
Tabela 24 – Influência da unidade de lotação nos níveis de intensidade da realização.....	147
Tabela 25 – Influência do fator filho(s) nos níveis de suporte organizacional percebido.....	151
Tabela 26 – Influência do fator idade nos níveis de suporte organizacional percebido.....	153
Tabela 27 – Influência da escolaridade nos níveis de suporte organizacional percebido.....	156
Tabela 28 – Influência da renda nos níveis de suporte organizacional percebido.....	158
Tabela 29 – Influência do tempo de serviço nos níveis de suporte organizacional percebido.....	161
Tabela 30 – Influência do nível do cargo funcional no suporte organizacional percebido.....	162

Tabela 31 – Influência do fator sexo nos níveis do comprometimento afetivo.....	165
Tabela 32 – Influência do fator filho(s) nos níveis do comprometimento afetivo	166
Tabela 33 – Influência do fator idade nos níveis do comprometimento afetivo	168
Tabela 34 – Influência do fator renda nos níveis do comprometimento afetivo	170
Tabela 35 – Influência do fator tempo de serviço nos níveis do comprometimento afetivo	172
Tabela 36 – Influência da unidade de lotação atual nos níveis do comprometimento afetivo	174
Tabela 37 – Análise fatorial para o subgrupo de variáveis do afeto positivo.....	178
Tabela 38 – Análise fatorial para o subgrupo de variáveis do afeto negativo.....	179
Tabela 39 – Análise fatorial para o subgrupo de variáveis da realização.....	180
Tabela 40 – Análise fatorial para as variáveis do suporte organizacional percebido.....	181
Tabela 41 – Análise fatorial para as variáveis do comprometimento organizacional afetivo	182
Tabela 42 – Médias gerais dos constructos e dimensões.....	183
Tabela 43 – Regressão linear entre bem-estar e comprometimento afetivo.....	187
Tabela 44 – Regressão linear entre suporte organizacional e bem-estar	188
Tabela 45 – Regressão linear entre suporte organizacional e comprometimento afetivo	189
Tabela 46 – Correlações entre os constructos	192

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Artigos nos eventos da ANPAD sobre bem-estar no trabalho	54
Figura 2 – Artigos da Base SciELO sobre bem-estar no trabalho	56
Figura 3 – Hipóteses da pesquisa.....	72
Figura 4 – Fórmula do cálculo da amostra	84
Figura 5 – Fatores do bem-estar no trabalho	87
Figura 6 – Dimensão afetiva do bem-estar no trabalho	88
Figura 7 – Dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho	88
Figura 8 – Escala de Percepção de Suporte Organizacional.....	90
Figura 9 – Escala do Componente Afetivo do Comprometimento Organizacional	91
Figura 10 – Estrutura do instrumento de coleta de dados.....	93
Figura 11 – Objetivos da pesquisa e análises estatísticas	95
Figura 12 – Sexo dos respondentes	98
Figura 13 – Idade dos respondentes.....	98
Figura 14 – Estado civil atual dos respondentes.....	99
Figura 15 – Respondentes com ou sem filhos	99
Figura 16 – Número de filhos por respondente	100
Figura 17 – Escolaridade dos respondentes	101
Figura 18 – Renda mensal dos respondentes	102
Figura 19 – Tempo de serviço dos respondentes junto à UFSM.....	103
Figura 20 – Respondentes por nível de classificação de cargo funcional	104
Figura 21 – Respondentes por unidade administrativa de lotação atual na UFSM.....	105
Figura 22 – Resultados das regressões lineares (R ² ajust.).....	190

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice 1 – Estratificação da amostra	217
Apêndice 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	218
Apêndice 3 – Termo de Confidencialidade.....	219
Apêndice 4 – Instrumento de coleta de dados.....	220

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	25
1.1 Objetivo geral.....	29
1.2 Objetivos específicos.....	30
1.3 Justificativa	30
1.4 Estrutura do trabalho	33
2 REFERENCIAL TEÓRICO	35
2.1 Bem-estar.....	35
2.1.1 Bem-estar subjetivo	37
2.1.2 Bem-estar psicológico	40
2.1.3 Bem-estar no trabalho.....	42
2.2 O estado da arte em bem-estar no trabalho no âmbito brasileiro	49
2.3 Modelo teórico da pesquisa.....	57
2.3.1 Suporte organizacional	58
2.3.2 Comprometimento organizacional	65
2.4 Hipóteses da pesquisa.....	71
3 MÉTODO DE PESQUISA	81
3.1 População e amostra.....	82
3.2 Coleta de dados	85
3.2.1 Escalas utilizadas	85
3.2.1.1 A Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET).....	86
3.2.1.2 A Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO).....	89
3.2.1.3 A Subescala de Comprometimento Afetivo do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional	90
3.2.2 Instrumento de pesquisa	92
3.2.3 Procedimentos a serem adotados	93
3.3 Análise dos dados.....	94
3.4 Aspectos éticos do estudo	95
3.4.1 Riscos e benefícios do estudo	96
4 RESULTADOS	97
4.1 Apresentação do perfil pessoal e funcional dos respondentes	97
4.2 Avaliações sobre bem-estar, suporte organizacional e comprometimento afetivo... 106	
4.2.1 Níveis de intensidade do bem-estar no trabalho	106
4.2.2 Níveis de intensidade do suporte organizacional percebido.....	112
4.2.3 Níveis de intensidade do comprometimento organizacional afetivo.....	113

4.3 Influências do perfil pessoal e funcional nos constructos bem-estar no trabalho, suporte organizacional percebido e comprometimento organizacional afetivo	116
4.3.1 Influências do perfil na dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho.....	117
4.3.2 Influências do perfil na dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho.....	125
4.3.3 Influências do perfil na dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho	135
4.3.4 Influências do perfil na percepção do suporte organizacional	150
4.3.5 Influências do perfil na intensidade do comprometimento organizacional afetivo	164
4.4 Análise fatorial exploratória	176
4.4.1 Análise fatorial do modelo teórico do bem-estar no trabalho	177
4.4.2 Análise fatorial do modelo teórico do suporte organizacional percebido.....	180
4.4.3 Análise fatorial do modelo teórico do comprometimento organizacional afetivo.....	181
4.5 Médias gerais dos constructos bem-estar, suporte e comprometimento.....	183
4.6 Análise de regressão linear para testagem das hipóteses da pesquisa	186
4.7 Análise das correlações	191
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	195
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	201
APÊNDICES.....	215

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade, perpassando por marcos e fases como as pertinentes à civilização feudal, à Revolução Industrial, à ascensão do capitalismo e chegando-se até a complexidade que permeia as configurações das organizações da sociedade moderna, o trabalho e o(s) sentido(s) que a ele se atribuem assumem uma dimensão preponderante na existência humana. Kets de Vries (2001), em seus postulados teóricos, chega a considerar que o trabalho é um aspecto que transcende o domínio econômico e representa para as pessoas a própria razão do viver, pois as ajuda a encontrarem significado para as suas vidas.

Além de aspecto central na constituição da identidade do indivíduo, a atividade laboral é, sobretudo, uma prática propulsora da interação social, por meio da qual o homem se reconhece enquanto sujeito reflexivo e agente, pois exterioriza sua capacidade criativa para transformar a natureza, o seu meio social e/ou a si próprio. Dentre as dimensões que podem sofrer interferências, decorrentes das situações vividas e dos contextos em que essa interação social se desdobra, pode-se considerar as salubridades psicológica e física do indivíduo em seu trabalho (TAMAYO, TRÓCCOLI, 2002).

Nos setores de comando das organizações contemporâneas, embora ainda restem arraigados certos pressupostos de modelos e valores tradicionais em relação à gestão do trabalho, tais como a coisificação do trabalhador, tratado como mero recurso ou instrumento de produção, percebe-se movimentos em prol de iniciativas direcionadas a repensar posturas e a incrementar melhorias sistemáticas no que tange à gestão de pessoas. Pressupõe-se que esta circunstância se deriva não só, mas, principalmente, da conscientização e preocupação com a qualidade de vida de maneira geral, a qual merece atenção de forma incisiva no contexto laboral, inclusive porque nesse ambiente os trabalhadores dedicam, diariamente, a maior parcela do seu tempo (NÓBREGA, SÁ, 2010; ARAÚJO, SACHUK, 2007).

Tais processos frequentemente se ancoram nas abordagens em prol da humanização do trabalho, das quais decorre o reconhecimento de que o contexto organizacional pode suscitar vivências sociais e emocionais no trabalhador e, por conseguinte, acarretar experiências potencialmente positivas ou negativas. No intuito de respaldar essas abordagens e de esclarecê-las em pormenores mais científicos e menos empíricos, aos estudos da literatura

organizacional têm sido associados conhecimentos de cunho comportamentalista, provindos especificamente dos âmbitos da medicina, filosofia, sociologia e psicologia, etc.

Afinizam-se a essa lógica os estudos organizacionais mais atuais, por corroborarem o entendimento de que, diante das novas tecnologias e novos paradigmas, as condições do ambiente de trabalho propiciadas pela própria organização repercutem efeitos significativos, tanto a nível individual, na vida de cada colaborador, como na sociedade como um todo (HARTER, SCHMIDT, KEYES, 2002). Ademais, pesquisas acerca da dinâmica psicossocial do trabalho (WRZESNIEWSKI, MCCAULEY, ROZIN, SCHWARTZ, 1997; AVOLIO, SOSIK, 1999) sinalizam que, para o trabalhador, mais relevante do que obter lucro financeiro é perceber que a sua atividade é fonte de emoções positivas, oportuniza a vivência da autorrealização e é significativa e utilitária à sociedade.

No serviço público brasileiro, sob a égide da noção de Estado de bem-estar social, a missão básica e prioritária é justamente atender com presteza e eficiência as necessidades da sociedade civil. Nesse âmbito, nota-se que este sentimento de utilitarismo por parte do servidor carece ser alimentado e, sobretudo, potencializado, uma vez que influencia decisivamente no comportamento servil e pode contribuir para a melhoria da qualidade, agilidade e eficiência dos serviços prestados pelo próprio servidor, e a organização como um todo, à sociedade beneficiária (AQUINO, 2010; COSTA, SALM, 2006; CERCHIARO, AYROSA, 2007).

Essa assertiva vai ao encontro do previsto no *Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal* brasileiro, em seu item *b*, do artigo XIV, da seção *Dos Principais Deveres do Servidor Público*, que atribui ao servidor público o dever precípua de “exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento”. Além disso, complementa tal entendimento o exposto no artigo IX, da seção *Das Regras Deontológicas*, que prescreve que a “cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público caracterizam o esforço pela disciplina. Tratar mal uma pessoa que paga seus tributos direta ou indiretamente significa causar-lhe dano moral”.

Salvo riscos interpretativos empíricos, pode-se observar que incutir esse senso de dedicação para com a excelência no serviço prestado ao cidadão tem sido um dos mais complexos desafios à gestão pública. No entanto, conclusões de estudos (LEITE, 2007; NÓBREGA, SÁ, 2010; AFFONSO, ROCHA, 2010; COSTA, FILENGA, SIQUEIRA, 2012; SIQUEIRA, 2005; FRUTOS, VERCESI, 2008) e as observações de Kets de Vries (2001) atentam para o fato de que o empenho dos gestores e líderes da organização em dedicar especial atenção e sensibilidade a aspectos psicossociais dos seus membros colaboradores, por

meio da promoção de condições mais propícias à atuação profissional, poderia reverter em melhorias em seus níveis de qualidade de vida, o que, por conseguinte, fortaleceria seu vínculo positivo e responsivo com o trabalho. Além disso, esta postura, se adequadamente alinhada ao planejamento estratégico, tenderia a elevar os padrões de desempenho organizacional. Nesse sentido, Ulrich (2001) é enfático ao postular que tanto gestores quanto acadêmicos assumem que ações e práticas organizacionais e gerenciais devem ser direcionadas para o desenvolvimento dos ativos humanos e o aumento da competitividade organizacional. Esta asserção vai ao encontro das conclusões das pesquisas de Rego e Souto (2004), as quais evidenciaram que os trabalhadores,

porque se sentem intelectual e emocionalmente recompensados, porque desenvolvem o sentido do dever de reciprocidade perante a organização, e porque o trabalho lhes confere significado para a vida, (...) desenvolvem mais esforços, “entregam-se” mais ao trabalho, empenham-se afetivamente na organização e velam pelo sucesso desta. (REGO, SOUTO, 2004, p. 13)

Depreende-se, portanto, que o reflexo das emoções do trabalhador pode ser evidenciado na prestação de um serviço tanto de excelência quanto de desprimor. Em uma instituição pública de ensino superior, reservadas suas devidas particularidades, também carece se dispensar especial atenção às vivências de seus servidores no ambiente laboral.

No contexto atual, em que a sociedade parece estar se desenvolvendo progressivamente no sentido de ser mais politizada e ciente de seus direitos, há uma exigência pelo acesso a uma educação de qualidade. Paralelamente, as instituições de ensino, mais precisamente as de nível superior, objeto de estudo deste trabalho, por fomentarem a produção e difusão do conhecimento técnico-prático avançado, consolidam-se como espaços de suma relevância para a formação integralizada de profissionais-cidadãos e, conseqüentemente, para o êxito desse processo de desenvolvimento social de modo geral.

Tal análise permite destacar o desafio das Instituições de Ensino Superior (IESs) de estarem permanentemente engajadas em qualificar os serviços prestados. Nessa lógica, Bastos (1994) assevera que é exatamente em um momento no qual as organizações estão fortemente expostas às pressões por qualidade e competitividade, que mais necessitam de uma força de trabalho efetivamente comprometida com a sua missão e valores.

Cabe ressaltar o cuidado dos gestores e lideranças para que não prevaleça a lógica competitiva sobre a lógica do bem cuidar as pessoas. Nessa perspectiva, Rego e Souto (2004, p. 2), ao transporem as colocações de Bowles (1997), argumentam que a superestimação da ética competitiva é antagônica do progresso humano e pode, inclusive, mascarar certas

condutas manipulativas. Isto porque, devido às pessoas perderem “o sentido de comunidade, tornando-se objetos manipuláveis – enfim, um mero recurso ou capital, (...) a dimensão humana é esquecida e os indivíduos passam a ocupar o papel de meras ferramentas ou instrumentos”.

Nesse viés, o bem-estar dos trabalhadores vem sendo percebido pelos gestores como um aspecto de importância fundamentalmente estratégica, visto que, interferindo no comportamento profissional (LOCKE, 1976), tende a repercutir na qualidade na prestação de serviços e no atingimento dos resultados e metas organizacionais (DAVIS, NEWSTROM, 2001). Tangenciam este ponto de vista os pressupostos teóricos de Kayo *et al.* (2006, p. 87), uma vez que consideram os colaboradores das organizações como recursos “valiosos, raros, inimitáveis e insubstituíveis ativos intangíveis (...) que lhes garantem vantagens competitivas no longo prazo”.

Já em relação ao atingimento do sucesso organizacional e a gestão dos funcionários, por sua vez, Silva, Porto e Paschoal (2010, p. 2), apropriando-se das colocações de Phillips, Freeman e Wicks (2003), asseveram que “um relacionamento eficaz e produtivo (...) requer um direcionamento da atenção gerencial aos interesses e bem-estar do capital humano da organização, o qual pode ajudar ou retardar a realização dos objetivos organizacionais de forma direta”.

Face às considerações supramencionadas pode-se inferir o quão relevante é a necessidade de se aprofundar a compreensão acerca da relação subjetiva do trabalhador com seu trabalho e de como ele vivencia sua tarefa e atua em suas relações sociais, afetivas e profissionais, no âmbito organizacional. Ainda, no âmbito das instituições públicas, explorar a temática da psicodinâmica do trabalho se reveste de especial relevância e pertinência, sobretudo para que se explorem condutas e práticas ofertadas pela organização que efetivamente valorizem o servidor e sua função, estimulando-o a reconhecer-se mais disposto e prestativo na execução de seu trabalho.

Logo, pressupõe-se que, conhecendo-se melhor as variáveis que interferem nesse ajustamento, possam ser delineadas perspectivas e ações com vistas a otimizar o equilíbrio dessa dinâmica, de forma que a vivência do trabalho não apenas provoque o mínimo possível de desconforto na vida pessoal, mas também possa ser considerada uma fonte de prazer. Nessa linha de pensamento, Codo, Soratto e Vasquez-Menezes (2004) pontuam que o trabalho é ou deve ser sempre prazeroso, uma vez que é uma forma como o homem constrói a si próprio.

Face a todos os argumentos acima expostos, compreendendo-se o contexto da gestão estratégica das organizações públicas diante dos atuais desafios e considerando-se a escassez de estudos, na IES em questão, sobre: (i) a atividade laboral como fonte de vivências positivas, (ii) a percepção de reciprocidade organizacional (iii) e suas possíveis implicações em uma conduta mais responsiva e comprometida com a excelência no serviço público, a proposta deste trabalho reside no seguinte questionamento: “Qual o nível de bem-estar no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), e qual sua relação com o suporte e comprometimento?”

Para responder ao problema de pesquisa, será utilizado um modelo que congrega os três constructos supramencionados (bem-estar no trabalho, suporte organizacional e comprometimento organizacional). Para tanto, cada constructo será analisado sob a perspectiva de um modelo teórico em específico. Bem-estar no trabalho será analisado sob a ótica do modelo proposto por Paschoal e Tamayo (2008) e suporte organizacional, do modelo proposto por Siqueira (1995 apud SIQUEIRA, 2005). Já no que diz respeito ao comprometimento organizacional, este trabalho ater-se-á exclusivamente à dimensão *afetiva* do constructo e sua análise será com base no modelo utilizado por Medeiros e Enders (1998). Destaca-se que tais modelos são consolidados no Brasil, já tendo sido utilizados em pesquisas anteriores e, portanto, já validados no contexto nacional.

1.1 Objetivo geral

Partindo-se do empenho precípua de contribuir para o aprimoramento da gestão pública, no que tange aos estudos da esfera comportamental, e do estreitamento dos vínculos positivos entre trabalhador, trabalho e organização, em particular na UFSM, adotou-se, para o desenvolvimento desta pesquisa, o objetivo principal de conhecer o nível de bem-estar no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFSM, e quais suas relações com os aspectos *suporte organizacional e comprometimento organizacional afetivo*.

1.2 Objetivos específicos

Por conseguinte, do detalhamento do objetivo geral supramencionado decorrem os seguintes objetivos específicos:

- a) conhecer a intensidade de bem-estar no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFSM;
- b) verificar se o perfil pessoal e funcional dos respondentes interfere nos níveis de bem-estar no trabalho;
- c) aferir a percepção de suporte organizacional destes profissionais;
- d) identificar o nível de intensidade do comprometimento organizacional afetivo destes funcionários para com a UFSM;
- e) averiguar as correlações entre as dimensões do bem-estar (afeto positivo, afeto negativo e realização), o suporte organizacional e o comprometimento organizacional afetivo;

1.3 Justificativa

Paschoal, Torres e Porto (2010) pontuam que em virtude do estudo científico da felicidade (ou bem-estar) no trabalho ser recente, a identificação e sistematização dos fatores intervenientes nesse constructo consiste em uma tarefa desafiadora. Além disso, a literatura sobre antecedentes do bem-estar no trabalho se apresenta constituída, principalmente, de estudos que abordam as emoções e humores no trabalho, que consistem na dimensão hedônica do bem-estar. Tais estudos foram conduzidos, conforme exemplificam Silva, Porto e Paschoal (2010) por pesquisadores como Totterdell *et al.* (2004), Barsky e Kaplan (2007), Weiss e Cropanzano (1996), Williams *et al.* (1991). Quanto à dimensão eudaimônica do bem-estar no trabalho, caracterizada como expressão pessoal e realização do trabalhador e indicada como um elemento central no bem-estar, não costuma ser incluída nas pesquisas sobre bem-estar laboral. Este estudo, por contemplar o bem-estar no trabalho operacionalmente enquanto afetos positivos e negativos e realização pessoal, busca abarcar as duas dimensões (hedônica e eudaimônica) e, assim, contribuir para uma mais completa compreensão do constructo.

Ademais, conforme Dessen e Paz (2009), nos estudos organizacionais acerca da realidade brasileira do trabalho, não é vasta a quantidade e diversidade de pesquisas no que se refere à identificação de variáveis organizacionais que interferem no bem-estar ocupacional, o que sugere que muitas relações ainda podem ser investigadas. Quanto à relação entre suporte organizacional e o constructo bem-estar no trabalho, tal qual entendido nesta pesquisa (dimensão hedônica e dimensão eudaimônica), foi encontrado um estudo, desenvolvido por Paschoal, Torres e Porto, em 2010. Já quanto à relação entre suporte organizacional e comprometimento organizacional, há mais estudos que se detêm em explorá-la, tais como, por exemplo, os desenvolvidos por Costa, Filenga e Siqueira (2012), Nascimento, Emmendoerfer e Gava (2012), Campos, Estivaleta e Löbler (2011) e Siqueira (2005).

Não foram encontrados, na literatura científica específica da administração pública brasileira, estudos que tenham analisado as relações entre esses três constructos (bem-estar no trabalho, suporte organizacional e comprometimento organizacional) e, nesse sentido é que se assenta a principal justificativa deste trabalho: investigar as relações ainda incipientes entre essas variáveis tão relevantes para a gestão organizacional pública.

Complementarmente, conforme disposto no artigo V, da seção *Das Regras Deontológicas*, do *Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal*, o “trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio”. Desvela-se incutida nessa premissa a necessidade de se refletir sobre o sentido do trabalho na vida do servidor público. Nesse sentido, cabe mencionar que esta pesquisa instiga as reflexões acerca do sentido e da dimensão ontológica do trabalho na vida desse profissional, a fim de que este lhe represente para além de uma ocupação, uma fonte tanto de edificação moral e dignidade quanto de vivências positivas avessas ao estresse, como a realização e, sobretudo, a felicidade.

A premissa de que a felicidade pessoal pode ser alcançada por meio do trabalho estimula os gestores de pessoas e os estudiosos do comportamento organizacional a identificarem estratégias eficazes na promoção do bem-estar no ambiente laboral (PASCHOAL, TORRES, PORTO, 2010). Nesse viés, a presente pesquisa pretende contribuir ao dar prosseguimento a esses estudos exploratórios.

Ademais, considerando-se a promoção do bem-estar no ambiente laboral um propósito a ser contemplado nas práticas e condutas gerenciais das políticas de gestão de pessoas nas organizações, reveste-se de suma relevância o desenvolvimento de pesquisas como esta, que

contribuem para tal intento visto apresentarem evidências científicas sobre fatores do contexto sócio-organizacional que podem potencialmente favorecer estados emocionais positivos nos colaboradores organizacionais.

Concomitantemente, face às transformações no mundo do trabalho e aos novos paradigmas advindos dos preceitos da administração gerencial, as instituições públicas têm sido exigidas pela sociedade civil, contribuintes e cidadãos-usuários dos serviços, em termos de qualidade e eficiência nos serviços prestados. A IES estudada, enquanto organização avançada da sociedade em termos de conhecimento, de ciência e de tecnologia, precisa abrir-se à sociedade, e a serviço desta, construir melhor qualidade de vida para a população (FRANCO, 2004). Sob esta análise da IES como organização prestadora de serviços, legitima-se seu comprometimento fiel com a qualidade acadêmica e com o desenvolvimento científico, tecnológico e cultural da sociedade.

Acresce-se a essa peculiaridade o contexto das universidades federais, e da instituição em questão, no qual se vivencia uma realidade de profundas transformações, derivada de um conjunto de metas baseadas em uma lógica expansionista e assentadas nas proposições do REUNI (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais).

Este redimensionamento do ambiente organizacional das IES implica, por conseguinte, no aumento considerável de demandas à organização, o que a desafia permanentemente a buscar formas de contar com o envolvimento de todos seus servidores bem como de que estes sejam partícipes de equipes comprometidas para responder satisfatoriamente a estas demandas e, assim, gerar a melhoria do serviço público. Reforça-se, nesse sentido, a importância da realização dessa pesquisa tendo em vista a possibilidade de seus resultados consubstanciarem valiosos diagnósticos, à organização em foco, tanto para a melhoria na gestão de pessoas, elemento contributivo ao seu potencial competitivo e êxito organizacional, quanto para, por conseguinte, ao atingimento dos resultados esperados a partir do relacionamento com os servidores.

No que tange à conformidade à linha de pesquisa *Inovação e sustentabilidade na gestão pública*, este estudo se inspira no que diz Gartner (1990), o qual postula que inovação é o termo que faz referência a como as organizações agregam valor, acrescentando conhecimentos, por meio de experiências novas ou já adquiridas, aos arranjos de práticas e programas de gestão, visando produzir, além de melhorias contínuas nos processos de trabalho, resultados significativos que tragam benefícios para o serviço público e para a sociedade. Já Kuczmariski (1998), por sua vez, acrescenta que adotar uma mentalidade e

práticas inovadoras é o que permite à organização diferenciar-se e se sobressair perante a concorrência e obter indicadores efetivos de crescimento. Ratifica-se, desse modo, o proveito do estudo em questão, por não ter ênfase no ineditismo ou mudanças radicais, muito menos paliativas, mas sim nas transformações incrementais e consistentes, buscando-se sempre contextualizar e adequar à maneira de conceber iniciativas inovadoras à esfera pública.

Sobretudo, a expansão dos horizontes do conhecimento sobre os aspectos comportamentais humanos no ambiente laboral que as investigações desta pesquisa indubitavelmente proporcionará, devem servir, eminentemente, para guarnecer de subsídios os dirigentes e líderes que têm em sua alçada de competência a elaboração e implementação das políticas de gestão de pessoas, no sentido de que estas práticas se destinem a criação de um ambiente propício ao trabalho, com melhor qualidade de vida e com condições favorecedoras do bem-estar dos colaboradores na organização. Nesse sentido, esta pesquisa se demonstra ainda mais pertinente, visto seu nexos de afinidade com as atuais metas organizacionais da UFSM, delineadas no seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), vigente de 2011 a 2015, no que concerne especificamente ao conteúdo preceituado no eixo norteador “valorização das pessoas”.

Por fim, em termos teóricos, justifica-se a relevância da pesquisa tendo em vista a escassez de estudos que tratam do bem-estar no trabalho bem como suas correlações com suporte organizacional e comprometimento organizacional afetivo, principalmente na universidade em análise. Embora haja consciência e preocupação dos gestores acerca desses aspectos, ainda inexitem estudos que se proponham a mensurá-los e descrevê-los na organização em questão. Nesse sentido, o estudo oferecerá significativa contribuição para a produção e o compartilhamento de informações que possam subsidiar o desenvolvimento de práticas otimizadoras e continuadas de gestão de pessoas.

1.4 Estrutura do trabalho

Este trabalho está estruturado em quatro capítulos. No primeiro apresenta-se a introdução, que engloba o problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos, e a justificativa do estudo.

Subsequentemente, o segundo capítulo é dedicado à apresentação do referencial teórico, que compreende a revisão de literatura acerca (i) do bem-estar e suas modalidades (bem-estar

subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho), (ii) do estado da arte em bem-estar no trabalho no Brasil, (iii) do modelo teórico da pesquisa e seus subcomponentes (suporte organizacional e comprometimento organizacional afetivo) e (iv) das hipóteses da pesquisa.

O terceiro capítulo compreende o método de pesquisa a ser utilizado e suas particularidades: (i) população e amostra, (ii) coleta de dados e seus elementos especificadores (instrumento de pesquisa e procedimentos a serem adotados), (iii) análise dos dados e (iv) aspectos éticos do estudo.

O quarto e último capítulo compreende a análise dos resultados em suas seções: (i) apresentação do perfil pessoal e funcional dos respondentes; (ii) níveis de intensidade de bem-estar no trabalho, de percepção de suporte organizacional e de intensidade de comprometimento organizacional afetivo dos respondentes; (iii) influências do perfil pessoal e funcional nos constructos bem-estar no trabalho, suporte organizacional percebido e comprometimento organizacional afetivo, (iv) análise fatorial exploratória, (v) análise das médias gerais dos constructos, (vi) análise de regressão, seção que compreende a testagem das hipóteses formuladas na pesquisa para as relações entre os constructos supracitados e (vii) análise das correlações entre os constructos.

Ademais, constam no trabalho quatro apêndices. O primeiro apêndice se refere ao quadro expositivo da estratificação da amostra populacional da pesquisa, o segundo ao termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), o terceiro ao termo de confidencialidade e, o quarto apêndice, ao instrumento de coleta de dados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para subsidiar a estruturação desta pesquisa, é indispensável definir e analisar os pilares teóricos que fornecem o embasamento necessário. Este suporte teórico consubstanciou a pesquisa em torno das seguintes temáticas: bem-estar e suas modalidades (bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho) e estado da arte em bem-estar no trabalho no Brasil. Além desses aspectos, igualmente fora contemplado o modelo teórico da pesquisa e seus subcomponentes (suporte organizacional e comprometimento organizacional afetivo). Por fim, são apresentadas as hipóteses da pesquisa.

2.1 Bem-estar

Siqueira e Padovam (2008) comentam que a atenção dispensada ao assunto bem-estar não se faz recente, mas sim remonta à antiguidade, principalmente aos primórdios da civilização grega, tanto que filósofos como Aristóteles já tentavam decifrar o enigma da existência feliz em suas reflexões. Esse questionamento, infere-se, parece ter caráter atemporal, uma vez que se perpetuou e se revela ainda pertinente no cenário contemporâneo. Entretanto, se de um lado a essência do estado de felicidade ainda perpassa os debates de alguns filósofos, paralelamente pesquisadores empenharam-se, nas últimas três décadas, para construir conhecimento e trazer evidências científicas sobre bem-estar. Seligman e Csikszentmihalyi (2000, p. 5) partilham desse raciocínio, ao realizarem uma análise sobre o que discutiam os 15 artigos da edição milenar da renomada revista *American Psychologist*. Para os autores, o cerne das discussões da Psicologia Positiva contemporaneamente são as questões acerca do que “promove felicidade, dos efeitos da autonomia e auto-regulação, como otimismo e esperança afetam a saúde, o que constitui a sabedoria, e como talento e criatividade chegam a se concretizar”.

A definição conceitual teórica de bem-estar, conforme Meleiro e Siqueira (2005), passou a ser esboçada por volta da década de 40. Devido à complexidade e amplitude inerente ao assunto (SIQUEIRA, PADOVAM, 2008), fora evidenciada nessa trajetória inicial uma problemática recorrente, a qual, inclusive, se manifesta ainda nos estudos investigativos atuais: raramente fica clara a distinção entre saúde (física e psicológica) e bem-estar.

Devido ao fato de serem abordados de forma interdependente, especialmente quando os pesquisadores apontam fatores que possam comprometer ambos (SIQUEIRA, PADOVAM, 2008), comumente o mais notado é a prevalência de aceções pouco precisas e embaralhadas acerca da delimitação entre esses dois termos. Isto implica em divergentes noções sobre, inclusive, se um seria o mais amplo e poderia englobar o outro. Ademais, muitas vezes ocorre até mesmo de um dos conceitos ser empregado para definir ou explicar o outro. No intuito de minimizar essa sobreposição conceitual, Danna e Griffin (1999) examinam a problemática e sugerem

que o bem-estar consiste em um fenômeno mais amplo e abrangente, que engloba o indivíduo em sua totalidade, sendo, assim, mais apropriado para designar a satisfação do indivíduo com diferentes aspectos de sua vida em geral (vida familiar, vida social, vida espiritual, lazer, etc.) e do seu trabalho (satisfação com o trabalho em si, o salário, as oportunidades de promoção, os colegas, a chefia, etc.). Já a saúde deve ser vista como um sub-componente do bem-estar, que se expressa por meio de indicadores psicológicos ou mentais (afeto, frustração, ansiedade, etc.) e indicadores físicos ou fisiológicos (pressão sanguínea, condição cardiovascular, saúde física geral, etc). (DANNA, GRIFFIN, 1999 apud FERREIRA, PACHECO, PINTO, FERNANDES, SILVA, 2007, p. 2)

Sob diferente prisma, Frutos e Vercesi (2008, p. 4) compreendem a saúde do ser humano a partir de uma abordagem mais moderna, a holística. Assim, sustentam que “cada pessoa é um complexo biopsicossocial, ou seja, tem características biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida”. Por conseguinte, enfatizam o fato de esta concepção ter sido determinante para a ascensão de uma compreensão mais integralizada e menos fragmentada sobre o conceito de saúde, que deixou de ser associado à ausência de doença, passando a considerar a necessidade de haver completo bem-estar biológico, psicológico e social. As demais colocações das autoras não explicitam, porém permitem depreender que saúde corresponderia a um macrouniverso no qual se conjugam múltiplos fatores e, dentre estes, o bem-estar. Esta inferência, no entanto, é endossada por outras duas estudiosas do assunto, Siqueira e Padovam (2008, p. 201), as quais partem da prerrogativa de que “a concepção de saúde inclui bem-estar como um conceito chave”.

Embora preliminarmente concebido de maneira limitada e/ou por vezes até sinônima em relação a outros constructos, como, por exemplo, saúde, satisfação ou qualidade de vida, alguns estudos mais contemporâneos sinalizam para avanços significativos nas discussões conceituais específicas sobre o tema bem-estar. Nesse sentido e, haja vista o fato de não predominar um consenso sobre a definição conceitual, atualmente pode-se contemplar o termo bem-estar de forma mais taxonômica, sistematizando-o à luz de três vieses

cronologicamente subsequentes: bem-estar subjetivo (BES), bem-estar psicológico (BEP) e bem-estar no trabalho (BET).

Os estudos tradicionalmente mais expressivos sobre o bem-estar no trabalho, fenômeno em foco nesta pesquisa, erigiram das precedentes formulações estruturais acerca dos conceitos de bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico. Tendo em vista esta prerrogativa, faz-se necessário contemplar na presente revisão bibliográfica as proposições teóricas tradicionais que versam sobre ambos os três constructos. Para tanto, no que diz respeito às diretrizes da sistematização do conteúdo, respeitar-se-á a ordem de precedência entre os três supramencionada e a premissa de enfatizar o último, por ser, como já dito, o foco do trabalho.

2.1.1 Bem-estar subjetivo

No que concerne ao panorama sócio, histórico e econômico em que se delineou a gênese do conceito de bem-estar subjetivo, Land (1975) alude ao período final dos anos 1950, quando se buscavam indicadores de qualidade de vida para monitorar mudanças sociais e implantação de políticas sociais. Na literatura que versa sobre o tema, destacaram-se também, já na década de 60, teóricos influentes como Gurin, Veroff e Feld (1960), Cantril (1967) e Bradburn (1969) e seus estudos ancorados na premissa de satisfação com a vida e felicidade como elementos integrantes do conceito de qualidade de vida.

Conforme os registros de Siqueira e Padovam (2008), a primeira revisão sobre BES foi realizada por Wilson em 1967. Muito embora neste período fossem escassas as noções sobre o assunto, o teórico esmerou-se ao conseguir desenvolver um estudo, intitulado “Correlatos de Felicidade Declarada”. Por meio deste, Wilson (1967, p. 294) agrupou uma série de pressupostos de cunho socioeconômico e atributos pessoais que se correlacionariam a um provável perfil de pessoas felizes, comum tanto a homens quanto a mulheres. Nessa diretriz, concluiu que dentre as pessoas felizes incluíam-se as que “eram *‘jovens, com boa educação, bons salários, extrovertidas, otimistas, despreocupadas, com religiosidade, casadas, elevada autoestima, moral no trabalho, aspirações modestas, (...) e que detinham diversificados níveis de inteligência’*”.

Anos depois, na década de 80, Diener e Lucas (2000), norteados por uma perspectiva teórica assentada nos princípios filosóficos do hedonismo, cuja ênfase recai na concepção do prazer como bem supremo, definem que o bem-estar subjetivo se correlaciona diretamente à

autorreflexão do indivíduo sobre suas experiências emocionais particulares e ao autojulgamento, balizado por seus próprios anseios, valores e situações vividas, sobre como estas se aproximam ao nível do que seria uma boa vida, ou seja, uma existência provida fundamentalmente de frequentes emoções de prazer. Assim, para os autores, três requisitos consubstanciam o bem-estar subjetivo: o elevado nível de satisfação com diversos aspectos da vida (trabalho, saúde, família, finanças, etc.), a alta frequência de afetos positivos (contentamento, orgulho, alegria, etc.) e a baixa frequência de afetos negativos (depressão, tristeza, etc.).

Para resultar em tal entendimento, o qual configura o conceito de BES sob o viés de uma tríplice confluência, os autores se inspiraram, concomitantemente, tanto nas asserções de Campbell, Converse e Rodgers, de 1976, sobre a percepção do indivíduo quanto às suas aspirações íntimas de qualidade de vida, quanto nos moldes da estrutura bidimensional de afetos (positivos *versus* negativos) precursorada por Bradburn, em 1969. E, acerca da acepção do termo “frequência” empregado no conceito, Siqueira e Padovam (2008) pontuam o discernimento de que não se trata da extensão, ou seja, do quão contínuas são estas emoções, prazerosas ou aborrecedoras, nas experiências vividas pelo homem no decorrer de toda a sua vida, mas sim, da maior ou menor quantidade de vezes com que se reproduzem nesse percurso existencial.

No arcabouço teórico do tema há registros de instrumentos de aferição do fenômeno BES legitimados. Dentre estes, a que demonstra ter se notorizado primeiro foi a PANAS. Elaborada no intuito de mensurar a estrutura bidimensional apreçada por Bradburn, de forma escalonada, a PANAS (*Positive Affect and Negative Affect Schedule*) ou, em português, Lista de Afetos Positivos e Negativos, foi validada em 1988 por Watson e seus colaboradores, Clark e Tellegen. Essa lista compunha-se de duas escalas, cada uma com 10 itens. Correlacionando traços afetivos com traços de personalidade, a escala que aferia os afetos positivos elencava num *continuum* os adjetivos interessado, forte, entusiasmado, orgulhoso, ativo, inspirado, determinado, atento, animado e estimulado. De forma similar, a outra escala, a dos afetos negativos, compreendia os dez termos angustiado, descontrolado, culpado, assustado, hostil, irritado, envergonhado, nervoso, inquieto e amedrontado (SIQUEIRA, PADOVAM, 2008). Na época, a PANAS instrumentalizou estudos com a população norte-americana que correlacionavam o bem-estar a certos estados mentais tidos como preditores de distúrbios e psicopatologias, como depressão, ansiedade e estresse.

Além disso, no que concerne à outra dimensão em que se assenta o BES, a satisfação com aspectos da vida, as autoras comentam sobre a primeira medida desenvolvida. Originária

dos estudos coordenados pelo teórico Neugarten e seus colaboradores Havighurst e Tobin, em 1961, a medida continha duas versões, A e B, construídas para avaliar sentimentos gerais de bem-estar que permitissem identificar envelhecimento bem-sucedido. A versão A compunha-se de um *checklist* de 20 frases, sendo 12 positivas e oito negativas (ex.: Eu tenho tido mais sorte na vida do que a maioria das pessoas) com as quais o respondente concordava ou discordava. Complementarmente, a versão B estruturava-se em 12 questões abertas sobre as quais era “atribuído um escore após análise do conteúdo das respostas (ex.: Qual é a coisa mais importante de sua vida no momento?)” (SIQUEIRA, PADOVAM, 2008, p. 204).

Transpondo a trajetória evolutiva da compreensão do bem-estar subjetivo para o campo de teorização nacional em específico, Siqueira e Padovam (2008) pontuam as contribuições de alguns autores empenhados na construção e validação de medidas de bem-estar subjetivo que se aplicassem mais eficientemente à cultura brasileira.

Nesse sentido, destacam-se Albuquerque e Tróccoli, por validarem, em 2004, a Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES). E, posteriormente, Siqueira, Martins e Moura, por validarem, em 1999, a Escala de Ânimo Positivo e Negativo (EAPN). Além desses, também notaram-se entre os estudiosos do tema, Freire (2001), Capitanini (2000) e Prebianchi (2003), cada qual disposto a investigar, respectivamente, os antecedentes desse constructo, as suas relações com sentimentos de solidão e interações sociais, e a influência de bem-estar subjetivo sobre qualidade de vida.

Quanto aos instrumentos de mensuração da satisfação com a vida desenvolvidos e validados no Brasil, sobrelevou-se a Escala de Satisfação Geral com a Vida (ESGV), de 1996, cuja autoria é atribuída aos pesquisadores Siqueira, Gomide e Freire. Conforme caracterizam Siqueira e Padovam (2008), a ESGV é uma escala

unidimensional que contém 31 frases, cobrindo o mesmo número de aspectos, tais como amigos, aparência física e nível de instrução, e permite avaliar o quanto cada indivíduo está satisfeito ou insatisfeito com cada um deles por uma escala de respostas (...). O largo leque de aspectos integrantes da ESGV permite ao pesquisador ter um panorama geral do nível em que indivíduos e grupos se sentem satisfeitos mediante uma avaliação global (...) e não permite avaliar satisfações em domínios específicos da vida. (SIQUEIRA, PADOVAM, 2008, pp. 204-205)

Para finalizar, sobre o processo de construção de medidas de aferição dessa dimensão cognitiva do fenômeno supracitado, as autoras preconizam a indispensabilidade da sua observância aos traços – demo e etnográficos, socioeconômicos, históricos, ideológicos, etc. – que consubstanciam a cultura de cada nação. Isto porque entendem que as heterogeneidades culturais também se relativizam significativamente com a macropercepção de padrão de vida

e, por conseguinte, a nível individual, com a perspectiva subjetiva de satisfação com a vida. Em defesa dessa aplicabilidade, são incisivas ao argumentar que “sem compreender os valores e crenças de uma população e como estes são manifestados individualmente, a avaliação de qualquer tema sobre a vida pessoal seria arbitrária” (SIQUEIRA, PADOVAM, 2008, p. 204).

2.1.2 Bem-estar psicológico

Por sua vez, o bem-estar psicológico, conforme prescreve Ryff (1989), também pressupõe a articulação harmoniosa entre a expressão de estados emocionais e crenças do indivíduo para consigo próprio, mas de modo dissemelhante do bem-estar subjetivo. Paralelamente, Dessen e Paz (2009, p. 1) comentam que “os teóricos desta abordagem criticam o bem-estar subjetivo, pois afirmam que existe pouca consistência teórica e que aspectos importantes do funcionamento positivo do indivíduo são ignorados”. Ademais, transpondo as considerações de Ryff (1989), as autoras consideram que a afirmação das pessoas de que estão se sentindo bem (afeto e satisfação), não significa, necessariamente, que elas estão bem psicologicamente (DESSEN, PAZ, 2009). Logo, este constructo diferencia-se do proposto por Diener e Lucas (2000) não só no quesito nomenclatura, mas também por ser mais amplo e, principalmente, por se fundamentar nos preceitos do eudaimonismo, cuja ênfase recai na autoavaliação sobre a realização do potencial humano, isto é, sobre o pleno funcionamento das potencialidades humanas mobilizadas para racionar e executar.

Para a compreensão do fenômeno, é recorrente na literatura a menção ao modelo esboçado por Ryff em 1989, reformulado e então proposto, em parceria com Keyes em 1995. Este congrega a articulação entre uma gama de seis variáveis, emanadas das competências mobilizadas pelo ser humano para agir em prol de si (propósito de vida, autonomia, autoaceitação e crescimento pessoal), dos seus conviventes (relacionamento positivo – afetivo e empático – com outras pessoas) e do controle para com o ambiente que o circunda (habilidade para identificar ou criar e usufruir das oportunidades que lhe forem mais favoráveis). Para os autores, o aperfeiçoamento destas competências pelo indivíduo repercute na capacidade de superar desafios e de se recobrar ou se adaptar após mudanças ou reveses na vida, ou seja, na capacidade de resiliência. E, por conseguinte, destacam, este aprimoramento propulsiona o atingimento de níveis progressivos de bem-estar.

Ryan e Deci (2001, p. 147) por um lado endossam a proposição conceitual de bem-estar psicológico prospectada por Ryff e Keyes, no que diz respeito à ênfase eudaimônica; por outro, discordam de que os seis elementos devam ser utilizados para definir o bem-estar, por julgarem que estes se tratam, na verdade, de antecedentes do fenômeno. Para demonstrar o nexos lógico desta asserção, ancorados nas premissas da *self-determination theory (SDT)*, citam que “quando sucede-se uma atividade em que o indivíduo se sente autônomo, resulta em felicidade e vitalidade” e que “relações positivas podem ser consideradas particularmente e fortemente relacionadas com experiências emocionais positivas”. Nessa lógica, os dois fatores (autonomia e relacionamentos positivos) são entendidos, então, como duas necessidades psicológicas básicas que, quando satisfeitas, levam ao bem-estar. Sob esse prisma, os autores postulam outra versão conceitual para o bem-estar psicológico, a qual se traduz não apenas como prevalência de afeto positivo e satisfação com a vida, mas também como vitalidade e saúde mental sendo que a “vitalidade seria um afeto positivo mais proximamente alinhado relacionado com a visão eudaimônica de felicidade e (...) indicaria a experiência de se sentir vivo e regenerado” (RYAN, DECI, 2001, p. 147).

Waterman (1993) compartilha em parte, dos sentidos atribuídos pelos estudiosos ao bem-estar psicológico, principalmente no que tange à simbiose de noções das duas abordagens, a eudaimônica e a hedônica, para explicar o fenômeno. Desta forma, o autor analisa que “quando uma pessoa passa pela experiência de expressividade pessoal e autorrealização, ela sentirá satisfação com sua vida e terá prevalência dos afetos positivos sobre os negativos. Entretanto, pondera que nessa vinculação impera a lógica de complementariedade, mais do que a de indispensabilidade, uma vez que a *eudaimonia* é uma condição suficiente, mas não necessária para a felicidade hedônica. Ademais, sugere que “há muitos outros caminhos para a felicidade hedônica além da expressividade pessoal”, tais como, por exemplo, “quando afetos positivos acompanham a satisfação de necessidades físicas e sociais”.

Já no entendimento de Burroughs e Eby (1998), por sua vez, o bem-estar psicológico está atrelado à satisfação das necessidades sociais, de significado, de identidade, de apoio e de pertença que as pessoas possuem. As autoras agregam a essa lógica o sentido psicológico de comunidade de trabalho, que se constrói a partir do reconhecimento por parte do trabalhador de que a organização vai ao encontro das suas necessidades e das suas famílias e que lhes proporciona uma reforçada qualidade de vida.

2.1.3 Bem-estar no trabalho

Primeiramente, cabe registrar que, no presente estudo, os sintagmas bem-estar ocupacional e/ou bem-estar laboral, quando citados no decorrer do texto, serão considerados equivalentes ao bem-estar no trabalho.

No que tange diretamente ao bem-estar no trabalho, elemento em foco neste estudo investigativo, há que se destacarem cenários históricos que foram determinantes não só em termos de transformações das relações de trabalho, mas também suscitaram as motivações em identificar e mensurar os impactos dos arranjos organizacionais na salubridade mental e física do trabalhador. Referenciadas em autores como Barling e Griffiths (2003), Ilgen (1990) e Tetrick e Quick (2003), as colocações de Ferreira *et al.* (2007) ilustram os percursos iniciais das discussões acerca da problemática. As autoras comentam que

O reconhecimento de que o trabalho exerce poderosa influência na saúde física e psicológica dos indivíduos surge ainda no século XIX, especialmente após a Revolução Industrial, muito embora apenas no século XX tenham começado a aparecer, na Europa e no EUA, publicações voltadas para a análise de tais questões (...). Datam dessa época, (...), os clássicos experimentos realizados em Hawthorne, por Elton Mayo, que exploravam as relações entre várias condições de trabalho e a produtividade, bem como as pesquisas do Instituto Tavistock de Relações Humanas, em Londres, que puseram em evidência os efeitos deletérios das minas de carvão para a saúde dos trabalhadores. Nesse período inicial, o foco das investigações restringia-se à segurança no trabalho e suas implicações para a saúde (...) Tal modelo de segurança irá dar lugar, nos anos setenta (...), ao paradigma ergonômico (...) pela conseqüente implementação de práticas de treinamento e de incentivo à adoção de comportamentos seguros (...). Já os anos oitenta irão assistir ao advento do modelo de promoção de saúde ocupacional, cuja ênfase recai na adoção da prevenção e mudança de comportamentos prejudiciais como forma de assegurar a saúde dos membros organizacionais (...). (FERREIRA *et al.*, 2007, pp. 1-2)

Posteriormente, nas décadas de 60 e 70, com o surgimento da Teoria dos Sistemas, a organização passaria a ser ainda mais entendida em razão das interrelações entre os indivíduos que a compunham. Nesse contexto emanaria, mais especificamente incluído nas teorias sobre as organizações, o conceito de clima organizacional vinculado a aspectos como motivação, satisfação, liderança, produtividade, estresse, desempenho, etc. É a partir desse período (anos 60) que, de acordo com Ryan e Deci (2001), avolumaram-se os estudos acerca do tema bem-estar no trabalho.

Todavia, percebe-se que inicialmente prevaleceram em superior quantidade os estudos com foco nos fatores preditivos do estresse ocupacional e nos efeitos negativos na saúde mental e no desempenho funcional do trabalhador, tais como despersonalização, absenteísmo,

estresse, esgotamento profissional (*burnout*), etc. Essa circunstância implicou na adoção de uma abordagem pouco diretamente incisiva e sim mais correlacional, ou seja, dialética com o bem-estar. Já três a quatro décadas depois, conforme Silva, Porto e Paschoal (2010), o panorama recente da literatura organizacional destaca-se por contemplar consideravelmente as análises observacionais especificamente voltadas à preocupação com a felicidade do trabalhador, ou seja, com os aspectos claramente positivos de suas experiências.

Por oportuno, tendo em vista o supracitado termo felicidade, há que se mencionar a tendência de alguns recentes estudos sobre comportamento organizacional fundamentados na psicologia positiva equipararem-no ao termo bem-estar. Albuquerque e Tróccoli (2004, p. 154) corroboram essa aceção ao afirmarem que “o bem-estar subjetivo é o estudo científico da felicidade: o que a causa, o que a destrói e quem a tem”. Por afinizar-se aos direcionamentos atuais do aporte teórico destes estudiosos do comportamento organizacional, bem como os de Deci e Ryan (2008), Warr (2013) e Waterman, Schwartz e Conti (2008), cabe esclarecer previamente que, no presente estudo, a locução felicidade no trabalho, quando empregada, referir-se-á a bem-estar no trabalho.

Em termos de definição conceitual, Siqueira e Padovam (2008) compreendem o constructo bem-estar no trabalho a partir dos vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento com o trabalho) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo), os quais tecem a relação subjetiva do trabalhador tanto com a sua atividade laboral quanto com seus colegas, superiores e com a organização. Atestam esta asserção as proposições teóricas decorrentes dos estudos de Iaffaldano e Muchinsky (1985) e Judge, Thoresen, Bono e Patton (2001), que correlacionam um estado emocional positivo ou de prazer no trabalho com o alto desempenho individual, bem como os de Spector (1997), que a associam a uma postura profissional mais pró-ativa e responsiva. Para este último autor, o trabalhador satisfeito não só se comporta de maneira mais cooperativa e solidária com seus colegas, mas também é mais pontual e demonstra interesse em permanecer, a longo prazo, afiliado e esforçando-se em prol do sucesso da instituição.

O modelo proposto por Warr (2013) elevou-a a um notório patamar dentre os estudiosos do assunto bem-estar no trabalho, tanto por ser recorrentemente citado na literatura organizacional como por ter subsidiado vários estudos posteriores aplicados na avaliação dos impactos de fatores do contexto laboral à salubridade psicológica dos trabalhadores. Warr (2013) parte da premissa do funcionamento positivo integrado da pessoa e, nessa lógica, expressa o bem-estar ocupacional a partir de “um conceito multifatorial, que possui cinco

componentes: o bem-estar afetivo, a competência pessoal, a autonomia, a aspiração e o funcionamento integrado”.

Para detalhar como se operacionaliza o componente bem-estar afetivo, Warr (2013) esquematiza-o, em termos cartesianos, tal qual um vértice por onde se interseccionam eixos, representativos de sentimentos. Esses eixos (sentimentos e humores), por sua vez, afiguram-se atrelados a duas dimensões essencialmente diferentes, porém indissociáveis, complementares e ambas fundamentais para a adequada compreensão do fenômeno.

A primeira dimensão, a afetiva, pode ser relacionada à felicidade hedônica e engloba a dicotomia prazer-desprazer e as combinações entre as sensações de prazer e excitação vivenciados pelo indivíduo. Conforme as proposições de Warr (2013), das intersecções entre essas sensações e, dependendo dos níveis de intensidade em que se afiguram, podem aflorar, por um lado, as emoções positivas conforto (alto prazer e baixa excitação) e entusiasmo (alto prazer e excitação), o que indicaria alto bem-estar afetivo. Por outro lado, suscitando-se as emoções negativas ansiedade (alta excitação e baixo prazer) e depressão (baixo prazer e excitação), haveria o indício de bem-estar afetivo baixo.

Já a segunda dimensão focalizada pela autora, a cognitiva, relaciona-se com a felicidade eudaimônica. Respalda-se nesta abordagem, Warr (2013) concebe o bem-estar no trabalho sob o prisma da autovalidação e, em que medida ou gradação essa experiência sensorial, equiparada à autorrealização do indivíduo, é mais ou menos percebida pelo trabalhador. Ainda conforme afirma a autora, a percepção acerca do desenvolvimento de atributos pessoais, da exploração do próprio potencial e da expressão de potenciais consubstanciam a vivência da autovalidação.

Quanto aos outros quatro componentes do seu modelo, Warr (2013) entende a *competência pessoal* como a habilidade do indivíduo para enfrentar com sucesso as demandas e os problemas do dia a dia, a *autonomia* como o grau em que a pessoa consegue resistir a pressões do ambiente, a *aspiração* ao interesse do indivíduo pelo seu ambiente e por atividades pessoalmente significativas e, por fim, ao *funcionamento integrado* o funcionamento do indivíduo como um todo e à múltipla relação entre os outros quatro componentes apontados.

Por sua vez, Horn, Taris, Schaufeli e Schreurs (2004, pp. 366-367) entendem que o bem-estar ocupacional se traduz na “avaliação positiva de vários aspectos de um posto de trabalho e contempla, inclusive, as dimensões afetiva, motivacional, comportamental, cognitiva e psicossomática”. Ainda, os autores atrelam ao atingimento do bem-estar a “necessidade de buscar desafios e de perseguir metas desafiadoras”.

Quanto ao que caracteriza cada uma das cinco dimensões abarcadas no conceito de bem-estar no trabalho de Horn *et al.* (2004), Paschoal e Tamayo (2008) citam que a

dimensão afetiva (...) inclui as variáveis afeto, exaustão emocional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. O afeto é representado pela frequência de sentimentos e emoções, como otimista e alegre. A exaustão emocional engloba três dimensões clássicas do conceito de esgotamento profissional (*burnout*), ou seja, exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. A satisfação no trabalho refere-se ao quanto o trabalhador está satisfeito com os colegas, com a organização e com a própria atividade do trabalho. Por fim, o comprometimento organizacional engloba a identificação e o envolvimento do trabalhador com a organização. (PASCHOAL, TAMAYO, 2008, p. 14)

No que tange ao cunho motivacional, as investigações calcadas nesse viés detêm-se em aferir a percepção avaliativa do indivíduo sobre três aspectos: “autonomia, aspiração e competência profissional”. A autonomia diz respeito “à liberdade do trabalhador para tomar suas próprias decisões no trabalho”. A aspiração se consubstancia na “busca de desafios no trabalho e a competência profissional refere-se à percepção do trabalhador de que pode lidar eficazmente com os problemas do trabalho” (PASCHOAL, TAMAYO, 2008, pp. 13-14).

O aspecto comportamental, em específico, abarca dois quesitos: o primeiro corresponde à “despersonalização, derivada da proposta de esgotamento profissional mas referente a atitudes negativas ou indiferentes em relação aos colegas de trabalho”; o segundo traduz “a qualidade das relações sociais na organização, que inclui a percepção do indivíduo de ser procurado pelos colegas para conselhos e suporte” (PASCHOAL, TAMAYO, 2008, p. 14).

Por sua vez, a dimensão cognitiva “diz respeito ao funcionamento cognitivo do empregado, mais especificamente ao quanto o empregado consegue processar novas informações e concentrar-se no trabalho” (PASCHOAL, TAMAYO, 2008, p. 14). E, por fim, integra esse constructo multidimensional a dimensão psicossomática, a qual faz menção “à presença ou à ausência de queixas psicossomáticas, como dores de cabeça e de estômago” (PASCHOAL, TAMAYO, 2008, p. 14).

Dessen e Paz (2010, p. 549), à luz dos argumentos concernentes à abordagem sistêmica e estudos sobre a saúde do trabalhador, reflete sobre “satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos ao desempenhar seu papel na organização”. Para as autoras, o indivíduo supre seus anseios no contexto laboral à medida que experiencie, recorrentemente, a sensação de gratificação.

As autoras detalham que esta sensação se conjuga intrinsecamente ao julgamento, também operacionalizado em nível racional, pelo trabalhador, de que seu ofício é imbuído de alto valor e importância, seja no tocante a ele próprio, à organização na qual trabalha ou à

sociedade de modo geral. Além deste quesito, no entendimento das autoras, o ambiente laboral somente pode favorecer a evocação da sensação de gratificação e, portanto, de bem-estar, se, nele, o trabalhador perceber-se: “admirado e recompensado por sua competência no trabalho”, dotado de “liberdade (...) para utilizar seu estilo pessoal na execução de seu trabalho”, possibilitado “de estar se desenvolvendo pessoal e profissionalmente” na sua carreira, guarnecido adequadamente de “apoio material, social e tecnológico”, resguardado com justiça na relação equacional “entre o trabalho que realiza e o salário que recebe” e, por fim, orgulhoso por ser integrante daquela organização (DESSEN, PAZ, 2009, p. 4).

As considerações acima expostas sinalizam que Dessen e Paz (2009; 2010), inspiraram-se nos pressupostos teóricos de Paz (2004) para pontuarem, portanto, que a vivência do bem-estar ocupacional se relaciona não apenas à presença de determinados indicadores situacionais observáveis e quantificáveis, mas é dependente, sobretudo, da maneira como estes são apropriados, íntima e individualmente, pelo trabalhador e por meio das relações de reciprocidade entre ele e a organização. Isto implica, conforme as autoras, também em uma atitude pró-relacional e “em dizer, por exemplo, que para o trabalhador julgar que possui bons relacionamentos em seu trabalho, é necessário que ele também se esforce neste sentido” (DESSEN, PAZ, 2009, p. 9).

Ainda assim, na opinião de Dessen e Paz (2009, p. 4), a configuração deste modelo que compreende o bem-estar em conjunto com seus indicadores “traz grandes avanços, pois começa a sistematizar aspectos considerados essenciais para o alcance do bem-estar no trabalho”. Este argumento vai ao encontro do ponto de vista de Diener e Lucas (2000, p. 325), o qual vislumbra que a tendência nos estudos atuais demonstra que “pesquisadores mudaram a ênfase dos estudos de fatores externos e dados demográficos para variáveis psicológicas que moderam os efeitos de variáveis externas”. Assim, os processos que influenciam o bem-estar passam a ser analisados sob o prisma “do contexto das vidas, objetivos, valores e personalidades individuais” (DIENER, LUCAS, 2000, p. 330).

Paz (2004) também direcionou seus estudos no âmbito da psicodinâmica organizacional para a construção e validação de um instrumento adequado para mensurar o bem-estar no trabalho. Desse intuito oficializou-se a Escala de Bem-estar Pessoal nas Organizações, medida direcionada para o trabalho realizado em organizações. Composta de 15 itens, a escala se destina a avaliar a percepção do trabalhador acerca, especialmente, de relações de reciprocidade estabelecidas com a organização. Cada um dos itens compreende uma asserção, tal como, por exemplo: o trabalho que exerço é valorizado pela organização,

sou admirado por meus colegas pelo trabalho que faço, tenho a infraestrutura material necessária para a realização do meu trabalho.

As asserções, por sua vez, contemplam tanto a dimensão cognitiva (como sou recompensado por minha competência pela organização) quanto a afetiva (como tenho orgulho de pertencer a esta organização), mas, conforme Paschoal e Tamayo (2008, p. 17), pecam por preterir “uma dimensão do bem-estar que tem recebido, cada vez mais, suporte empírico: as emoções e os humores do indivíduo no trabalho”. Ademais, as autoras alegam haver outra inconsistência na referida escala: o fato de que ela trata aspectos organizacionais, como, por exemplo, a percepção de existência de infraestrutura material como sendo constituintes do bem-estar, ao passo que, na realidade, seria mais adequado considerá-los antecedentes do fenômeno.

Convergente aos preceitos sobre as emoções humanas da abordagem hedônica, Daniels (2000) critica os pesquisadores que adotam a abordagem do bem-estar psicológico no contexto do trabalho por julgar que estes definem e operacionalizam o bem-estar laboral de modo a misturar o bem-estar em si com seus possíveis antecedentes cognitivos. Para Paschoal e Tamayo (2008, p. 15) a proposta de Daniels (2000) para o bem-estar no trabalho é indiscutivelmente diferenciada da de outros autores porque “ênfatiza a identificação do que é central neste constructo e procura estabelecer seus limites, a fim de evitar a interseção com conceitos que podem ser antecedentes ou consequentes do mesmo”.

Nesse prisma, para Daniels (2000) as emoções no trabalho constituem o elemento definidor de bem-estar laboral, enquanto que variáveis como comprometimento, exaustão e satisfação no trabalho podem ser mais bem compreendidas como correlatas às emoções. Isto posto, o autor assevera que estas variáveis podem estar mais possivelmente relacionadas ao bem-estar no trabalho, mas não são definidoras do constructo. Sendo assim, o autor então projeta o bem-estar no trabalho em uma estrutura que tem por elementos centrais o prazer e a satisfação com a vida e define o constructo a partir da prevalência de mais frequentes e intensas emoções e humores positivos em detrimento da ocorrência de afetos negativos. E, por sensações simbólicas dos afetos positivos pode-se citar as cinco emoções de: prazer, entusiasmo, conforto, vigor e complacência; por outro lado, e respectivamente opostas, os afetos negativos evidenciar-se-iam nas cinco emoções de: depressão, tédio, ansiedade, cansaço e raiva.

Concomitantemente, Daniels (2000) elaborou uma proposta de medida para aferir o bem-estar no trabalho. O instrumento agrupa, em cinco pares, as dez emoções supramencionadas, convertidas em estados emocionais como, por exemplo, ansiedade em

ansioso. As duas unidades (estados emocionais) que compõem cada par se polarizam, uma vez que uma é representativa de emoção positiva e outra de negativa. Desse arranjo decorre a disposição pareada seguinte: ansioso, preocupado, tenso *versus* relaxado, calmo; deprimido *versus* feliz, alegre; entediado *versus* otimista, motivado; cansado *versus* ativo; e agressivo *versus* paciente. Operacionalmente, esses estados emocionais devem ser atribuídos pelos participantes da pesquisa a um total de trinta itens, com base em uma instrução norteadora (pensando na semana passada, quantas vezes seu trabalho fez com que você se sentisse de cada forma descrita a seguir?).

Das colocações de Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2011, p. 2) depreende-se a relevância dos estudos e pesquisas acerca das emoções positivas experienciadas no ambiente corporativo e a sua implicação no desempenho das organizações, uma vez que apontam o “bem-estar, especialmente as experiências positivas do trabalhador, (...) como fenômeno essencial para o funcionamento adequado e competitivo da organização”.

Para as autoras, bem como para Paschoal e Tamayo (2008), o constructo bem-estar no trabalho se sustenta na relação de interdependência entre as dimensões subjetiva ou afetiva (emoções) e cognitiva (autopercepções), traduzindo-se na “prevalência de emoções positivas no trabalho e na percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida” (SANT'ANNA, PASCHOAL, GOSENDO, 2011, p. 1).

Silva, Porto e Paschoal (2010) notam que o conceito de Paschoal e Tamayo (2008) aglutina

os elementos centrais das abordagens hedônica e eudaimônica do bem-estar no trabalho e não inclui variáveis que podem ser consideradas antecedentes do constructo, como (...) oportunidades de autonomia e controle e relações sociais positivas. (SILVA, PORTO, PASCHOAL, 2010, p. 3)

Em um breve parêntese, cabe registrar que a definição proposta por Paschoal e Tamayo em 2008, visto ter caráter multidimensional, demonstrar-se fidedigna à compreensão do fenômeno e, inclusive, por ter embrionado desde a etapa de construção até a de testagem e a de validação de um instrumento de mensuração do mesmo, provou ser suficientemente consistente e, portanto, conveniente aos propósitos do presente estudo. Com base nestas ponderações decidiu-se por adotar essa concepção bem como o instrumento afericional dela proveniente, denominado Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). Este modelo(s) aplicado(s) à pesquisa em questão, por sua vez, será detalhado subseqüentemente, no capítulo que trata do método da pesquisa.

2.2 O estado da arte em bem-estar no trabalho no âmbito brasileiro

A etapa do levantamento do estado da arte de estudos sobre bem-estar no trabalho na esfera nacional brasileira utilizou, como procedimentos para o levantamento dos dados, a coleta de indicadores primários junto a duas principais fontes: (i) os anais dos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPADs) e (ii) os registros constantes na plataforma SciELO - Scientific Electronic Library Online (Biblioteca Científica Eletrônica em Linha). Segundo Gomes e Araújo (2005), referenciando Lakatos e Marconi (1996), o intuito de uma pesquisa bibliográfica é colocar o cientista em contato com o que foi produzido sobre determinado assunto, de forma que subsidie conhecer a atualidade do debate acerca do tema.

Esclarece-se que a escolha desse universo foi intencional, e se justificou pelos seguintes motivos: (i) a ANPAD atualmente afigura-se como uma forte referência no que tange ao fomento a eventos da comunidade científica e acadêmica das ciências administrativas no Brasil e, além disso, (ii) promove o EnANPAD, evento brasileiro de excelência na área em questão, qualificado como científico internacional A pelo Sistema QUALIS da CAPES.

Quanto à escolha da plataforma SciELO, optou-se devido ao fato de ser (iii) uma base de dados com a publicação eletrônica cooperativa de periódicos científicos na Internet e, portanto, bastante completa, diversificada e de fácil acesso, e, sobretudo (iv) por congregar pesquisas das revistas científicas mais renomadas do Brasil, as quais se situam nos melhores patamares classificatórios também do Sistema QUALIS.

Para fins de organização do conteúdo, registra-se que os resultados são apresentados conforme a ordem desenvolvida na pesquisa. Desta forma, primeiro são apresentados os procedimentos e resultados do levantamento realizado nos anais dos EnANPADs e, posteriormente, os da pesquisa na base SciELO.

A coleta de dados dos artigos na ANPAD pautou-se nos seguintes procedimentos: (i) busca na base de registros de todos os EnANPADs, sem especificação de período, identificando todos os artigos que, em seu título, evidenciavam tratar diretamente da temática do bem-estar no trabalho, (ii) agrupamento dos artigos encontrados referentes à temática, (iii) leitura e análise completa de cada artigo e (iv) extração sistemática das informações mais relevantes dos artigos, tais como autores, objetivos e principais resultados.

Foram encontrados 7 artigos que contemplavam pesquisas sobre o constructo bem-estar no trabalho, em pesquisa concluída em 10/01/13. Em termos cronológicos, a publicação

mais antiga que consta do rol dos artigos selecionados é do ano de 2004 e a mais contemporânea, do ano de 2011. Cabe esclarecer que, para a análise dos trabalhos publicados, foram considerados apenas os artigos que tratavam do tema bem-estar no trabalho, concernentes à macrotemática Gestão de Pessoas, objeto de interesse desse estudo.

A análise qualitativa das publicações sobre bem-estar no trabalho nos anais dos EnANPADs identificou, primeiramente, o artigo de Rego e Souto (2004), intitulado *Como os climas organizacionais autenticizantes explicam o estresse, a saúde, o bem-estar afetivo no trabalho e a produtividade*. Os autores pontuam que antecedentes estudos desenvolvidos em Portugal e no Brasil revelaram a influência de seis dimensões organizacionais autenticizantes (espírito de camaradagem, credibilidade/confiança dos líderes, comunicação aberta e franca com os líderes, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal, equidade e conciliação trabalho-família) no comportamento do trabalhador em seu contexto laboral.

Partindo dessa premissa, o trabalho investigativo mencionado pretendeu dar prosseguimento e ampliar esses estudos, na medida em que testou o grau em que estas seis dimensões autenticizantes explicam o estresse, a saúde física e o bem-estar afetivo no trabalho, daí decorrendo incrementos na dedicação ao trabalho e na produtividade auto-declarada. Os resultados apontaram que, quando percebem suas organizações como mais autenticizantes, os trabalhadores denotam (i) menores índices de estresse, (ii) mais elevados níveis de saúde, (iii) índices superiores de bem-estar afetivo no trabalho e (iv) mais elevada produtividade.

Por ordem cronológica, a proposta do segundo artigo, intitulado *Os Impactos do Suporte do Supervisor e de Estilos de Liderança sobre Bem-estar no Trabalho*, de Meleiro e Siqueira (2005), foi de investigar junto a uma amostra de 200 trabalhadores de organizações paulistanas públicas e privadas, o impacto da percepção dos dois primeiros constructos (suporte e estilos de liderança) sobre o terceiro (bem-estar no trabalho), o qual foi representado por duas dimensões: satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo. A pesquisa, segundo os autores, permitiu revelar que o nível de bem-estar no ambiente laboral depende mais da percepção dos subordinados quanto à valorização das suas contribuições pelos superiores e do apoio oferecido pelos supervisores quando necessário do que dos estilos de liderança adotados pelas chefias.

Já no artigo *Bem-estar no trabalho e a predição da exaustão emocional* Ferreira, Pacheco, Pinto, Fernandes e Silva (2007, p. 7), ancorados nas premissas que determinam a síndrome de *burnout* como elemento-chave na identificação dos níveis (negativos) de saúde do trabalhador, detiveram-se em examinar o poder preditivo da satisfação e dos afetos no trabalho em relação à vivência da exaustão emocional (dimensão típica da síndrome). A

interpretação dos resultados subsidiou duas principais conclusões. A primeira é que as pessoas, quando desenvolvem reações emocionais negativas (tristeza, angústia e descontentamento) em relação a seu trabalho, mostram-se, também, mais vulneráveis a sentir que estão desgastadas física e emocionalmente. Sob outra perspectiva, a segunda conclusão aponta que, ao demonstrarem sentir mais satisfação “com a natureza de seu trabalho, isto é, com o fato de desempenharem tarefas variadas, interessantes e motivadoras, tendem a se mostrar menos propensos a vivenciar sentimentos de que seus recursos emocionais se esgotaram”.

Frutos e Vercesi publicaram em 2008, no XXXII EnANPAD, o trabalho *Vivenciando o Bem Estar, enfrentando o Sofrimento: estudo da Representação Social do Bombeiro sobre o Significado de seu Trabalho*. No estudo de cunho qualitativo, tendo por eixo norteador os pressupostos da Teoria das Representações Sociais e, como aporte complementar, os estudos focalizando a saúde mental sob o prisma dos estudos em subjetividade e trabalho, a pesquisa direcionou-se a “compreender como as representações sociais dos bombeiros sobre o significado do seu trabalho os orientam no enfrentamento do sofrimento e vivência de bem estar no trabalho” (FRUTOS, VERCESI, 2008, p. 1).

As autoras evidenciaram, por meio da análise do conteúdo dos discursos dos bombeiros entrevistados, que o bem-estar laboral dessa categoria se radica no valioso significado atribuído à profissão e, em especial, nos profundos laços afetivos estabelecidos com a atividade desempenhada bem como no reconhecimento profissional advindo por parte da sociedade e da família.

Um dos estudos encontrados na base de dados dos EnANPADs do qual mais se pode extrair informações sobre elementos indicadores de bem-estar no trabalho foi o publicado por Marina Campos Dessen e Maria das Graças Torres da Paz, em 2009, e denominado *Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações: em busca de uma avaliação*. Impulsionadas pelo intuito de construir e validar um instrumento que contemplasse, de modo pormenorizado, a vasta gama de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações elencados na literatura que versa sobre o assunto, as autoras compuseram uma escala com 61 itens e aplicaram-na a um contingente de 924 funcionários de organizações tanto públicas quanto privadas.

Os resultados encontrados nesta pesquisa sinalizaram para possível existência de 10 fatores que corroboram com os indicadores de bem-estar: *identificação com a organização, salário, relacionamento com a chefia, com os colegas e com os clientes, realização, condições de trabalho, oportunidade de crescimento, autonomia e valorização*. Dentre os

principais indicadores que se mostraram decisivos para determinar a confiabilidade dos resultados, cabe registrar a detecção de que os tais dez fatores explicam 65,4% da variância do constructo, além de terem atingido índices Alpha de Cronbach superiores a 0,74 e de possuírem itens com cargas fatoriais superiores a 0,35.

O penúltimo artigo selecionado, considerando-se ainda a base de dados dos EnANPADs, foi publicado por Silva, Porto e Paschoal (2010). O próprio título do trabalho é autoexplicativo no que diz respeito ao que se propuseram analisar as pesquisadoras: *Valores Organizacionais e Valores Humanos como fatores de impacto no Bem-estar Ocupacional*. A coleta de dados deu-se por meio dos validados instrumentos de medida (i) Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), (ii) Questionário de Perfis de Valores (QPV) e (iii) Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET).

Posteriormente, a análise de regressão permitiu às autoras confirmarem a tese implicitamente enunciada no título do trabalho, ao evidenciarem que houve relações diretamente significativas (20% de capacidade explicativa) entre as variáveis valores organizacionais e o bem-estar no trabalho e que, também, cerca de 13% da variabilidade do bem-estar foi explicada pela interação entre as variáveis valores organizacionais e valores pessoais.

Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2011), por sua vez, publicaram o artigo intitulado *Bem-Estar no Trabalho: Relações com Estilos de Gerenciamento e Suporte Organizacional para Ascensão, Promoção e Salários*. O objetivo precípua do trabalho foi testar a relação de duas específicas variáveis organizacionais percebidas (o suporte organizacional para ascensão, promoção e salários e os estilos gerenciais) com o bem-estar no trabalho. Cabe registrar que, neste artigo, o conceito adotado pelas autoras para o constructo bem-estar no trabalho foi o proposto por Paschoal e Tamayo (2008), ou seja, o mesmo já anteriormente citado no referencial teórico e o qual será tomado como parâmetro nesta pesquisa. Para operacionalizar a análise dos dados, as autoras adotaram as sistemáticas de testagem de correlações bivariadas e de regressão múltipla padrão. Quanto aos resultados encontrados, estes indicaram que as duas variáveis demonstraram ter associações significativas com o bem-estar no trabalho, sendo que o suporte foi a que apresentou mais forte predição aos fatores do constructo.

De maneira esquematizada, buscou-se, na Figura 1, sintetizar os dados – autoria/ano, título, objetivo(s), resultado(s)/conclusão(s) – de cada estudo supracitado.

AUTORIA/ ANO	TÍTULO	OBJETIVO(S)	RESULTADO(S)/ CONCLUSÃO(S)
Rego e Souto (2004)	Como os climas organizacionais autenticizóticos explicam o estresse, a saúde, o bem-estar afetivo no trabalho e a produtividade.	(i) testar o grau em que seis dimensões autenticizóticas (espírito de camaradagem; credibilidade/confiança dos líderes; comunicação aberta e franca com os líderes; oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal; equidade e conciliação trabalho-família) explicam o estresse, a saúde física, o bem-estar afetivo no trabalho e a produtividade auto-declarada dos membros organizacionais.	(i) as seis dimensões explicam a variância significativa de todas as variáveis dependentes; (ii) quando percebem as suas organizações como mais autenticizóticas, as pessoas denotam menores índices de estresse, mais elevados níveis de saúde, índices superiores de bem-estar afetivo no trabalho e mais elevada produtividade.
Meleiro e Siqueira (2005)	Os Impactos do Suporte do Supervisor e de Estilos de Liderança sobre Bem-estar no Trabalho.	(i) investigar o impacto de percepção de suporte do supervisor e de estilos de liderança sobre o bem-estar no trabalho.	(i) foram maiores os impactos do suporte do supervisor do que de estilos de liderança sobre o bem-estar no trabalho; (ii) o nível de bem-estar no trabalho depende mais do apoio ofertado pelos supervisores do que dos estilos de liderança adotados pelas chefias.
Ferreira, Pacheco, Pinto, Fernandes e Silva (2007)	O bem-estar no trabalho e a predição da exaustão emocional.	(i) verificar o poder preditivo da satisfação e dos afetos no trabalho em relação à exaustão emocional.	(i) os afetos negativos dirigidos ao trabalho contribuíram positivamente para a predição da exaustão emocional; (ii) a satisfação com a natureza do trabalho atuou como um preditor negativo da exaustão emocional.
Frutos e Vercesi (2008)	Vivenciando o Bem Estar, enfrentando o Sofrimento: estudo da Representação Social do Bombeiro sobre o Significado de seu Trabalho.	(i) compreender como as representações sociais dos bombeiros sobre o significado do seu trabalho orientam o enfrentamento do sofrimento e vivência de bem-estar no trabalho; (ii) descrever as representações sociais dos bombeiros sobre o significado de seu trabalho; (iii) apontar os principais agrupamentos das representações sociais dos bombeiros sobre o sofrimento no trabalho; (iv) descrever as representações sociais dos bombeiros sobre o bem estar no trabalho; (v) analisar a relação entre o significado atribuído ao trabalho e o estado de bem estar, a partir das representações destes trabalhadores.	(i) apesar das inúmeras representações de sofrimento que permeiam o trabalho do bombeiro, o seu bem estar é sustentado pela forma como atribui significado ao seu trabalho, especialmente em função da 'paixão' pelo trabalho realizado e pelo reconhecimento social e familiar da profissão; (ii) um trabalho com significado é gerador de bem estar e apesar das situações de sofrimento que possa representar, ainda poderá ser fonte de bem-estar.

Dessen e Paz (2009)	Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações: em busca de uma avaliação.	(i) construir e validar um instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações, que contemplasse a gama de indicadores listados na literatura e os fatores mencionados por empregados em entrevistas sobre o bem-estar dos mesmos nas organizações em que trabalham, e que pudesse ser aplicado no ambiente organizacional para ocupações variadas.	(i) é possível haver 10 fatores: identificação com a organização, salário, relacionamento com a chefia, com os colegas e com os clientes, realização, condições de trabalho, oportunidade de crescimento, autonomia e valorização; (ii) com boas qualidades psicométricas, os fatores podem ser usados em novos estudos.
Silva, Porto e Paschoal (2010)	Valores Organizacionais e Valores Humanos como fatores de impacto no Bem-estar Ocupacional (BEO).	(i) investigar o impacto dos valores organizacionais no bem-estar ocupacional do indivíduo, com moderação dos valores pessoais.	(i) há relações significativas entre os valores organizacionais e o BEO (20% de capacidade explicativa), indicando que há uma relação direta entre tais variáveis; (ii) cerca de 13% da variabilidade no BEO é explicada pela interação das variáveis valores organizacionais e valores pessoais; (iii) o BEO do indivíduo é maior quando a empresa enfatiza os valores de autonomia, realização e domínio; (iv) quando moderado pelos valores pessoais, os índices mais significativos de BEO se encontram relacionados a valores organizacionais de tradição, domínio e realização.
Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2011)	Bem-Estar no Trabalho: Relações com Estilos de Gerenciamento e Suporte Organizacional para Ascensão, Promoção e Salários.	(i) testar a relação de variáveis organizacionais percebidas com o bem-estar do trabalhador; (ii) testar a relação do suporte organizacional para ascensão, promoção e salários e dos estilos gerenciais com o bem-estar no trabalho.	(i) os estilos gerenciais e o suporte para ascensão, promoção e salários apresentaram associações significativas com o bem-estar no trabalho; (ii) o suporte apresentou as associações mais fortes com os fatores de bem-estar; (iii) quanto mais positiva é a percepção de suporte, maior é a realização e o afeto positivo e menor é o afeto negativo do trabalhador; (iv) as ações e práticas da organização parecem ser mais importantes na percepção dos respondentes do que estilos e comportamentos específicos de seus gestores.

Figura 1 - Artigos nos eventos da ANPAD sobre bem-estar no trabalho

A coleta de dados dos artigos na Base SciELO, semelhantemente à realizada nos trabalhos da plataforma da ANPAD pautou-se nos seguintes procedimentos: (i) busca na base de registros de todos os EnANPADs, sem específico período de tempo, (ii) identificação de todos os artigos que, em seu título, evidenciassem tratar diretamente da temática do bem-estar no trabalho, (iii) agrupamento dos artigos (iv) leitura e análise e (v) extração das informações mais relevantes dos artigos, tais como autores, objetivos e principais resultados obtidos.

Encontrou-se, para os propósitos do trabalho em questão, 6 artigos que contemplavam pesquisas sobre o constructo bem-estar no trabalho, em pesquisa concluída em 10/01/13. Em termos cronológicos, as duas publicações mais antigas que constam do rol dos artigos selecionados datam do ano de 2008. No outro extremo de um *continuum* temporal, as duas publicações mais contemporâneas encontradas datam do ano de 2012. Nos procedimentos de análise dos trabalhos publicados, também foram considerados especificamente os artigos que exploravam o tema bem-estar no trabalho, concernentes à macrotemática Gestão de Pessoas.

A sistematização dos dados principais dos artigos – autoria/ano/ periódico de publicação, título, objetivo(s), resultado(s)/conclusão(s) – de cada um dos 6 estudos mencionados, pode ser visualizada na Figura 2.

AUTORIA/ANO/ PERIÓDICO	TÍTULO	OBJETIVO(S)	RESULTADO(S)/ CONCLUSÃO(S)
Siqueira e Padovam (2008) <i>Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa</i>	Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho.	(i) apresentar duas visões tradicionais e uma concepção nova sobre bem-estar, com base na revisão das bases teóricas que sustentam o bem-estar subjetivo, o bem-estar psicológico e o bem-estar no trabalho.	(i) formulação do conceito de bem-estar no trabalho e de seus componentes (vínculos positivos com o trabalho e com a organização); (ii) proposta de uma articulação, com base nas proposições da psicologia positiva, dos fatores que contribuem para promover uma existência mais saudável.
Ferreira e Seidl (2009) <i>Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa</i>	Mal-estar no Trabalho: Análise da Cultura Organizacional de um Contexto Bancário Brasileiro.	(i) examinar as variáveis que compõem o mal-estar no trabalho correlacionando-as com aspectos da cultura/cultura organizacional e com uma perspectiva taxonômica dos fatores constituintes de um contexto de trabalho.	(i) existência de cinco núcleos temáticos (ociosidade, salário e reciprocidade; hostilidade e condições físicas; discriminação para com os terceirizados; carreira e estilo de chefia; trabalho repetitivo, controle e divisão de tarefas) dispostos sob dois eixos estruturadores que revelaram traços da cultura organizacional.

<p>Paschoal e Tamayo (2008)</p> <p>Revista <i>Avaliação Psicológica</i></p>	<p>Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho.</p>	<p>(i) construir e validar um instrumento para avaliar o bem-estar no trabalho.</p>	<p>(i) foram encontrados três fatores: <i>afeto positivo</i>, com nove itens; <i>afeto negativo</i>, com 12 itens e <i>realização</i>, com nove itens, que, juntos, explicaram 57,30% da variância do constructo bem-estar no trabalho;</p> <p>(ii) obteve-se coeficientes de fidedignidade que variaram de 0,88 a 0,93, o que indica que o instrumento apresentou bons parâmetros psicométricos e tem utilidade em pesquisas científicas e em diagnóstico organizacional.</p>
<p>Sousa e Coleta (2012)</p> <p>Revista <i>Psicologia: ciência e profissão</i></p>	<p>O Bem-Estar no Trabalho de Psicólogos em Serviços de Saúde Pública.</p>	<p>(i) identificar as percepções de psicólogos que trabalham em serviços públicos de saúde sobre os fatores que contribuem e os que prejudicam seu bem-estar no trabalho.</p>	<p>(i) os fatores que promovem o bem-estar foram agrupados em dez categorias, entre elas, qualidade no relacionamento com a equipe e satisfação e realização no trabalho;</p> <p>(ii) os fatores que prejudicam o bem-estar foram reunidos em dez categorias, entre elas, problemas de gestão/organização e problemas com a equipe.</p>
<p>Sobrinho e Porto (2012)</p> <p>Revista de <i>Administração Contemporânea</i></p>	<p>Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, <i>Coping</i> e Variáveis Demográficas.</p>	<p>(i) identificar o impacto de variáveis demográficas, do clima social e <i>coping</i> no bem-estar no trabalho.</p>	<p>(i) os fatores de clima social, tais como autonomia, inovação, desempenho e reconhecimento impactam no bem-estar;</p> <p>(ii) nos fatores de <i>coping</i>, esquiva teve resultado fraco na correlação, porém, manejo e controle tiveram resultado significativo;</p> <p>(iii) o clima social e as estratégias de enfrentamento do estresse impactam no bem-estar no trabalho.</p>
<p>Horta, Demo e Roure (2012)</p> <p>Revista de <i>Administração Contemporânea</i></p>	<p>Políticas de Gestão de Pessoas, Confiança e Bem-estar: Estudo em uma Multinacional.</p>	<p>(i) avaliar a relação existente entre as variáveis políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar, segundo a percepção de 141 colaboradores de uma multinacional de tecnologia da informação.</p>	<p>(i) foi identificada e confirmada a influência das políticas de gestão de pessoas na confiança do colaborador e no bem-estar no trabalho, assim como a influência da confiança nesse bem-estar.</p>

Figura 2 - Artigos da Base SciELO sobre bem-estar no trabalho

O que se pode concluir do levantamento realizado nos anais dos eventos ANPAD é que o tema bem-estar no trabalho, embora ainda não tão profusamente explorado, têm sido consideravelmente contemplado em pesquisas de cunho quantitativo e inclusive qualitativo, o que se traduz num enriquecimento às reflexões que tangem ao âmbito da psicodinâmica do trabalho nas organizações. Revela-se também a carência de estudos aplicados à realidade particular das organizações públicas. Quanto à pesquisa na base de dados SciELO, o que se pode destacar é a vantagem de se poder encontrar artigos de outras áreas, além da administração, mas da psicologia e das ciências da saúde, tais como enfermagem, diversidade que agrega valor à pesquisa por ampliar e expandir seus prismas de observação. Cabe registrar também, e no caso, em ambas as bases de trabalhos consultadas, a variedade considerável de modelos teóricos que se propõem a conceituar o constructo e a mensurá-lo.

2.3 Modelo teórico da pesquisa

O modelo teórico utilizado nessa pesquisa propõe o agrupamento dos constructos bem-estar no trabalho, suporte organizacional percebido e comprometimento organizacional afetivo para explicar suas possíveis relações. Todavia, reitera-se, o assunto primordial focalizado neste estudo é o bem-estar no trabalho, de forma que a atenção às relações para com os outros dois aspectos supracitados se dá subsequentemente, em segundo plano.

O embasamento teórico sobre o bem-estar laboral, registra-se, fora apresentado na subseção antecedente, no item 2.1 e seus subitens (2.1.1, 2.1.2 e 2.1.3). Já os respectivos aportes científicos acerca do suporte organizacional e do comprometimento são apresentados na sequência do trabalho, respectivamente nos itens 2.3.1 e 2.3.2. As três escalas utilizadas para mensurar os três constructos, descritas no capítulo que trata do método da pesquisa, foram: (i) Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), de Paschoal e Tamayo (2008); (ii) Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), de Siqueira (1995 *apud* SIQUEIRA, 2005) e (iii) Subescala de Comprometimento Afetivo do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional, de Medeiros e Enders (1998). Faz-se relevante destacar que, nos estudos de validação de cada uma das três escalas, foram obtidos coeficientes *Alpha de Cronbach* satisfatórios, o que não apenas legitimou sua consistência interna como também avalizou a possibilidade de sua aplicação em estudos futuros, como esta pesquisa.

Em atendimento ao último objetivo específico determinado para o estudo em desenvolvimento, buscar-se-á identificar se há impactos (positivos ou negativos) nas dimensões do bem-estar (afeto positivo, afeto negativo e realização) mediante as correlações com o suporte organizacional e o comprometimento organizacional afetivo. Para tanto, a construção do modelo que interrelaciona os três constructos pautou-se nos pressupostos de Rhoades e Eisenberger (2002), os quais pontuam que

os cuidados, a aprovação e o respeito conotados pela percepção de suporte organizacional devem atender às necessidades socioemocionais, de forma que o trabalhador possa incorporar seu papel como membro da organização, o que pode ter resultado positivo tanto para os empregados (aumento da satisfação profissional e humor positivo) quanto para a organização (aumento do comprometimento afetivo e desempenho). (RHOADES, EISENBERGER, 2002, p. 698)

Além desses autores, pode-se inferir que também o entendimento de Estivaleta e Andrade (2012, p. 217) vai ao encontro dessa noção, uma vez que as autoras comentam que recentes pesquisas indicam que o “suporte organizacional pode contribuir para o bem-estar dos indivíduos (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010), além de possibilitar vantagens para a organização com o aumento do comprometimento”.

Com base nas colocações supracitadas, delinea-se o modelo teórico proposto para a presente pesquisa. Por conseguinte, avança-se agora para a definição conceitual teórica dos dois construtos adjacentes (suporte organizacional e comprometimento organizacional afetivo) ao foco central (bem-estar no trabalho) do modelo. E, depois, apresentar-se-ão as hipóteses assumidas para este estudo, bem como os pressupostos provindos de estudos antecedentes que nortearam a formulação de cada uma.

2.3.1 Suporte organizacional

Respaldando-se nos preceitos teóricos da sistematização em metáforas proposta por Morgan (1996) para entender as organizações e ilustrada na perspectiva de Fossá (1999), é possível percebê-las tal como organismos vivos, os quais mantêm constantes trocas com o meio ambiente, seus *stakeholders* e a sociedade e, desta maneira, absorvem energia e matéria para se organizar em níveis cada vez mais altos de complexidade. Em contrapartida, nessa interação mútua, os laços que os *stakeholders*, e dentre estes, principalmente os colaboradores internos, desenvolvem em suas múltiplas relações com as organizações são mais do que

simplesmente econômicos; na verdade são carregados de afetos e, portanto, fundamentalmente de natureza psicológica (Freitas, 2006).

Não se pode desconsiderar o fato de que, no âmbito organizacional, a dinâmica do trabalho é formalmente abalizada por regimes trabalhistas e seus respectivos regramentos contratuais que definem, explicitamente, entre outros aspectos, as obrigações, os deveres e os direitos, e as alçadas de intervenção funcional de chefias e de subordinados. Entretanto, conforme entendem Oliveira e Tamayo (2008), contratos e controles formais não são suficientes para assegurar a tranquilidade das partes envolvidas em uma relação, principalmente quando se trata do vínculo entre o empregado e sua organização de trabalho. Nesse sentido, para melhor se compreender a tensão entre as lógicas de interesses da organização e do trabalhador (ARAÚJO, SACHUK, 2007) passa a ser essencial conhecer como se estruturam os vínculos pessoais informais no contexto trabalhista.

Estudos do âmbito comportamental observam que, nas relações humanas de troca, naturalmente coabitam interesses e expectativas, de ambas as partes compromissadas, de que recebam, na mesma medida do investimento dispendido, proporcional recompensa. Já para Andrade e Estivalet (2011, p. 2) também no contexto corporativo esta assertiva se legitima, uma vez que a “relação entre trabalhador e organização pressupõe a ideia de troca entre ambos, visando a benefícios mútuos”. De uma parte, os empregados ingressam na organização com certas expectativas sobre o que poderão realizar profissionalmente e sobre o que a organização poderá oferecer-lhes, tanto como recompensa quanto como meios para facilitar o seu trabalho (TAMAYO, TRÓCOLLI, 2002). Simultaneamente e em contrapartida, a organização geralmente deposita em seus funcionários a expectativa de que assumam determinados comportamentos atitudinais, tais como dedicação, lealdade e compromisso com o atingimento dos objetivos organizacionais.

Essa perspectiva leva a presumir que, seja em maior ou menor gradação, existe certa co-responsabilidade das duas partes envolvidas. Da organização, devem derivar ações no sentido de promover ambientes saudáveis em que floresçam relacionamentos e atitudes positivas em relação ao trabalho e, principalmente, em inculcar posturas que demonstrem correspondência aos anseios do trabalhador pelo reconhecimento e valorização do seu labor. Berthelsen, HJalmers e Söderfeldt (2008) manifestam-se de acordo a este senso quando decretam que os empregadores têm a responsabilidade de garantir o desenvolvimento físico e social, garantindo um ambiente de trabalho saudável, valorizando o bem-estar dos colaboradores. Do trabalhador, o dever de pautar suas ações em prol tanto da consecução dos objetivos organizacionais quanto da construção do seu bem-estar laboral particular.

Face a tais postulados e suas implicações na performance de uma organização é que diversos estudos do âmbito comportamental-organizacional têm buscado explorar as possíveis relações entre o bem-estar do trabalhador e a percepção de determinadas variáveis corporativas. Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2011) mencionam, como exemplo de variáveis que coabitam o contexto organizacional, as oportunidades de controle e autonomia (KELLOWAY, GOTTLIEB, BARHAM, 1999), as relações sociais e suporte social (TOTTERDELL *et al.*, 2004), o clima social (SOBRINHO, PORTO, 2012) e a justiça organizacional (WEISS, CROPANZANO, 1996). Além dessas, as autoras acrescentam e detêm-se, em específico, no estudo da interferência de outra relevante característica organizacional percebida: o suporte organizacional (PASCHOAL, TORRES, PORTO, 2010; SIQUEIRA, 2005).

Suporte organizacional percebido (SOP) se refere diretamente, conforme Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986, p. 500) e Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999, p. 2), às crenças globais que os trabalhadores constroem acerca do “quanto a organização valoriza e retribui seus esforços pessoais e se preocupa com seu bem-estar pessoal”.

São perceptíveis os traços de similaridade entre tal definição e o entendimento de Allen *et al.* (2008 *apud* Campos, Estivalet e Löbler, 2011, p. 4). Estes autores, por sua vez, preconizam que “a percepção de suporte organizacional relaciona-se à avaliação dos funcionários acerca de se, e, em que medida, a organização irá reconhecer e premiar o seu esforço, oferecer apoio às suas necessidades sócio-emocionais e ajudá-los em seus pedidos”.

Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999, p. 2) acrescentam que “essas percepções baseiam-se na frequência, intensidade e sinceridade das manifestações organizacionais de aprovação, elogio, retribuição material e social ao esforço dos seus recursos humanos”.

Para Siqueira (2005), a análise deste conceito em sua integralidade suscita claramente uma aproximação entre postulados da Sociologia e Psicologia Cognitiva, uma vez que interliga noções sobre troca social, norma de reciprocidade e cognição. Logo, afora o supracitado aporte de esclarecimentos do âmbito da psicologia cognitiva sobre percepção, também se faz bastante pertinente, no intuito de subsidiar a adequada compreensão sobre a definição conceitual de SOP e, conforme advogam Siqueira (2005) e Campos, Estivalet e Löbler (2011, p. 4), “ampliar o entendimento acerca dos mecanismos de troca social e de reciprocidade que ocorrem entre indivíduos e organizações, as quais estabelecem e sustentam os vínculos entre os mesmos”.

Desta maneira, para os autores, bem como para Nascimento, Emmendoerfer e Gava (2012), o conceito de suporte organizacional desvelar-se-ia em uma relação de intercâmbio entre indivíduo e organização cuja análise se inspira, por analogia, nas concepções sobre a vida social e, mais especificamente, nos postulados de cunho sociológico de Blau (1964) sobre as trocas sociais e de Gouldner (1960) sobre a norma de reciprocidade.

Os pressupostos supracitados sinalizam que a percepção de suporte organizacional é, portanto, um fenômeno de dimensão psicossocial e se operacionaliza mediante a apreensão de estímulos externos, de cunho social, baseada em parâmetros internos, cognitivos. Desta articulação desencadeiam-se e sedimentam-se, a nível mental, organizadas microestruturas de significação valorativa, internalizadas em uma espécie de “macroarranjo simbólico” que assume a forma de esquema. Este esquema é que instrumentaliza e baliza o comportamento do indivíduo para com seus pares, nas interações cotidianas do convívio social e, da mesma forma, no contexto laboral, na relação de reciprocidade entre ele e a organização.

Costa, Filenga e Siqueira (2012) comentam que é por meio do acionamento deste quadro de referências cognitivo que se compõe a identidade social do empregado nesta relação de troca social, uma vez que ele se identifica como um beneficiário, se posiciona mentalmente como receptor, enquanto que a organização é por ele identificada como uma fonte social de apoio.

De um lado, a identidade organizacional expressa a realidade particular da instituição, como ela é e como se exterioriza, e a sua personalidade institucional, imbuída na postura adotada ao tomar decisões e nos valores de sua conduta. De outro, este conteúdo real projetado é percebido subjetivamente pelo trabalhador tal qual em suas relações interpessoais, o que o impele naturalmente a atribuir à organização características antropomórficas e ainda, acrescidos seus parâmetros pessoais de valoração, julgá-la digna ou não de suas contribuições.

No que concerne a esta percepção de reciprocidade no contexto organizacional, Siqueira (2005) também entende que ela se afigura pelo fato de o trabalhador considerar simbolicamente

a organização como uma entidade social com a qual é possível entabular trocas sociais, aplicando às suas relações (...) princípios semelhantes aos que usa para iniciar, manter e fortalecer relações na vida social. (SIQUEIRA, 2005, p. 86)

Nesse viés, para construir tal perfil identitário os colaboradores realizam um processo de personificação da organização. Costa, Filenga e Siqueira (2012, p. 6) resumem esse processo nos seguintes termos: “doações organizacionais são entendidas como atos gerenciais que concretizam a política de gestão de pessoas no dia a dia da dinâmica organizacional”.

O aperfeiçoamento contínuo desse processo relacional exige que os detentores de postos de comando na organização atentem estrategicamente à elaboração e implementação de práticas administrativas que, conforme Paschoal, Torres e Porto (2010), representem aos seus colaboradores uma retribuição compatível com os esforços individuais dispendidos.

Contemplar adequadas medidas gerenciais nesse planejamento se faz bastante relevante, pois, como entendem Costa, Filenga e Siqueira (2012) as crenças de percepção de suporte organizacional são desenvolvidas porque o empregado se coloca tanto no papel de receptor de doações já feitas quanto no de provável receptor de doações futuras da organização. Todavia, Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2011, p. 13) advertem que essa tarefa requer a observância a uma condição precípua: “estratégias e ações para valorização e desenvolvimento dos ativos humanos devem, primeiramente, ser percebidas como justas pelos trabalhadores”, ou seja, devem ser aprovadas pelo seu crivo pessoal no que tange ao quesito equidade.

Na literatura sobre comportamento organizacional, estudos sinalizam a possibilidade de determinadas intervenções gerenciais propulsionarem o despontar, o desenvolvimento e a potencialização da percepção positiva acerca do retorno recebido pelo trabalhador diante de seus esforços dedicados à organização. Estas medidas interventivas constituem-se operações de melhoria relacionadas à macro e microestrutura administrativa. Para Limongi-França (1997) o conjunto dessas ações e práticas são processos voltados à promoção de qualidade de vida no trabalho. Este senso parece ser partilhado parcialmente por Aselage e Eisenberger (2003), os quais postulam que essas mesmas ações e práticas podem, em outras palavras,

ser entendidas em termos de oferecimento de suporte organizacional, uma vez que, este conceito relaciona-se as ações da organização no sentido de desenvolver seus funcionários, prover recursos, garantir autonomia, visibilidade e reconhecimento. (ASELAGE, EISENBERGER, 2003, p. 497)

Esse pensamento sugere que espaços organizacionais em que colaboradores sejam contemplados por programas de progressão de carreira e uma política salarial satisfatória, que contemple vantagens e que se reverta em uma remuneração justa, são mais salutares e denotam ter associação com bons níveis de SOP. Além desses fatores, práticas administrativas que propiciem aos colaboradores, no ambiente laboral, estímulos à experimentação autônoma, a iniciativas, ao desenvolvimento de novas ideias e o fato de serem ouvidas suas opiniões também podem favorecer uma percepção mais salutar sobre o suporte oferecido.

Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999) desenvolveram uma extensa pesquisa de campo visando a elaboração de um instrumento que permitisse aferir, no contexto

brasileiro, o suporte organizacional percebido a partir de específicas variáveis organizacionais. Uma das etapas da pesquisa consistiu na identificação e sistematização dessas variáveis, denominadas indicadores objetivos de ações organizacionais de suporte organizacional.

Após realizarem os procedimentos qualitativos adequados, os autores sistematizaram tais indicadores em 8 categorias de conteúdo. Nesta perspectiva, os indicadores de suporte organizacional estão compreendidos nas ofertas da organização ao trabalhador, em termos de

(1) Benefícios e Saúde: refere-se às ações organizacionais que propiciam salários indiretos e possibilitam acesso a serviços de assistência médica; **(2) Conforto, Condições de Trabalho e Bem Estar:** refere-se ao gerenciamento da jornada de trabalho e das condições físicas e materiais dos ambientes de trabalho; **(3) Desenvolvimento e Carreira:** refere-se às ações organizacionais que indicam uma preocupação organizacional com o futuro profissional e pessoal do funcionário; **(4) Incentivos, Remuneração e Gestão de Desempenho:** refere-se às estratégias empregadas pela organização para manter e melhorar os níveis de desempenho de seus funcionários e à qualidade das políticas e práticas organizacionais relativas à administração de salários; **(5) Justiça:** refere-se à qualidade dos procedimentos e critérios de distribuição de benefícios e recompensas organizacionais; **(6) Treinamento:** refere-se às oportunidades de capacitação profissional oferecidas pela organização aos seus funcionários com a finalidade de corrigir e aprimorar suas competências; **(7) Relacionamento, Comunicação e Participação:** refere-se à qualidade do relacionamento interpessoal na organização; **(8) Outras Características do Comportamento Organizacional:** inclui sentenças que não foram classificadas nas categorias anteriormente mencionadas. (OLIVEIRA-CASTRO, PILATI, BORGES-ANDRADE, 1999, p. 5)

O aprofundamento das discussões sobre o tema fomentou o interesse de Rego e Souto (2004) em delimitar os principais fatores que equacionam o vínculo afetivo positivo entre os trabalhadores e tais espaços. Para tanto, após realizarem análises estatísticas correlacionais apropriadas, as autoras identificaram que são os aspectos espírito de camaradagem, credibilidade/confiança dos líderes, comunicação aberta e franca com os líderes, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal, equidade e conciliação trabalho-família os principais preditores desse vínculo.

Nota-se que estudos exploratórios acerca dos consequentes benefícios provenientes dessa relação de confiança e colaboração mútuas são recorrentemente alvos de pesquisadores do comportamento organizacional, já que, conforme afirmam Costa, Filenga e Siqueira (2012, p. 6), “evidências acerca da capacidade de percepção de suporte organizacional influenciar resultados relevantes para organizações estão largamente registradas na literatura”.

Da percepção em alto nível do suporte organizacional pelos colaboradores, decorrem, entre as vantagens das quais poderá usufruir a organização, a redução dos índices de

absenteísmo e de intenções de rotatividade, uma vez que, conforme Allen e Meyer (1996) uma das maneiras de o empregado retribuir a organização é permanecer trabalhando para ela.

Além dessas vantagens, Siqueira (2005, p. 86) advoga que as retribuições do trabalhador, quando incutidas em atos de ajuda à organização ofertados espontaneamente e, “sempre que ele percebe a necessidade de oferecer ao seu empregador uma quota extra de trabalho, extrapolando suas obrigações formais” para solucionar problemas e ou situações que se apresentam em sua rotina na organização, são gestos de cidadania organizacional. Postuas como essas fomentam o desenvolvimento e a sustentabilidade de uma cultura de cidadania a nível macroorganizacional, o que confere um diferencial competitivo à organização.

Allen *et al.* (2008 *apud* CAMPOS, ESTIVALETE, LÖBLER, 2011, p. 4) frisam “a importância da necessidade de realização de um trabalho desafiador e interessante para a formação da percepção de suporte organizacional”. Paralelamente, Valadares, Emmendoerfer e Borges (2010) afirmam que as organizações no Brasil têm progressivamente demandado um novo perfil de colaboradores. Estas desejam contar com funcionários que sejam “capazes de tomar decisões num ambiente de incerteza, que saibam lidar com riscos e que atuem de forma autônoma e por projetos” (VALADARES, EMMENDOERFER, BORGES, 2010, p. 49), o que se aproxima dos comportamentos considerados criativos e empreendedores.

Nesse senso cabe registrar, em um breve parêntese, as contribuições de Willerding (2011) que, citando Pinchot (1989) e Fillion (2004), sugere que a origem da inovação assenta-se na criatividade intrínseca a cada indivíduo e que os colaboradores com perfil empreendedor são dotados de características diferenciadas dos colaboradores comuns. Para esses autores, comparativamente, os empreendedores corporativos se sobressaem perante os outros porque são “visionários, comprometidos e automotivados, buscam por liberdade dentro da organização e estão direcionados a cumprir metas” (WILLERDING, 2011, p. 31).

Essas características se demonstram associadas a um profundo empenho dos indivíduos em obter realização pessoal e profissional, o que os impele naturalmente, de acordo com Schenatto e Lezana (2001, p. 4), a exercerem “a criatividade em prol de futuras inovações, assumindo um verídico comprometimento” tanto com a concretização de seus objetivos pessoais quanto das ações organizacionais.

Todavia, estas competências pessoais podem ser influenciadas tanto positiva quanto negativamente pelas condições propiciadas no ambiente organizacional. Conforme Willerding (2011) os empreendedores corporativos, nesse ponto, assumem expectativas assim como qualquer outro colaborador visto que reagem de forma positiva às recompensas e ao reconhecimento do seu trabalho.

Frederico-Ferreira (2008, p. 698) cita que autores como Eisenberger, Fasolo e Davis-LaMastro (1990) e Mathieu e Zajac (1990) partilham deste entendimento uma vez que em seus estudos, desenvolvidos há mais de vinte décadas atrás, propunham que “o suporte organizacional conduz a um aumento do comportamento inovador”. Nesse sentido, pressupõe-se que os processos para uma efetiva renovação na organização do trabalho perpassam a criação de um espaço facilitador do desenvolvimento do homem e de sua capacidade criativa, no qual haja a preocupação em valorizá-lo.

Para Costa, Barros e Santos (2007) essa relação traz benefícios à satisfação pessoal do colaborador na medida em que ele se sente estimulado e apoiado pela empresa, por meio de recursos que são colocados à sua disposição, a desenvolver seu potencial inovador. E, reciprocamente, traduz-se em benefícios à organização, pelo emprego desse potencial na transformação de uma ideia em um produto ou serviço bem sucedido, com maior valor agregado. Com base nessa lógica, os autores corroboram a proposição de que a percepção satisfatória do suporte organizacional oferecido pode ser um fator contributivo tanto ao progresso da organização, em termos de inovação, quanto ao bem-estar de seus colaboradores.

Por fim, cabe registrar que para os propósitos desta pesquisa, a definição conceitual adotada para o constructo foi a proposta originalmente por Eisenberger e seus colaboradores, em 1986. Por ter se derivado desse entendimento e ter sido validado no contexto brasileiro, o instrumento de mensuração do constructo que demonstrou ser mais conveniente aos propósitos do presente estudo, foi o construído e validado por Siqueira, em 1995. Denominado Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), este instrumento será detalhado subsequentemente, no capítulo que trata do método da pesquisa.

2.3.2 Comprometimento organizacional

Das considerações já foram contempladas até o presente estágio deste referencial teórico, já se destacou sobre a relevância da compreensão dos vínculos e comportamentos que provêm das relações estabelecidas entre os indivíduos trabalhadores e as organizações.

Conforme Araújo e Sachuk (2007), a superação gradual e histórica do modelo taylorista/fordista de produção, calcado em fortes valores capitalistas que pressupunham o trabalhador apenas enquanto um meio para o alcance do fim maior: o produto e, conseqüentemente, o lucro, sobreleva-se como um dos marcos na contemporaneidade após o

qual se delinearão novos paradigmas no mundo do trabalho. Fatores como “o gigantismo organizacional, (...) o crescimento da necessidade de maior flexibilização e agilidade, a globalização dos mercados, o surgimento de novas tecnologias e modelos de gestão e os movimentos socioculturais da sexta década do século XX” (ARAÚJO, SACHUK, 2007, p. 60) incitaram profundas transformações na gestão do trabalho.

Tomei (1994) reflete que a necessidade de haver o fortalecimento do vínculo entre trabalhador-trabalho-organização deriva do novo conteúdo e natureza das funções que se realizam nas organizações modernas. Os imperativos de qualidade e serviços que marcaram os anos 80 e 90 demandaram mudanças radicais na forma como as empresas são gerenciadas. Nesse contexto, em que se delineiam novos cenários organizacionais, paralelamente os estudos científicos do campo da administração reconfiguraram-se, apresentando novas abordagens e concepções no intento de melhor compreender a complexidade que permeia a relação trabalhador-trabalho-organização na contemporaneidade.

Contemplar a dimensão comportamental humana em tais estudos se mostra ainda mais pertinente tendo em vista que as reconfigurações no mundo do trabalho moderno sinalizam para a necessidade de renovações também no que tange aos perfis ocupacionais desejados pelas organizações. Nesse sentido é que, conforme Bastos (1994), os temas correlacionados às atitudes no trabalho se transformaram no eixo básico de investigação para explicar e prever o comportamento do trabalhador, na perspectiva psicológica. E, dentre estes temas destaca-se o conceito de comprometimento organizacional, que continua sendo desde o final da década de 80, um dos temas mais frequentemente investigados no campo do comportamento micro-organizacional.

No âmbito brasileiro, Costa, Filenga e Siqueira (2012, p. 3) comentam que a “pesquisa sobre focos de comprometimento possui bastante profundidade e qualidade, graças aos trabalhos de Bastos e seus associados, a partir de 1994, privilegiando os comprometimentos com a organização, com a carreira e com o sindicato”. Medeiros e Enders (1998) complementam que os estudos seminais de Bastos (1994) apontaram vários significados para a palavra comprometimento.

Em um primeiro momento e desvinculado de qualquer contexto em específico, ou seja, tomado o seu entendimento de modo generalista, a termo comprometimento fora sincronizado com o significado de engajamento, agregamento e envolvimento. Posteriormente, focalizando-o sob o prisma de seu caráter disposicional, fora descrito como que um estado internalizado pelo indivíduo e caracterizado por sentimentos ou reações afetivas positivas tais como lealdade em relação a algo. Em momento mais posterior, a definição proposta pelo

autor foi que comprometimento é ainda uma propensão à ação, de se comportar de determinada forma, de ser um indivíduo disposto a agir (BASTOS, 1994).

Considerando-se em específico o ambiente de trabalho, o termo comprometimento adquire como adjunto o elemento organizacional e recebe a conotação de uma espécie de forte laço psicológico que caracteriza o relacionamento entre o indivíduo e a organização, bem como em outros aspectos do seu mundo do trabalho. Leite (2007) e Bastos (1994) também caracterizam o comprometimento organizacional como um vínculo mais global, profundo e duradouro, que se desenvolve lentamente, é mais estável e sofre menos o efeito de aspectos circunstanciais.

Outro ponto em que os autores parecem comungar da mesma opinião é quanto à pluralidade de acepções sobre o termo. Para ambos, isso reflete a problemática de não haver, em seu estado da arte, uma uniformidade de entendimentos. Nesse viés, Leite (2007) pontua que no domínio dos estudos sobre comprometimento no trabalho parece distante a possibilidade de haver um consenso quanto à própria definição do conceito e de como mensurá-lo.

O autor também comenta que Bastos (1994), em seus relatos descritivos sobre o estado da arte nesta área de pesquisa, aponta uma série de inconsistências que marcam os estudos, bem como as tentativas de aplicação dos seus resultados. Entretanto, admite que tais investigações de certa forma representaram avanços na compreensão desse tema reconhecidamente complexo, e no intuito de amenizar tais inconsistências, pondera que é compreensível, assim, que a área seja assinalada por problemas conceituais.

Nessa linha de raciocínio, Cohen (2007, pp. 336-337) considerou também o conceito de comprometimento como “um dos constructos não só mais difíceis como também mais pesquisados na área de gestão, destacando-se, no que se refere ao núcleo central do vínculo, as discussões sobre natureza, dimensionalidade, indicadores, caráter e focos do vínculo”. Além disso, cabe registrar que estudos têm abordado também os fatores antecedentes e os consequentes relacionados a esse profundo vínculo.

Nesse sentido, há que se esclarecer que nesta pesquisa seguir-se-á a perspectiva de Leite (2007) e Borges-Andrade (1999), que concordam que, nas abordagens teóricas e conceituais sobre o comprometimento organizacional, pelo menos nas últimas duas décadas, predomina o entendimento de que as dimensões desse vínculo podem ser categorizadas em três: dimensão *afetiva* (ou atitudinal), dimensão *instrumental* (ou calculativo) e dimensão *normativa*. Cabe ainda ratificar o registro de que, na presente pesquisa, pretende-se investigar em específico o nível do comprometimento organizacional afetivo e sua correlação ou nexo causal com o suporte organizacional percebido.

Leite (2007) comenta que

as raízes dos estudos deste enfoque, aqui nomeado de afetivo (...), encontram-se nos trabalhos de Etzioni (1975), que relaciona os métodos utilizados pelas organizações para obterem obediência/assentimento dos trabalhadores, aproximando-os dos padrões de envolvimento “moral” desejados. (LEITE, 2007, p. 5)

Ainda focalizando a dimensão *afetiva*, corrente cujos estudos têm prevalecido na literatura organizacional, Mowday, Porter e Steers (1979) foram autores que se notorizaram precursores, ao conceituaram comprometimento organizacional como a força relativa da identificação e envolvimento de um indivíduo com uma organização particular. Para esses três pesquisadores esse forte elo se consubstancia mediante a legitimação de três premissas: (a) uma forte crença e aceitação dos valores e objetivos da organização; (b) um desejo de exercer considerável esforço em benefício da organização; e (c) um forte desejo de se manter como membro da organização. Cabe registrar as contribuições desses autores também no que diz respeito à construção de um instrumento para investigar o comprometimento organizacional. É da autoria desses especialistas o desenvolvimento do *Organizational Commitment Questionnaire – OCQ*, em português Questionário de Comprometimento Organizacional. Em resumo, trata-se, conforme Costa, Filenga e Siqueira (2012), de um instrumento unidimensional, com 15 itens e um escala de Likert de 7 pontos.

Passada mais de uma década, Meyer e Allen (1991) propuseram, para conceituar o comprometimento organizacional, um modelo tridimensional que correlaciona as três dimensões supracitadas. Conforme os pesquisadores canadenses, a modalidade de ligação *afetiva* (ou *atitudinal*) pressupõe um forte envolvimento e identificação com a organização, na qual o empregado permanece como membro principalmente porque quer. Já a modalidade de ligação *instrumental*, vínculo também denominado de *calculativo*, *duradouro*, *de custos embutidos* ou *side-bets*, caracteriza-se pela ciência de todos os custos a serem dispendidos em caso de saída da organização, na qual o empregado permanece sobretudo porque precisa. E, por fim, há a modalidade de ligação *normativa*, na qual impera o sentimento de obrigação moral para com a organização, de modo que o empregado permanece nela porque sente que deve ficar.

Percebe-se que é praticamente consensual, principalmente nos discursos mais atuais de estudiosos e especialistas da área de gestão de pessoas, o reconhecimento da importância do engajamento do capital humano em todos os níveis e processos gerenciais das organizações modernas, tanto para a manutenção plena e satisfatória das atividades cotidianas, bem como para o atingimento dos objetivos organizacionais a médio e a longo prazo. Nóbrega e Sá

(2010, p. 3) sugerem “que a busca por obtenção de vantagens competitivas só poderá ser sustentável se a ideia de que as pessoas são as maiores responsáveis pelos ganhos organizacionais tiver cultivada na razão de existir de qualquer organização”. Esta configuração nos sistemas gerenciais modernos demanda um compromisso pautado em colaborações recíprocas, da organização para com o trabalhador e vice-versa. Como que numa via de mão-dupla, conforme Tomei (1994), as organizações, face ao panorama desafiador que vivenciam, necessitam contar mais do que nunca com empregados comprometidos que se identifiquem com os objetivos organizacionais e que gerenciem a empresa como seu próprio negócio.

Face a essa realidade, conforme pontuam Medeiros e Enders (1998), uma das

grandes preocupações das organizações, tanto no meio acadêmico como no empresarial, é a de conseguir selecionar e manter, no seu quadro funcional, indivíduos competentes, dedicados, engajados e, principalmente, envolvidos com os problemas da organização. (...) há hoje uma busca por pessoas que não trabalham só pelo salário ou por benefícios imediatos, mas trabalham pelo prazer, pelo significado que o trabalho tem para a vida delas e que são relacionados com suas vidas. (MEDEIROS, ENDERS, 1998, pp. 68-69)

Albuquerque, Baía, Freitas, Leite e Campos (2006), realizaram uma pesquisa com membros de uma instituição pública, cujos resultados revelaram que a falta de comprometimento gera vários problemas. Dentre os efeitos danosos do descomprometimento, os autores mencionam o pouco engajamento com as atividades, o desempenho de funções limitado ao necessário e requisitado, e a alta rotatividade, uma vez que os não comprometidos aceitam trocar de emprego por qualquer proposta que lhes seja mais atrativa, mesmo que somente sob o ponto de vista financeiro.

Os autores acrescentam que o descompromisso faz com que as pessoas não se empenhem em resolver os problemas porque não se percebem na obrigação de ajudar a empresa a se recuperar, ou seja, não há um espírito de solidariedade para com a organização. A criatividade e o aperfeiçoamento de competências também parecem ser aspectos negligenciados, pois o perfil de trabalhador descomprometido evidenciado na pesquisa revelou que esse tipo de indivíduo não apresenta grandes inovações e não agrega valor através de sugestões e dedicação, além do quê não busca se aperfeiçoar ou se desenvolver nas atividades em que atua (ALBUQUERQUE *et al.*, 2006). Em suma, os pesquisadores chegaram à conclusão que os trabalhadores descomprometidos, em suas condutas profissionais, tendem a se esquivar de responsabilidades e a se esforçar para assumir o mínimo possível de encargos.

A fim de trazer contribuições para que sejam minimizados e principalmente evitados esses tipos de comportamentos e, conseqüentemente, para que não se surtem seus danosos efeitos, é que o desenvolvimento de pesquisas sobre o comprometimento se reveste de suma importância. Ademais, naturalmente, como em outras áreas das ciências administrativas e sociais, contribui no sentido de enriquecer os embasamentos que melhor sirvam ao propósito de compreender o comportamento dos colaboradores, tendo em vista a possibilidade de prevê-lo, influenciá-lo e alinhá-lo a estratégias que visam à consecução dos objetivos organizacionais.

O desafio de buscar maneiras de conciliar as aspirações pessoais dos colaboradores aos interesses da organização em termos de efetividade são inúmeros e se fazem presentes em todos os tipos, tamanhos e configurações de organizações atuais. Leite (2007, p. 3) acrescenta ainda que “talvez seja uma grande utopia acreditar que é possível a integração totalmente satisfatória entre o indivíduo e a organização, visto ser este um objetivo de difícil e oneroso alcance”. Entretanto, conforme sinaliza Bastos (1994), equacionar o que parecem ser contradições insuperáveis entre trabalho e o capital depende sobretudo de muito avanço nos estudos do comportamento e das atitudes no contexto laboral.

Nesse sentido é que se sobressalienta a importância do fomento ao desenvolvimento de estudos exploratórios que colaborem para o aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas nas organizações. É fundamental que o conjunto dessas ações possa, conforme Nóbrega e Sá (2010), tanto ressaltar o aspecto estratégico da organização bem como reconhecer o valor do potencial humano, uma vez que as pessoas se sentirem valorizadas favorece com que elas se sintam mais predispostas para o trabalho. Por conseguinte, esse sentimento pode propulsionar as chances de se desenvolverem laços mais consistentes de comprometimento afetivo do trabalhador para com seu ofício, com a organização e com a equipe de trabalho.

Nóbrega e Sá (2010) também entendem que programas de valorização do trabalhador carecem perpassar o oferecimento de suporte para a realização de seus objetivos bem como ações que incorporem os objetivos individuais aos organizacionais. Nessa lógica, parece presumível que a resposta do indivíduo se dê pela sua maior identificação com a organização, pela internalização dos seus valores e a identificação com suas metas, ou seja, por manifestações, em sua conduta profissional, de sentimentos de lealdade e o desejo de manter-se filiado à organização.

Endossa tal inferência a conclusão de Medeiros (2003) sobre o impacto positivo dessas práticas no comprometimento organizacional, em pesquisa realizada para investigar possíveis

características organizacionais como antecedentes do comprometimento. O autor comenta que a filosofia e os valores organizacionais, quando inculcidos na oferta de retornos que transpareçam a valorização dos trabalhadores, explicam positivamente a obrigação em permanecer e a internalização dos valores e objetivos por parte dos colaboradores.

Costa, Filenga e Siqueira (2012) asseveram que a forma como a pessoa percebe seus retornos em relação aos seus investimentos no trabalho, por meio das políticas de gestão de pessoas que lhe são ofertadas, explica fortemente o aumento do comprometimento afetivo organizacional. Nesta perspectiva, recomendam que as organizações e seus gestores atentem aos critérios das suas políticas de recompensas, uma vez que isso pode repercutir favoravelmente para as partes envolvidas e representar avanços no sentido de se reduzir o abismo que muitas vezes se instaura na dicotomia interesses organizacionais *versus* interesses pessoais dos trabalhadores.

Para fins de delimitação da pesquisa, cabe registrar que neste estudo será explorada somente a dimensão *afetiva* do constructo comprometimento organizacional e adotada a definição conceitual proposta originalmente por Mowday, Porter e Steers, em 1979, ampliada por Meyer e Allen, em 1991, e aperfeiçoada por Meyer, Allen e Smith, em 1993. Derivado desse último entendimento e legitimado em pesquisa com foco na realidade cultural brasileira, o instrumento de mensuração do constructo que demonstrou ser mais conveniente aos propósitos do presente estudo foi o validado por Medeiros e Enders, em 1998. Denominado Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional, especificamente a subescala deste instrumento que mensura a base afetiva é detalhada subsequentemente, no capítulo do método da pesquisa. Ademais, pelo fato de o foco deste estudo ser o componente afetivo, ressalta-se que exclusivamente esse viés é pormenorizado, enquanto que os outros dois componentes (instrumental e normativo) são apenas citados.

2.4 Hipóteses da pesquisa

Conforme já mencionado no *corpus* desse trabalho, o modelo teórico deste estudo assenta-se na relação entre três constructos inerentes ao comportamento organizacional: bem-estar no trabalho, suporte organizacional e comprometimento organizacional afetivo. Das correlações suscitadas entre tais constructos emergem as hipóteses desta pesquisa, as quais são testadas empiricamente por meio de procedimentos estatísticos adequados.

A Figura 3, subsequentemente apresentada, ilustra as hipóteses do estudo. Na sequência, tais proposições e suas justificativas teóricas são expostas textualmente.

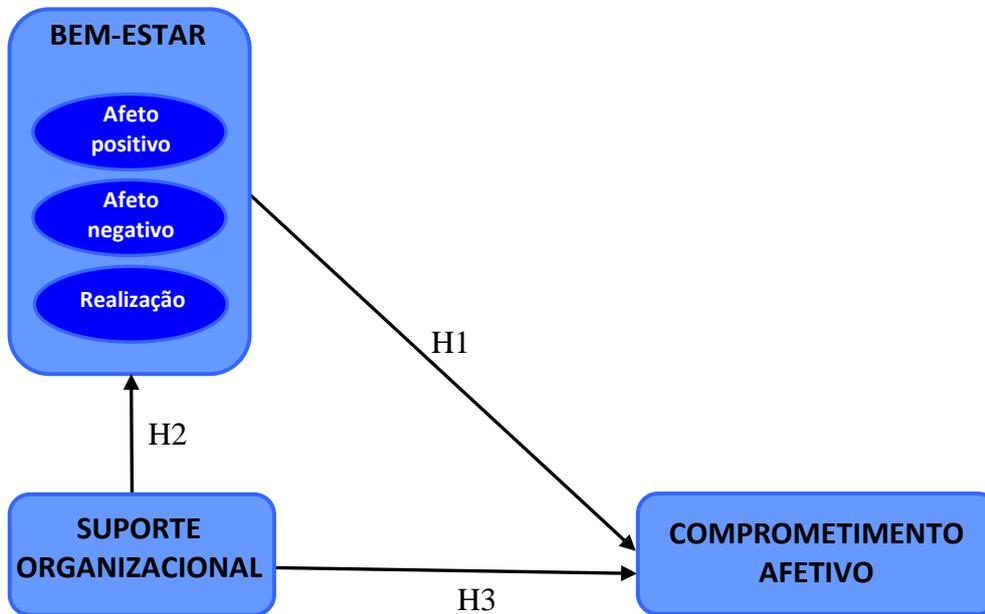


Figura 3 – Hipóteses da pesquisa

Nascimento, Emmendoerfer e Gava (2012) realizaram uma pesquisa inédita, no ano de 2011, junto a 29 componentes do Grupo Gestor do Planejamento Estratégico do Incaper (PEI), alocado em uma autarquia pública estadual. De cunho qualitativo, a pesquisa deu-se por meio da coleta dos relatos opinativos dos gestores. Os resultados encontrados corroboraram a relevância do aspecto emocional no estreitamento dos vínculos desses gestores com a organização em questão. Nas falas dos participantes, fora recorrente à menção à valorização profissional. O fragmento da fala de um dos gestores ilustra claramente a atenção prioritária que é dada a esse fator, ao mencionar que “*valorização profissional é muito mais que apenas salário digno, ou (...) compatível com a função que a pessoa exerce. A valorização profissional é a pessoa sentir que o esforço dela está se revertendo em benefício próprio e em benefício da sociedade*” (NASCIMENTO, EMMENDOERFER, GAVA, 2012, p. 10).

O que se pode inferir do acima exposto condiz com o entendimento de Dejours, Dessors e Desriaux, (1993), de que o trabalho não significa apenas um modo de se ganhar a vida, mas, transcendendo esse aspecto econômico, pode representar uma fonte de realização humana pessoal. Também as colocações de Affonso e Rocha (2010) vão ao encontro deste

pensamento, pois sumarizam que o trabalho e o significado percebido desse trabalho, são fatores preponderantes no estado de felicidade do indivíduo. Ademais, uma análise minuciosa do discurso acima permite inferir que a locução *sentir que o esforço* conota um senso de dedicação e forte envolvimento vivenciado pelo trabalhador. Desses pressupostos emana uma suposta relação entre o bem-estar do trabalhador, fenômeno que parece estar associado ao sintagma *benefício próprio* e que pode estar relacionado tanto à realização pessoal quanto a afetos positivos (felicidade), e seu comprometimento com a organização, sentimento permeado pela noção de profundo empenho (esforço).

Leite (2007), por sua vez, destaca que a literatura do comportamento organizacional aponta altas correlações observadas entre as escalas de comprometimento, que refere-se a ligações positivas com a organização empregadora (MEDEIROS, ENDERS, 1998), com as escalas de satisfação, que constitui uma relação prazerosa com o trabalho executado e que é uma das dimensões do modelo conceitual de bem-estar no trabalho apregoado por Paschoal e Tamayo (2008), e as escalas de motivação. Complementarmente, Meleiro e Siqueira (2005) afirmam que resultados de pesquisas revelam que dimensões apontadas como integrantes de bem-estar de empregados, tal como satisfação no trabalho, relacionam-se com maior cooperação, maior pontualidade, mais ajuda aos colegas e permanência na organização.

Waterman (1993) sugere uma aproximação entre os constructos bem-estar no trabalho e comprometimento ao colocar que é possível uma pessoa ter experiências de expressividade pessoal e autorrealização em diversas situações laborais cotidianas, principalmente naquelas em que se fizer co-presente o envolvimento intenso com um empreendimento. Nessas condições, para o autor, o trabalhador experiencia as sensações de estar completo quando engajado em determinadas atividades, de que fez o que realmente queria fazer, de que consegue expressar seu verdadeiro eu. Tais preceitos parecem estar incutidos nas conclusões de Frutos e Vercesi (2008), quando da realização de uma pesquisa sobre as representações sociais dos bombeiros sobre o seu bem-estar no trabalho. As autoras, após análise do discurso dos entrevistados, concluíram ser evidente que, apesar da consciência sobre as limitações e sofrimentos impostos pelo seu trabalho, o significado positivo atribuído ao trabalho em nível individual, organizacional e social talvez fosse o maior diferencial da profissão dos bombeiros. Impelidos por essa sensação é que eles experimentaríamos o sentimento de realização no trabalho, o que, por conseguinte, seria o fator que os levaria a perseverar na carreira e no desejo de dedicação à sociedade.

Sob diferente enfoque, Affonso e Rocha (2010, p. 14), em pesquisa desenvolvida com servidores públicos da área da saúde, concluíram que a insatisfação e desmotivação no ambiente

de atividade laboral desencadeiam efeitos prejudiciais no comportamento responsivo do trabalhador. No grupo investigado, os autores observaram que estes efeitos impactaram os vínculos com colegas, suscitando conflitos nas equipes de trabalho, e principalmente com a organização, uma vez que fora identificado o agravante fato de que nenhum dos funcionários cumpria seu horário integral de trabalho. Para os autores, a vivência dessas sensações negativas (insatisfação e desmotivação) no ambiente laboral pode, conseqüentemente, até “levar funcionários anteriormente comprometidos com o trabalho, horário e assiduidade, a cometer as mesmas faltas, relaxando ou não executando a contento as tarefas previstas”.

Afinizadas aos preceitos acimexpostos, Siqueira e Padovam (2008) sumarizam que

A ligação afetiva com uma organização pode incluir experiências emocionais positivas, que se traduzem em sentimentos positivos como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação. Com essa concepção, o comprometimento afetivo traz para o conceito de bem-estar no trabalho uma visão de que as relações estabelecidas pelo indivíduo com a organização que o emprega estão assentadas em uma interação que lhe propicia vivências positivas e prazerosas. Caso essa situação não se confirme, entende-se que poderiam ser experimentadas sensações negativas ou de desprazer por trabalhar em uma organização. Nesse caso, seria observada ausência do compromisso afetivo (...). (SIQUEIRA, PADOVAM, 2008, p. 207)

Face a tais pressupostos teóricos e aos resultados dos estudos supracitados é que se assenta a formulação da primeira hipótese desta pesquisa:

H1: o bem-estar no trabalho impacta positivamente no comprometimento organizacional afetivo.

Meleiro e Siqueira (2005, p. 6) postulam que na literatura que trata do comportamento organizacional, há proposições teóricas e resultados de estudos que sustentam a premissa de que as ações dos gestores das organizações, em seus diversos níveis, “podem produzir alterações na maneira como indivíduos se comportam e percebem a organização em que trabalham, com conseqüentes repercussões sobre estados psicológicos que constituem fatores integrantes do conceito de bem-estar”. Nesse sentido, as autoras pontuam que há evidências comprovadas de que o bem-estar dos trabalhadores no âmbito de vida pessoal (bem-estar subjetivo) sofre interferências dos suportes ofertados por organizações e por supervisores (Siqueira, Padovam, 2008). Nessa linha de raciocínio, advogam que o suporte organizacional pode ser considerado um importante antecedente de bem-estar no trabalho, uma vez que, considerando o modelo teórico conceitual de Siqueira e Padovam (2008) de bem-estar no trabalho, Meleiro e Siqueira (2005) afirmam que todos os seus três componentes (satisfação

no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) têm parcelas de suas variâncias explicadas por suporte organizacional.

Para Warr (2013), o ambiente laboral exerce influência na saúde mental das pessoas e, em decorrência disso, o bem-estar de um indivíduo dependerá do quanto esse ambiente lhe proporciona oportunidades de experiências positivas, o quanto estas são percebidas e o quanto são aproveitadas. Campos, Estivalet e Löbler (2011) endossam essa asserção quando comentam que, da mesma forma que o suporte social, o suporte organizacional também se encontra relacionado a melhorias na saúde física e mental dos indivíduos, sua satisfação, bem-estar, etc. Nesse sentido, reiteram que os estudos acerca desta temática sinalizam para a grande importância do suporte organizacional no bem-estar e qualidade de vida dos indivíduos.

Também Rego e Souto (2004), em pesquisa encontrada nos anais do vigésimo oitavo Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), concluíram que, quando percebem a sua organização como mais autêntica (KETS DE VRIES, 2001), ou seja, como mais autêntica, merecedora de confiança e essencial para as pessoas, os indivíduos denotam menores índices de estresse, mais elevados níveis de saúde e índices superiores de bem-estar afetivo no trabalho. Kets de Vries (2001), teórico que precursorou o termo autêntico, quando equacionou-o ao constructo bem-estar no trabalho também chegou a semelhante conclusão. Traduzindo-se como que numa atmosfera na qual os trabalhadores se percebem amparados por um bom suporte organizacional, os espaços percebidos como autênticos, conforme o autor sinaliza em seus postulados, favorecem os indivíduos a vivências positivas no ambiente laboral, bem como a sentirem-se mais realizados no trabalho, o que consubstancia indicadores de níveis superiores de saúde e de bem-estar afetivo no trabalho. Complementando esse viés, Sobrinho e Porto (2012) comentam que diferentes estudos apontam as características do ambiente de trabalho como um importante determinante do bem-estar do empregado, desde que facilitem a aquisição de metas pessoais.

Vão ao encontro desse entendimento os pressupostos de Horta, Demo e Roure (2012, p. 568), que pontuam que o fato de que “a confiança depositada pelo empregado na organização prediz seu bem-estar no trabalho (Araújo & Oliveira, 2008; Baptiste, 2008)”. As pesquisadoras confirmaram essa premissa em estudo que analisou se há relação entre políticas de gestão de pessoas percebidas pelos trabalhadores, confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho. Assim, evidenciaram que há realmente forte relação de predição entre as variáveis, sendo que, dentre as políticas avaliadas, mais especificamente a que se

refere a recompensas financeiras foi que demonstrou ser mais importante preditora desse bem-estar.

Em estudo desenvolvido, e encontrado também na base de dados dos EnANPADs, Andrade e Estivaleta (2011) investigaram o impacto dos valores organizacionais na percepção do suporte organizacional. Para tanto, consideraram a premissa de que tais valores atuam como antecedentes dessa percepção (GOODWIN, COSTA, ADONU, 2004) e essa, por sua vez, contribui na prevenção do estresse, na promoção do bem-estar, satisfação, comprometimento no trabalho.

Outro trabalho cujo registro também pertence aos anais do evento supracitado e que merece destaque foi o estudo precursorado por Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2011). As pesquisadoras se detiveram no objetivo de testar a relação do suporte organizacional, mais especificamente nas variáveis ascensão, promoção e salários e estilos gerenciais, com o bem-estar no trabalho. Após análises estatísticas apropriadas, identificaram que a direção da relação entre os constructos foi positiva, o que indicou que, de modo geral, quanto mais positiva é a percepção acerca do suporte, maiores são os afetos positivos e a realização no trabalho e menores são os afetos negativos vivenciados pelo trabalhador. Desta forma, concluíram que reações emocionais (afetos) e avaliações sobre realização profissional recebem impacto direto do tipo de suporte percebido. Semelhante conclusão foi a que chegaram Tamayo e Trócolli (2002), ao evidenciarem que outras variáveis de suporte organizacional (processos de gestão e gerenciamento da chefia) podem diminuir a exaustão emocional, ou seja, minimizar a vivência de afetos negativos no trabalho. Por outro lado, Feliciano, Kovacs e Sarinho (2010), referenciando Oliveira, Tristão e Neiva (2006) e Tamayo e Trócolli (2002), advertem que o suporte organizacional quando percebido como insuficiente traduz-se para o trabalhador como falta de reciprocidade e, nessa circunstância, pode levar à baixa realização e esgotamento profissional, aspectos tidos como essenciais para que surjam sentimentos e atitudes negativas definidores da síndrome do *burnout*.

Sousa e Coleta (2012) concluíram, em estudo com psicólogos atuantes em serviços de saúde pública de Minas Gerais, que a percepção dos próprios participantes acerca de fatores como qualidades da instituição/gestão, ambiente de trabalho e reconhecimento, quando positiva, pode lhes causar aumento no sentimento de bem-estar.

Sobrinho e Porto (2012), referenciando Puente-Palacios e Carneiro (2005), comentam que os resultados das correlações e regressões de pesquisas sobre comportamento organizacional apontaram para a relação significativa entre os efeitos do clima no ambiente organizacional e bem-estar no trabalho. Para os autores, tais resultados corroboram a

associação positiva entre fatores do clima, tais como reconhecimento, o qual abarca o senso de reciprocidade na percepção do suporte, e o afeto positivo e a realização. Assim, consideraram possível afirmar que o contexto de trabalho percebido é muito importante para favorecer o nível de bem-estar dos trabalhadores.

Siqueira (2005, p. 88) constatou que o suporte organizacional percebido foi “o melhor antecedente cognitivo de vínculos afetivos com o trabalho e com a organização, durante o teste de um modelo cognitivo para comportamentos de cidadania organizacional”. Conforme a autora, o suporte organizacional explicou a maior parcela de variância do fator satisfação com o próprio trabalho, o que endossou a tese de que “crenças de empregado receptor mostraram-se capazes de afetar positivamente a satisfação, revelando que acreditar em doações organizacionais pode ser uma cognição desencadeadora de afetividade no trabalho realizado”.

Por fim, cabe mencionar a pesquisa conduzida por Paschoal, Torres e Porto (2010) junto a uma instituição pública, cuja meta parece ser similar a dos estudos supracitados: testar o impacto de variáveis do suporte organizacional sobre o bem-estar no trabalho. De modo geral, as autoras concluíram que o suporte organizacional, por envolver a noção de retribuição organizacional, pode favorecer as emoções positivas no trabalho bem como a percepção do indivíduo de que está avançando em suas metas de vida, ou seja, contribuir para o aumento da satisfação no trabalho e, conseqüentemente, para seu bem-estar laboral. Mais especificamente, os resultados apontaram que os quesitos gestão do desempenho e sobrecarga consistiram nos mais importantes preditores do bem-estar. Os pressupostos teóricos de Warr (2013) complementam as asserções acima, visto que destacam certas características organizacionais e laborais (ambiente físico, salários e desenvolvimento na carreira) que, se percebidas negativamente, neutralizam, e/ou até mesmo reduzem, os níveis de bem-estar no trabalho.

Face a tais pressupostos teóricos e aos resultados dos estudos supracitados é que se assenta a formulação da segunda hipótese desta pesquisa:

H2: o suporte organizacional impacta positivamente no bem-estar no trabalho.

Campos, Estivalet e Löbler (2011) comentam que o suporte organizacional também se encontra relacionado ao comportamento positivo do trabalhador para com a organização, influenciando também no atingimento de melhores resultados, como, por exemplo, no aumento do comprometimento organizacional afetivo (RHOADES, EISENBERGHER, 2002; EISENBERGER, ARMELI, REXWINKEL, LYNCH, RHOADES, 2001). De acordo com Eisenberger *et al.* (1986), a percepção de suporte reflete a qualidade do tratamento que o

trabalhador percebe receber da organização e, quanto mais satisfatória a percepção de suporte mais os funcionários estão dispostos a retribuir à organização com seus esforços e dedicação (EISENBERGER *et al.*, 1986; OLIVEIRA-CASTRO, PILATI, BORGES-ANDRADE, 1999; SIQUEIRA, GOMIDE JR., 2008).

Rhoades e Eisenberger (2002) referem-se ao senso de obrigação e comprometimento afetivo que a percepção de suporte organizacional pode estimular nos colaboradores, no sentido de cuidar e ajudar a organização a atingir seus objetivos. Isto porque, após receber doações organizacionais e se colocar no papel de receptor, fortalecendo crenças de que a organização se preocupa com seu bem-estar e se configura como uma fonte de suporte, o empregado receptor passa a acreditar também que deva retribuir de alguma forma, se comportando espontaneamente a favor da organização e oferecendo gestos de cidadania organizacional (SIQUEIRA, 2005).

Sob viés semelhante, Rego e Souto (2004, p. 5) admitem como válida a premissa de que “os climas autenticizantes induzam níveis superiores de comprometimento afetivo e normativo (Allen & Meyer, 1996; Bastos, 2000; Bastos & Costa, 2001; Bastos & Andrade, 2002; Meyer & Herscovitch, 2001; Rego & Souto, 2003a, 2003b)”.

Costa, Filenga e Siqueira (2012), em pesquisa realizada com 1253 funcionários públicos em São Paulo, testaram um modelo envolvendo percepção de justiça (distributiva e de procedimentos) como antecedente de percepção de suporte organizacional e esta como antecedente de comprometimento organizacional. Os resultados evidenciaram que a percepção de justiça explica 50,4% da percepção de suporte organizacional (PSO), e esta explica 36,2% do comprometimento organizacional afetivo (COA). Os autores chegaram a esse último percentual em decorrência da confirmação da terceira hipótese estabelecida no estudo de que “havendo um nível mais elevado de Percepção de suporte, maior também será o nível de Comprometimento Organizacional em sua base afetiva”.

Em estudo desenvolvido por Nascimento, Emmendoerfer e Gava (2012), já citado neste referencial, os pesquisadores evidenciaram que a percepção dos gestores investigados sobre os fatores antecedentes do comprometimento no trabalho na administração pública se mostraram associadas, especialmente, aos preditores percepção de justiça organizacional e percepção de suportes organizacional (retornos e retribuições) e social. Outrossim, os participantes da pesquisa apontaram o fator retornos e retribuições como causador do comprometimento dos indivíduos. Além disso, para eles as retribuições percebidas se relacionam ao reconhecimento do trabalho realizado pelo indivíduo, sobrepujando-se a questões financeiras, cujo potencial foi, por vezes, minimizado nos relatos dos entrevistados.

A relação da percepção de suporte, tanto social como organizacional, sobre o comprometimento afetivo também foi investigada por Campos, Estivalet e Löbler (2011) num estudo conduzido junto a professores de uma rede municipal de ensino. Conforme os autores da pesquisa, os resultados evidenciaram a existência de correlações elevadas entre o comprometimento organizacional – em suas bases afiliativa, obrigação em permanecer e afetiva – e a percepção de suporte organizacional. Ademais, no entendimento dos pesquisadores, tanto o comprometimento afetivo quanto o normativo constituem-se como formas de reciprocidade para experiências positivas no trabalho, suscitando sentimentos tanto de obrigação em retribuir um favor quanto de permanecer na organização.

Meyer e Allen (1991) sinalizam para a percepção do suporte organizacional como sendo o antecedente mais promissor do comprometimento afetivo entre as experiências no trabalho. Tal entendimento condiz com os resultados obtidos no estudo de Siqueira (2005), cujo registro fora encontrado na plataforma SciELO - Scientific Electronic Library Online. Conforme a autora, confirmou-se a hipótese de que o comprometimento organizacional afetivo, ou o desejo de permanecer trabalhando para a organização, constitui-se em uma consequência do quanto o empregado receptor, durante uma troca social, percebe a empresa em que trabalha como uma fonte de apoio ou suporte social (organização doadora).

Face a tais pressupostos teóricos e aos resultados dos estudos supracitados é que se assenta a formulação da terceira e última hipótese desta pesquisa:

H3: o suporte organizacional impacta positivamente no comprometimento organizacional afetivo.

Este capítulo apresentou o aporte teórico utilizado nesta pesquisa, o qual embasou as hipóteses formuladas. Subsequentemente, o próximo capítulo deste trabalho apresenta a metodologia empregada para atingir os objetivos propostos, já citados anteriormente no *corpus* deste estudo. Nesta etapa, os três modelos do estudo – modelo de Paschoal e Tamayo (2008) para avaliar bem-estar no trabalho; modelo de Siqueira (2005) para mensurar suporte organizacional e modelo de Medeiros e Enders (1998) para comprometimento organizacional afetivo – são detalhados, com a apresentação de suas variáveis e escalas de mensuração.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Neste capítulo, são detalhados todos os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa em questão. Para tanto, esta seção compreende a abordagem metodológica, o tipo de pesquisa, os procedimentos (cálculos) para definição da população e da amostra estratificada de respondentes e as sistemáticas empregadas para a coleta e para a análise dos dados.

A pesquisa central deste trabalho é de cunho quantitativo e se categoriza como um estudo de caso cujos resultados são apresentados e analisados de forma descritiva. Terence e Filho (2006) sugerem que o prisma quantitativo se presta de maneira bastante conveniente às pesquisas do âmbito organizacional. Para os autores, a pesquisa nos espaços organizacionais, objeto comum de estudo em áreas de conhecimento como Engenharia de Produção e Administração, engloba relações de caráter social e humano e vem se desenvolvendo de maneira significativa por estudos que valorizam o emprego de métodos quantitativos para descrever e explicar fenômenos (TERENCE, FILHO, 2006, p. 1).

No entendimento de Gil (2008), enquadram-se nos estudos de análise descritiva aqueles que objetivam mapear e descrever, de modo aprofundado, a frequência de determinados(s) fenômeno(s). Pode-se considerar que essa asserção vai ao encontro das pretensões para este trabalho, no qual se busca coletar a percepção de determinado público (servidores técnico-administrativos da UFSM) acerca dos constructos (i) bem-estar no trabalho e (ii) suporte organizacional percebido e do (iii) comprometimento organizacional afetivo manifestado a fim de mensurá-la. Terence e Filho (2006, p. 3) endossam essa proposição, por entenderem que “nos estudos organizacionais, a pesquisa quantitativa permite a mensuração de opiniões, reações, hábitos e atitudes em um universo, por meio de uma amostra que o represente estatisticamente”.

Günther (2006) em seus pressupostos considera, por estudo de caso, a investigação aprofundada de uma instância de algum fenômeno, na qual é possível utilizar-se de procedimentos tanto qualitativos quanto quantitativos. De maneira complementar a esse entendimento, Lakatos e Marconi (1996), por sua vez, mencionam que o estudo de caso, modalidade frequentemente utilizada nas pesquisas desenvolvidas do âmbito das ciências administrativas, é uma investigação pormenorizada de um determinado indivíduo ou grupo, setor, fato ou ocorrência, ou de um ambiente, bem como das variáveis circunstanciais que o(a) permeiam.

No estudo em questão, as variáveis correspondem aos constructos bem-estar no trabalho, suporte organizacional e comprometimento organizacional afetivo e o grupo focalizado na análise é composto por servidores públicos federais, vinculados à subcategoria técnico-administrativos em educação (TAEs), do quadro funcional da Universidade Federal de Santa Maria, situada em Santa Maria/RS.

Ainda, este estudo se pormenoriza como de natureza quantitativa devido ao fato de ter as hipóteses a serem comprovadas, bem como as variáveis correlacionadas ao problema, objetivamente pré-determinadas de modo estanque no escopo de investigação, condicionamento geralmente incompatível aos estudos que possuem caráter qualitativo. Dentro da perspectiva que faculta aos estudos quantitativos a possibilidade de analisar as correlações de significância e causalidade entre variáveis, este estudo também se caracteriza do tipo correlacional (TERENCE, FILHO, 2006), cujo interesse é relacionar as variáveis supracitadas.

3.1 População e amostra

Em um primeiro momento, cabe registrar que a organização *locus* desta pesquisa é a Universidade Federal de Santa Maria, cuja criação oficial deu-se mediante a sanção da Lei nº. 3.834-C, em 14 de dezembro de 1960, pelo então Presidente da República Juscelino Kubitschek de Oliveira. Sua fundação é considerada um marco representativo na história do sistema educacional devido ao fato de ter sido a primeira universidade pública brasileira sediada em um município interiorano. Até aquele momento, todas as IESs eram instaladas somente no eixo das capitais dos estados federados.

Atualmente, pode-se observar que a instituição está inserida em um cenário progressivamente expansionista, reflexo principal do Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Números atualizados, disponíveis no site oficial da instituição, apontam que a UFSM possui, no que diz respeito apenas a números dos cursos presenciais de graduação (licenciatura plena, bacharelado, tecnológico, licenciatura plena e bacharelado e formação especial), um total de 17.993 mil estudantes regulares.

Em seu último vestibular foram oferecidas mais de 3.600 novas vagas, distribuídas entre mais de 80 cursos presenciais. Ademais, reitera-se que a UFSM se destaca por atuar sob

a égide da missão de construir e difundir conhecimento, comprometida com a formação de pessoas capazes de inovar e contribuir com o desenvolvimento da sociedade, de modo sustentável.

A escolha desta instituição deu-se, sobretudo, devido ao seu porte e ao patamar de suma representatividade os quais ocupa atualmente, seja a nível de atuação local, regional, nacional e inclusive internacional. Ademais, devido ao número expressivo de servidores do quadro funcional efetivo com os quais a instituição conta atualmente, uma vez que, considerando-se somente os servidores dos Centros de Ensino, Colégios e Reitoria, no campus sede da instituição, em Santa Maria/RS, chega-se a um contingente de 1.411 funcionários.

A motivação para realizar tal estudo na UFSM foi fortemente propulsionada pela intenção de contribuir positivamente para com o conhecimento que permeia as suas atuais políticas de gestão de pessoas, tendo em vista a possibilidade de suscitar desde profundas reflexões até propostas de aperfeiçoamento de tais condutas e práticas. Pretende-se que as investigações a que esta pesquisa se propôs e realizou sirvam para guarnecer de subsídios os dirigentes e líderes que têm em sua alçada de competência a elaboração e implementação das políticas de gestão de pessoas. Esta intenção converge, por conseguinte, no sentido de que estas práticas melhoradas se destinem a criação de um ambiente cada vez mais propício ao trabalho, com melhor qualidade de vida e com condições favorecedoras do bem-estar dos servidores técnico-administrativos na UFSM.

A pertinência de se realizar esta pesquisa junto à Universidade Federal de Santa Maria também se respalda pelo nexos de afinidade às suas atuais metas organizacionais, delineadas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), vigente de 2011 a 2015, no que concerne especificamente ao preceituado no eixo norteador “valorização das pessoas”. Não obstante, a escolha da instituição deu-se pelas conveniências de realização da pesquisa em sua fase prática, tais como: (i) localização geográfica, (ii) proximidade de contato com os respondentes, (iii) redução de custos, entre outros.

A população alvo dessa pesquisa foi estratificada, sendo constituída pelo montante total de 1.338 servidores técnico-administrativos, com exercício da função nos três níveis (apoio, médio e superior) e alocados nos oito Centros de Ensino da instituição em seu campus principal (Centro de Artes e Letras – CAL, Centro de Ciências da Saúde – CCS, Centro de Ciências Naturais e Exatas – CCNE, Centro de Ciências Rurais – CCR, Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH, Centro de Educação – CE, Centro de Educação Física e Desportos – CEFD e Centro de Tecnologia – CT) e na Reitoria.

Como o tamanho da população é conhecido, foi utilizada a fórmula que leva em consideração a proporção populacional para determinar o tamanho da amostra necessário para um intervalo de confiança de 95%. Conforme Stevenson (1981), a fórmula para cálculo do tamanho da amostra (n) com base na estimativa da proporção populacional (p), para populações finitas, é dada por:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot N}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q}}$$

Figura 4 – Fórmula do cálculo da amostra

Nesta fórmula, cada um dos parâmetros constantes corresponde a:

N = tamanho da população;

n = número de indivíduos da amostra;

$Z_{\alpha/2}$ = valor crítico que corresponde ao grau de confiança desejado;

\hat{p} = proporção populacional de indivíduos que pertence à categoria que estamos interessados em estudar;

\hat{q} = proporção populacional de indivíduos que não pertence à categoria que estamos interessados em estudar ($\hat{q} = 1 - \hat{p}$);

e = margem de erro ou erro máximo de estimativa.

Nesta pesquisa, os valores dos parâmetros utilizados foram:

$N = 1338$ colaboradores;

$Z_{\alpha/2} = 1,96$;

$\hat{p} = 0,5$

$\hat{q} = 0,5$

$e = 0,05$

Substituindo-se os valores dos parâmetros mencionados pelas variáveis da fórmula, obteve-se um tamanho de amostra igual a 299 colaboradores, o que representou uma proporção de 22,35% da população. Com a quantificação da amostra concluída, foi definida a estratificação dos indivíduos que fizeram parte da amostra por unidade administrativa (centros de ensino e reitoria).

Cabe registrar que a distribuição dos instrumentos de pesquisa aos respondentes da amostra, nas unidades supracitadas, foi realizada pessoalmente pela pesquisadora e deu-se de maneira aleatória, ou seja, sem que os respondentes fossem pré-escolhidos por sorteio ou outra forma de seleção. Desta forma, a todos os indivíduos da população fora dada a mesma chance de integrar a amostra de respondentes e de voluntariamente participar da pesquisa. Quanto às demais informações sobre a estratificação, estas constam detalhadas no Apêndice 1.

3.2 Coleta de dados

Nessa etapa, apresenta-se a sistemática de coleta de dados adotada para esta pesquisa. Para mais adequadamente expor tal conteúdo, este tópico se sistematiza ordenadamente em: escalas utilizadas, instrumento de pesquisa e procedimentos a serem adotados para sua aplicação, procedimentos empregados para análise dos dados e, por fim, aspectos éticos do estudo.

3.2.1 Escalas utilizadas

O modelo teórico utilizado nessa pesquisa propõe a reunião dos constructos bem-estar no trabalho, suporte organizacional percebido e comprometimento organizacional afetivo para explicar as suas possíveis relações.

Por oportuno, cabe aqui mencionar as escalas que foram utilizadas para mensurar cada um dos três constructos: (i) Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), de Paschoal e Tamayo (2008); (ii) Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), de Siqueira (1995 apud SIQUEIRA, 2005) e (iii) Subescala de Comprometimento Afetivo do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional, de Medeiros e Enders (1998). Subsequentemente, nesta respectiva ordem de disposição, cada uma das três é detalhada.

3.2.1.1 A Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET)

Motivados pela escassez de um instrumento aferidor de bem-estar no trabalho que focalizasse o cerne desse constructo e que não o contemplasse interseccionado a fatores antecedentes ou consequentes, Paschoal e Tamayo (2008) se dedicaram à elaboração e validação de uma medida que se demonstrasse capaz de mensurá-lo de modo mais fidedigno e desconexo de tais incongruências. Além dessas deficiências, os autores também identificaram que não existia um instrumento que abrangesse o aspecto afetivo (dimensão hedônica) e o aspecto cognitivo (dimensão eudaimônica) do bem-estar no trabalho e com aplicabilidade mais pertinente à realidade do trabalho no Brasil.

Impulsionados por tais intuitos, esses dois pesquisadores, após a realização de entrevistas, aplicações de questionários a significativa amostra populacional e tratamento dos resultados obtidos à luz de procedimentos psicométricos condizentes, conseguiram legitimar a validade da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). Este instrumento se diferencia principalmente (i) por operacionalizar as dimensões hedônica e *eudaimônica* do bem-estar no trabalho e (ii) poder ser aplicado em diferentes situações de trabalho, não apenas em contextos organizacionais.

Cabe registrar que, no que concerne à testagem de confiabilidade dos três fatores da escala, os valores obtidos para os *Alpha de Cronbach* foram 0,93 para o primeiro fator (afeto positivo), 0,91 para o segundo fator (afeto negativo) e 0,88 para o terceiro fator (realização). Tais valores aferidos para os coeficientes *Alfa de Cronbach* indicam um nível bastante satisfatório de confiabilidade.

Além desses aspectos elencados, pode-se considerar que esta escala se distingue (iii) por focalizar as vivências do trabalhador, posicionando-as como constituintes únicas do núcleo central do constructo, e (iv) entender os aspectos organizacionais como elementos adjacentes, ou seja, à parte desse núcleo, correspondendo, portanto, a possíveis antecedentes do constructo.

Na pesquisa em questão, levando-se em consideração tanto o atendimento a seus propósitos exploratórios, a seus objetivos gerais e específicos, quanto, principalmente, às consistentes teorizações de Paschoal e Tamayo (2008) sobre o bem-estar no trabalho, ambos aspectos já mencionados no *corpus* desse trabalho, julgou-se conveniente a utilização desse instrumento.

Além disso, reveste-se de especial importância e pertinência o emprego da EBET dentro desta pesquisa também pelo fato dessa escala ser uma ferramenta de diagnóstico organizacional, do qual provêm valiosos dados que podem orientar gestores a adotar medidas que promovam e facilitem o desenvolvimento do bem-estar nas diferentes áreas da organização. Esse argumento vai ao encontro do aspecto norteador deste trabalho de conclusão de curso de pós-graduação de cunho profissionalizante, que é a aplicabilidade do conhecimento gerado à *práxis* organizacional com vistas à proposição de melhorias incrementais.

A EBET, em sua versão definitiva apresentada por Paschoal e Tamayo (2008), contempla um total de 30 itens, sublocalizados em três fatores: afeto positivo, afeto negativo e realização. A figura 5 ilustra as dimensões do constructo bem-estar no trabalho e o número de itens que cada fator da EBET contempla.

DIMENSÃO	FATOR	DEFINIÇÃO	ITENS (Nº)
Hedônica (afetiva)	Afetos positivos	emoções de prazer, entusiasmo e conforto	9
	Afetos negativos	emoções de desprazer, ansiedade e depressão	12
Eudaimônica (cognitiva)	Realização	percepção do indivíduo de que, no seu atuar, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida	9

Figura 5 – Fatores do bem-estar no trabalho

Fonte: Adaptado de Paschoal, Torres e Porto (2010)

A aferição dos elementos da dimensão afetiva do bem-estar no trabalho dá-se na primeira parte da escala. Na introdução dessa etapa, consta o enunciado “*Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...*”. A partir dessa instrução, o respondente tem de expressar, em valores quantitativos de 1 a 5 (1 = “*nem um pouco*”; 2 = “*um pouco*”; 3 = “*moderadamente*”; 4 = “*bastante*”; 5 = “*extremamente*”), o nível de gradação em relação aos estados emocionais positivos e negativos descritos na figura 6.

DIMENSÃO	FATOR	ITENS (ESTADOS EMOCIONAIS)
Hedônica (afetiva)	Afetos positivos	alegre disposto contente animado entusiasmado feliz empolgado orgulhoso tranquilo
	Afetos negativos	preocupado irritado deprimido entediado chateado impaciente ansioso frustrado incomodado nervoso tenso com raiva

Figura 6 – Dimensão afetiva do bem-estar no trabalho

Fonte: Adaptado de Paschoal e Tamayo (2008)

Já a segunda parte da escala contempla aspectos pertinentes à realização no trabalho e é introduzida pelo enunciado “*Neste trabalho...*”. A partir dessa instrução, o respondente deve manifestar, em valores quantitativos de 1 a 5 (1 = *discordo totalmente*; 2 = *discordo*; 3 = *concordo em parte*; 4 = *concordo*; 5 = *concordo totalmente*), o seu nível de concordância perante as nove assertivas transcritas na figura 7.

DIMENSÃO	FATOR	ASSERTIVAS
Eudaimônica (cognitiva)	Realização	Realizo o meu potencial. Desenvolvo habilidades que considero importantes. Realizo atividades que expressam minhas capacidades. Consigo recompensas importantes para mim. Supero desafios. Atinjo resultados que valorizo. Avanço nas metas que estabeleci para minha vida. Faço o que realmente gosto de fazer. Expresso o que há de melhor em mim.

Figura 7 – Dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho

Fonte: Adaptado de Paschoal e Tamayo (2008)

3.2.1.2 A Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO)

Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) se notorizaram pioneiros, no contexto internacional, no que diz respeito ao desenvolvimento de um instrumento consistente para aferir a percepção dos colaboradores internos organizacionais acerca do valor das retribuições e dos benefícios ofertados pela organização em troca do seu esforço no trabalho. Ancorados nas premissas de seus próprios estudos sobre o tema, os autores compuseram uma escala aferencial da percepção de suporte organizacional denominada *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS).

Esta escala foi estruturada, em sua versão original, por 36 afirmativas, e em sua versão reduzida por 8. Destas afirmativas, metade possui conteúdo desfavorável e metade favorável, mas todas aludem, conforme Frederico-Ferreira (2008, p. 699), a ações “discricionárias que a organização pode ter em diversas situações e que poderão beneficiar ou prejudicar o empregado”. São contemplados, nessas possíveis ações, quesitos que tangem à apreciação do esforço extra, à consideração das opiniões do empregado, às preocupações da organização com pagamento justo, às oportunidades de promoção, ao bem-estar do empregado e à resposta a possíveis queixas suas, a pedidos de mudança e à resposta a necessidades especiais. Andrade e Estivalet (2011) pontuam a recorrência com que a escala, principalmente a versão reduzida, tem sido empregada em estudos, inclusive nos de Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch e Rhoades (2001).

Com base nos estudos seminais de Eisenberger e seus colaboradores, Siqueira (1995) precursora no Brasil a tradução adaptada da *SPOS*. A autora dedicou-se, em seus estudos sobre comportamentos de cidadania organizacional, a construir um instrumento inspirado nos moldes da *SPOS* que melhor se aplicasse às características culturais brasileiras. Para tanto, realizou testes exploratórios junto a uma amostra nacional de 287 trabalhadores. Após esta etapa, o instrumento proposto, denominado *Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO)*, passou por procedimentos que atestaram sua confiabilidade ($\alpha=0,86$), determinando-o uma medida psicometricamente válida para a mensuração do constructo.

A EPSO, assim como a *SPOS*, também fora originalmente concebida em uma versão completa e, posteriormente, fora redesenhada em uma versão compactada, contendo 6 assertivas. Entretanto, difere por apresentar, como itens a serem avaliados, somente os hipotéticos traços disposicionais da organização valorados como positivos. Cabe registrar que esta versão reduzida é a que fora utilizada na pesquisa em questão.

Quanto à estruturação do instrumento, cabe mencionar que a EPSO contempla seis afirmações, descritas na figura 8. Em relação a cada uma dessas afirmativas, o respondente é instruído a manifestar seu nível de concordância, em valores quantitativos que vão de 1 até 7 (1 = *discordo totalmente*; 2 = *discordo em grande parte*; 3 = *discordo em parte*; 4 = *neutro*; 5 = *concordo em parte*; 6 = *concordo em grande parte*, 7 = *concordo totalmente*).

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

Figura 8 – Escala de Percepção de Suporte Organizacional

Fonte: Adaptado de Siqueira (1995 apud SIQUEIRA, 2005)

3.2.1.3 A Subescala de Comprometimento Afetivo do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional

Os canadenses Meyer e Allen foram, dentre os pesquisadores que mais se detiveram a explorar a temática do comprometimento organizacional no contexto internacional, os responsáveis pelo desenvolvimento de um instrumento que abarcou as três bases por meio das quais se operacionaliza o fenômeno: base afetiva, instrumental e normativa. Conforme Medeiros e Enders (1998), este modelo aferidor, denominado *Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional*, fora também consequência do aperfeiçoamento dos estudos seminais dos autores que, iniciados em 1984, abarcavam somente os prismas afetivo e instrumental.

Somente a partir do ano 1990 em diante é que há a incorporação, ao modelo, do terceiro componente, o normativo. Posteriormente, os anos de 1991, 1993 e 1997 representam marcos históricos em que se fizeram presentes reformulações na nomenclatura e na conceitualização do modelo, tanto nos estudos desses dois professores canadenses em particular ou em parceria com outros colaboradores, como por exemplo a associação com Smith em 1993.

Na literatura que versa sobre o assunto, consta que, no total, o instrumento validado pelos autores em 1993 foi estruturado em 18 questões, sendo que as seis primeiras seriam indicadores do instrumento que abarcaria o comprometimento afetivo, as seis seguintes seriam indicadores de comprometimento instrumental e, as seis últimas, indicadores de comprometimento normativo.

Com base nos estudos de Allen, Meyer e Smith (1993), Medeiros e Enders (1998) propuseram-se a validar o modelo aplicado ao contexto cultural do comportamento organizacional brasileiro. Para tanto, realizaram testes junto a uma amostra nacional de 373 colaboradores.

Após realizarem os procedimentos para atestar a sua confiabilidade, determinando-o uma medida psicometricamente válida para a mensuração do constructo ($\alpha=0,68$), os autores concluíram que cinco indicadores formariam a subescala do fator afetivo, quatro comporiam a do fator normativo e, outros quatro, a do fator instrumental. Os outros indicadores foram excluídos das subescalas, tanto por não terem apresentado um coeficiente *Alfa de Cronbach* dentro dos limites aceitáveis quanto por não terem sido tratados por estarem fora dos objetivos do estudo.

Especificamente no que tange à subescala aferidora do componente afetivo, versão validada por Medeiros e Enders (1998) e a qual fora utilizada na pesquisa em questão, cabe mencionar que esta contempla as seis afirmações inicialmente consideradas pelos autores, descritas na figura 9. Em relação a cada uma dessas afirmativas, o respondente é instruído a manifestar seu nível de concordância, em valores quantitativos que vão de 1 até 5 (1 = *discordo totalmente*; 2 = *discordo pouco*; 3 = *nem concordo nem discordo*; 4 = *concordo pouco* e 5 = *concordo totalmente*).

BASE	INDICADORES DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
Afetiva	<p>Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.</p> <p>Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.</p> <p>Eu não sinto um forte senso de integração com a minha organização.</p> <p>Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização.</p> <p>Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização.</p> <p>Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.</p>

Figura 9 – Escala do Componente Afetivo do Comprometimento Organizacional

3.2.2 Instrumento de pesquisa

Para a coleta de dados utilizou-se, como técnica de investigação, um questionário (Apêndice 4). De acordo com Günther (2006), em um estudo de caso “é concebível criar experimentos que utilizem o sujeito como seu próprio controle (Campbell & Stanley, 1963; Ibrahim, 1979), bem como realizar entrevistas, aplicar questionários ou administrar testes”. Complementarmente, Gomes e Araújo (2005), por sua vez, consideram que, do ferramental de que pode se utilizar o método quantitativo, o questionário afirma-se como uma técnica de coleta de dados de aplicabilidade consistentemente apropriada, uma vez que por meio dos resultados obtidos viabiliza mais consideravelmente a possibilidade de serem feitas as induções, as quais ou confirmam as suposições inicialmente levantadas pelo pesquisador ou as refutam.

Quanto à estruturação desse instrumento em si, pode-se mencionar a observância a algumas de suas características, preceituadas por Terence e Filho (2006), tais como a prevalência de questões fechadas, testes e *checklists*, aplicados a partir de entrevistas individuais, por meio físico convencional (impresso) ou eletrônico. Para fins de delimitação, cabe registrar que o questionário elaborado para este estudo congrega um conjunto de questões fechadas, o que se apresenta aparentemente como uma vantagem, uma vez que estas podem englobar todas as respostas possíveis e, por conseguinte, facilitar posteriormente a tabulação dos dados. Ademais, este instrumento contém uma espécie de *checklist* (lista de verificação) e, cabe registrar, foi aplicado aos respondentes exclusivamente na versão impressa, o que implicou na condição de que as questões tivessem de ser respondidas por escrito.

O questionário foi formado pelas três escalas anteriormente descritas neste capítulo e por uma seção introdutória na qual se requeriram informações acerca de variáveis sociais, demográficas, econômicas e profissionais, as quais possuem unicamente a finalidade de sistematizar o perfil pessoal e funcional dos respondentes da amostra. Cabe comentar que esta estratégia visa contribuir para que, posteriormente, seja possível identificar se existem relações significativas entre os constructos investigados na pesquisa e tais variáveis. Desta forma, o questionário foi formado por 49 questões, divididas em 4 partes, conforme apresentado na figura 10.

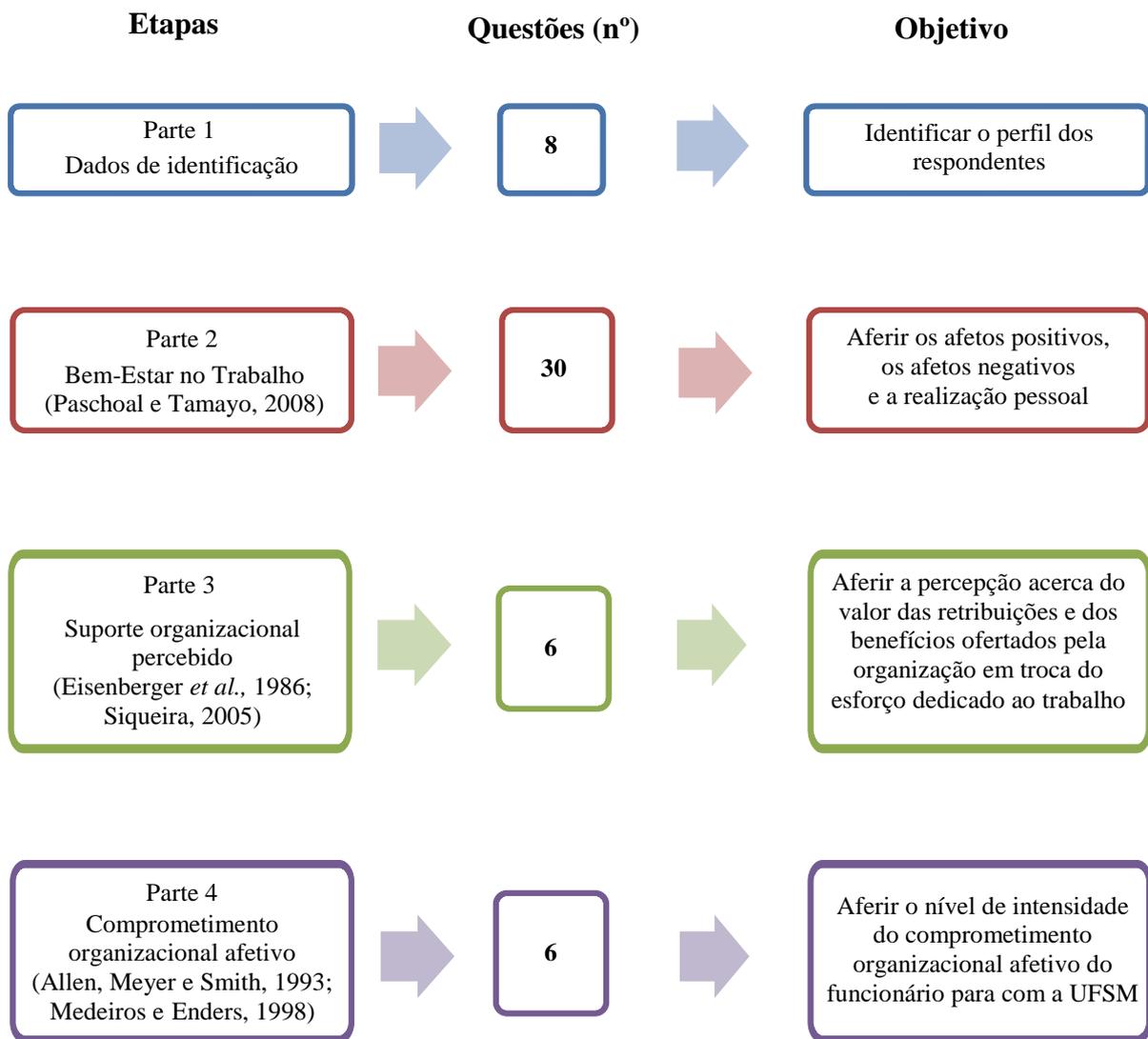


Figura 10 – Estrutura do instrumento de coleta de dados

3.2.3 Procedimentos a serem adotados

O instrumento de coleta de dados fora aplicado de forma direta aos respondentes dos Centros de Ensino e Reitoria em seu local de trabalho, estando condicionada à disponibilidade de tempo para o preenchimento do mesmo. A entrega do instrumento fora precedida de breve explicação sobre os objetivos da pesquisa.

Além disso, a pesquisadora, ao apresentar o instrumento, esclareceu que a participação seria voluntária, que a identidade do respondente seria preservada e que o projeto tinha

respaldo da instituição, por ter cumprido todos os trâmites de aprovação junto ao Comitê de Ética da UFSM.

3.3 Análise dos dados

Como o objetivo deste trabalho é identificar as relações entre bem-estar no trabalho, percepção de suporte organizacional e o comprometimento organizacional afetivo, junto aos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Maria, os dados obtidos por meio do questionário devem ser quantitativamente analisados a partir das etapas: codificação e preparação dos dados, estatística descritiva (média e desvio-padrão), teste de diferenças de médias (Teste T e ANOVA) e Regressão Linear.

Assim que obtidos, os dados foram codificados e preparados através do software Microsoft® Excel®, para análises posteriores. Inicialmente, testes estatísticos univariados foram realizados, através do cálculo de distribuição de frequências, para identificar o perfil da amostra pesquisada e, em seguida, foram calculadas as médias e os desvios-padrão das afirmações das escalas para a identificação das percepções dos entrevistados em relação à intensidade de bem-estar no trabalho, suporte organizacional e nível de comprometimento organizacional afetivo para com a instituição em análise.

Foram efetuados testes estatísticos de diferenças de médias (Teste T e ANOVA) para identificar se as diferenças no perfil pessoal e funcional dos respondentes interferem nos níveis de bem-estar no trabalho. Para Hair *et al.* (2006), o Teste T é aplicado para se investigar diferenças entre médias de grupos e consiste na diferença entre as médias dividida pela variabilidade das médias, enquanto que o ANOVA é usado para determinar se existem diferenças estatísticas entre três ou mais médias.

Visando identificar se as dimensões do bem-estar (afeto positivo, afeto negativo e realização) interferem, de forma distinta, na percepção do suporte organizacional e no comprometimento afetivo, foram realizados cálculos de Correlação de Pearson, que indica a força de associação entre duas variáveis (HAIR *et al.*, 2005).

Por fim, visando atingir ao principal objetivo deste estudo, ou seja, identificar as relações entre bem-estar, suporte organizacional e comprometimento afetivo, foram realizados testes de hipóteses. Para tanto, utilizou-se a análise de regressão linear, que consiste na realização de uma análise estatística com o objetivo de verificar a existência de uma relação

funcional entre uma variável dependente com uma ou mais variáveis independentes (PETERNELLI, 2005).

De forma resumida, no intuito de elucidar as etapas estatísticas deste trabalho, na Figura 11 foram ilustrados os objetivos da pesquisa e os métodos estatísticos utilizados para atendê-los.

OBJETIVOS DA PESQUISA	MÉTODOS ESTATÍSTICOS
Conhecer a intensidade de bem-estar no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFSM	Estatística descritiva (média e desvio padrão)
Verificar se o perfil pessoal e funcional dos respondentes interfere nos níveis de bem-estar no trabalho	Teste de diferenças de médias (Teste T e ANOVA)
Aferir a percepção de suporte organizacional dos servidores técnico-administrativos da UFSM	Estatística descritiva (média e desvio padrão)
Identificar o nível de intensidade do comprometimento organizacional afetivo destes funcionários para com a UFSM	Estatística descritiva (média e desvio padrão)
Averiguar as correlações entre as dimensões do bem-estar (afeto positivo, afeto negativo e realização), o suporte organizacional e o comprometimento organizacional afetivo	Correlações de Pearson
Testar as relações entre bem-estar, suporte organizacional e o comprometimento afetivo	Regressão linear (teste de hipóteses)

Figura 11 – Objetivos da pesquisa e análises estatísticas

3.4 Aspectos éticos do estudo

Para a realização do presente estudo, o projeto foi protocolado junto ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSM o qual é reconhecido pela Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP), respeitando a resolução 196/96 do Conselho Nacional em Saúde (CNS) (Brasil, 1996). Com a aprovação do CEP deu-se início à coleta de dados.

Para tanto, cabe registrar que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o instrumento de coleta de dados seguem todos os preceitos éticos estabelecidos pela Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que regulamenta a ética em

pesquisa com seres humanos e das demais normas complementares do Conselho Nacional de Saúde.

Fora assegurado a todos os indivíduos participantes do estudo os esclarecimentos acerca da pesquisa, bem como, em relação aos dados que constam no TCLE. E, ainda, fora garantida aos mesmos, a qualquer momento, a possibilidade de retirar o seu consentimento de participação no estudo, sem penalização alguma. A participação dos pesquisados foi facultativa, bem como, sua desistência no decorrer do estudo e, além disso, fora garantida a confidencialidade dos dados pela pesquisadora (Apêndice 3). O TCLE (Apêndice 2) foi assinado por cada um dos informantes pesquisados e pela professora pesquisadora coordenadora, sendo uma via arquivada consigo e, a outra, entregue ao pesquisado.

Os participantes poderão ter acesso aos dados coletados (TCLEs e instrumentos) que ficarão arquivados junto ao Núcleo de Pesquisa em Marketing do PPGA, sob a responsabilidade do (a) pesquisador (a) coordenador (a), durante o período de três anos, conforme Lei dos Direitos Autorais nº 9.610 (BRASIL, 1998). Após o referido período essa documentação será incinerada. Ainda, será sempre assegurado o sigilo da identidade dos participantes no momento da publicação dos resultados.

3.4.1 Riscos e benefícios do estudo

A pesquisa não apresenta nenhum risco para a saúde dos participantes, podendo causar apenas algum cansaço e desconforto pelo tempo gasto ao responder o questionário. Os benefícios para os integrantes desta pesquisa serão indiretos, pois as informações que serão coletadas fornecerão subsídios para a construção de conhecimento em Gestão de pessoas e organizações, bem como para novas pesquisas que serão desenvolvidas sobre essa temática.

4 RESULTADOS

No presente capítulo são analisados os dados coletados, considerando-se os objetivos gerais e específicos propostos a partir do problema de pesquisa. Desta forma, na apresentação dos resultados, descreve-se o nível aferido de bem-estar no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Maria e, ademais, quais suas relações com os aspectos *suporte organizacional* e *comprometimento organizacional afetivo*.

Para melhor compreensão, estruturou-se a análise dos resultados em sete seções: (1) Apresentação do perfil pessoal e funcional dos respondentes; (2) Níveis de intensidade de bem-estar no trabalho, de percepção de suporte organizacional e de intensidade de comprometimento organizacional afetivo dos respondentes; (3) Influências do perfil pessoal e funcional nos três constructos, (4) Análise fatorial exploratória, (5) Análise das médias gerais dos constructos, (6) Análise de regressão (testagem das hipóteses formuladas na pesquisa para as relações entre os constructos) e (7) Análise das correlações entre os constructos.

4.1 Apresentação do perfil pessoal e funcional dos respondentes

Precedente às análises sobre o bem-estar no trabalho, é necessário descrever a amostra pesquisada, a qual se compôs de 332 servidores públicos técnico-administrativos com exercício da função nos três níveis de carreira (apoio, médio e superior) e alocados nos oito Centros de Ensino da UFSM em seu campus principal (Centro de Artes e Letras – CAL, Centro de Ciências da Saúde – CCS, Centro de Ciências Naturais e Exatas – CCNE, Centro de Ciências Rurais – CCR, Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH, Centro de Educação – CE, Centro de Educação Física e Desportos – CEFD e Centro de Tecnologia – CT) e na Reitoria. Para tanto, as variáveis socioeconômicas, profissionais e sociodemográfica (renda) são sistematizadas em gráficos, demonstrados a seguir.

No que se refere ao sexo dos respondentes, pode-se notar que houve uma predominância do sexo feminino com 59% (n=196) do total da amostra pesquisada. Já o sexo masculino representou 41% (n=136) da amostra, conforme pode ser visualizado na figura 12.

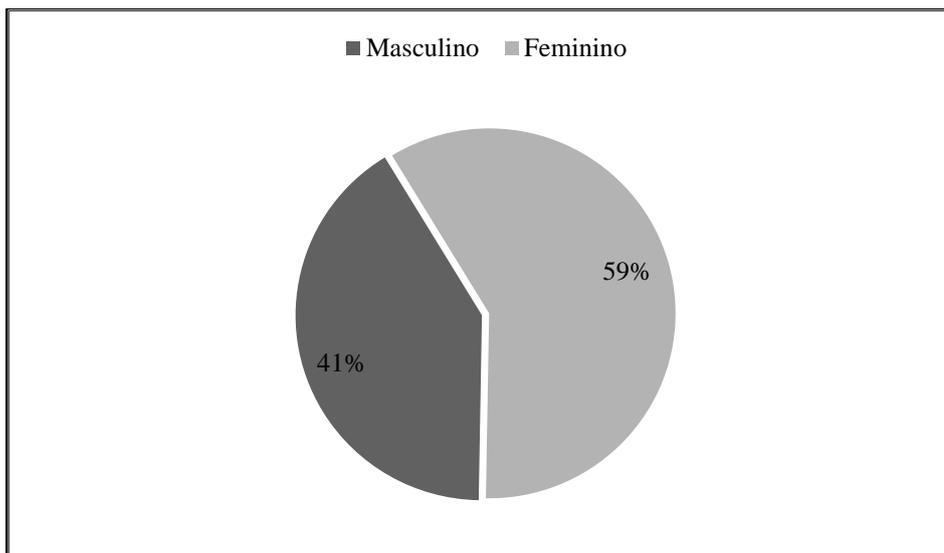


Figura 12 – Sexo dos respondentes

No que diz respeito à idade dos respondentes, conforme demonstrado na figura 13, a maior parte, 30,3% (n=100), possui idade superior a 50 anos. Quanto aos percentuais válidos representativos das demais faixas etárias têm-se: 28,2% (n=93) dos respondentes com idade de 41 e 50 anos, 24,8% (n=82) com idade de 31 e 40 anos e 16,7% (n=55) com até 30 anos. Os dados provenientes de amostra estratificada demonstram que esta é composta por servidores com idade entre 69 e 21 anos. E, em sua maioria, a amostra compõe-se de respondentes com, em média, 43 anos de idade.

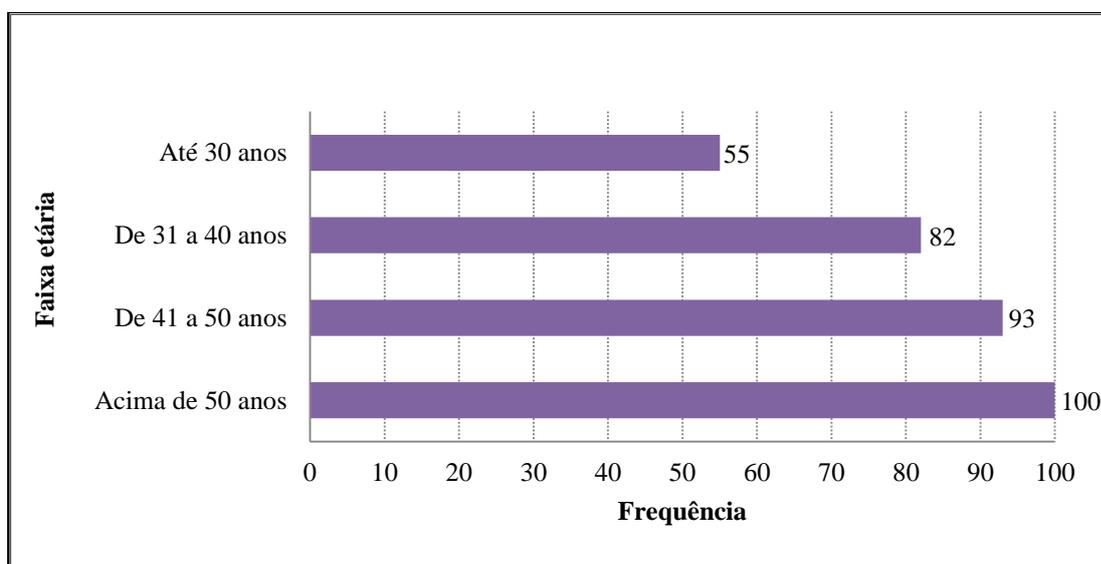


Figura 13 – Idade dos respondentes

No que diz respeito ao aspecto estado civil atual, conforme ilustra a figura 14, mais da metade dos respondentes da amostra, 55,6% (n=184), informou estar casado ou viver em regime de união estável. Dentre os demais, 30,5% (n=101) estão solteiros, 11,2% (n=37) estão separados ou divorciados e, uma parcela mínima, 2,7% (n=9), é composta por viúvos(as).

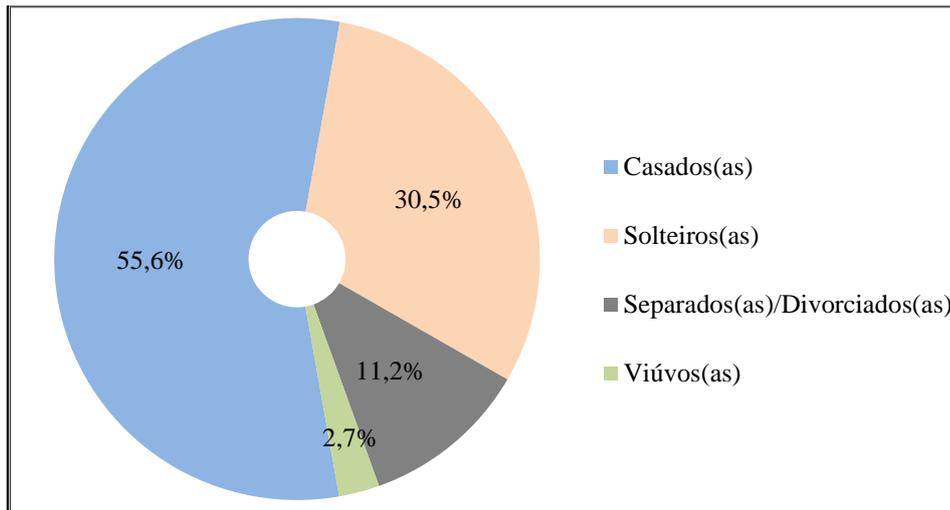


Figura 14 – Estado civil atual dos respondentes

Quanto ao questionamento “Possui filho(s)?”, a resposta da maioria dos colaboradores, 58,5% (n=193), foi afirmativa, ao passo que 41,5% (n=137) da amostra informou não ter filho(s). Esta distribuição pode ser melhor visualizada na figura 15 apresentada a seguir.

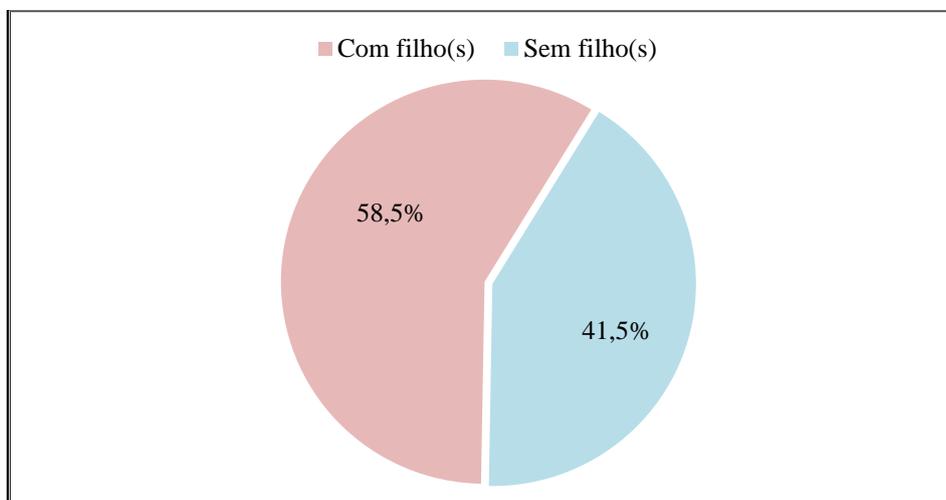


Figura 15 – Respondentes com ou sem filhos

Complementando as informações acerca da composição do grupo familiar dos respondentes que afirmaram possuir filho(s) (n=190), o detalhamento dos dados acerca da quantidade de filhos revela que a maior parcela percentual da amostra, correspondente a 41,1% (n=78), possui apenas um filho. Já os respondentes que informaram ter dois filhos representam 35,8% (n=68) da amostra e, portanto, constituem a segunda maior parcela desta. Dentre os demais pesquisados nesta subcategoria, 18,4% (n=35) informaram possuir três filhos, 4,2% (n=8) quatro filhos e 0,5%, o que corresponde a um(a) respondente apenas (n=1), informou possuir cinco filhos.

Para melhor ilustrar tais dados, apresenta-se a figura 16.

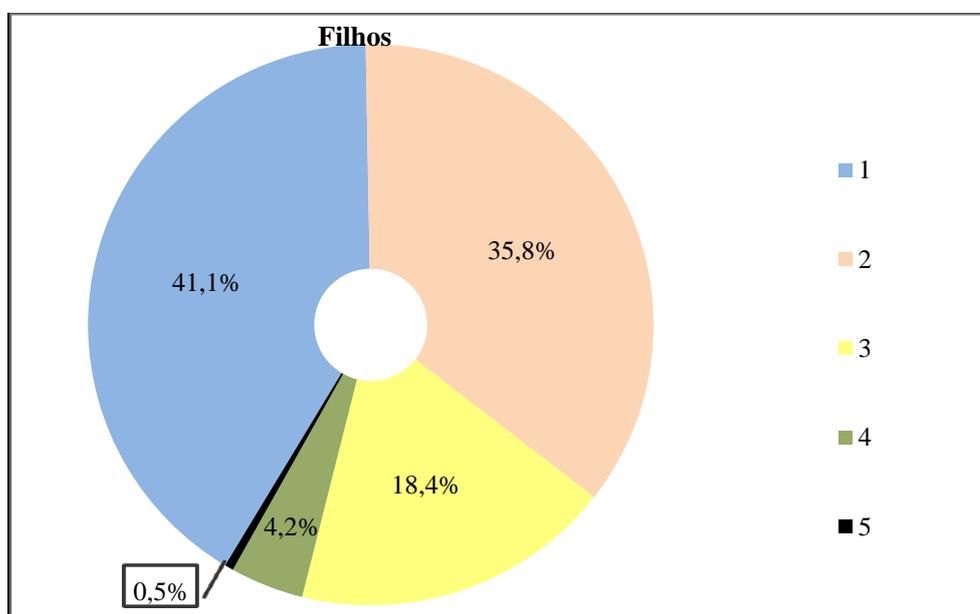


Figura 16 – Número de filhos por respondente

No que concerne à escolaridade dos respondentes, conforme demonstra a figura 17, percebe-se que a maior parcela, 42% (n=139), possuem especialização e 22,4% (n=74) têm o nível superior completo. Faz-se relevante registrar o expressivo percentual, 18,1% (n=60), de respondentes com titulação de mestre, indicador este que parece sinalizar para um quadro funcional com servidores qualificados em termos de conhecimento técnico. Com o ensino superior incompleto têm-se 8,8% (n=29) dos respondentes, ao passo que, com o ensino médio completo, têm-se 5,7% (n=19) de servidores. Dentre os demais, encontram-se os respondentes com doutorado, 1,5% (n=5), com ensino médio incompleto, 0,9% (n=3), e com ensino básico completo, 0,6% (n=2).

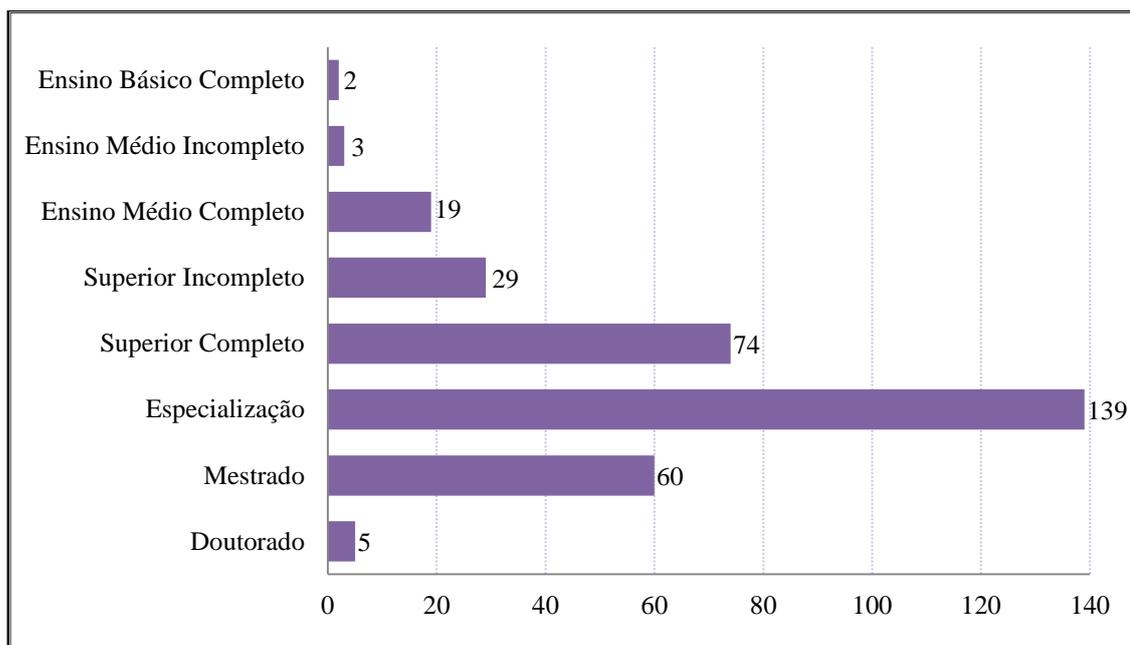


Figura 17 – Escolaridade dos respondentes

Quanto à renda mensal (soma de todas as rendas das pessoas que moram na casa do respondente), visualiza-se na figura 18 que a maioria, 28,4% (n=75) dos respondentes, situa-se na faixa de rendimentos de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00. Já 16,3% (n=43) dos participantes têm renda na faixa de R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00. Dentre os demais respondentes, subdividiram-se 14,8% (n=39) na faixa de renda que compreende os valores de R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00 e 14% (n=37) na faixa de renda de R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00. Coincidentemente nas faixas de renda que compreendem valores de até R\$ 3.000,00 e de mais de R\$ 10.000,00 registrou-se a mesma frequência de respondentes: 13,3% (n=35).

Os dados extraídos das informações fornecidas pelos respondentes mostram que esta é composta por servidores com renda mensal mínima de R\$ 1.000,00 e máxima de R\$ 24.000,00. Pode-se constatar um significativo distanciamento entre tais valores de rendimentos, o que repercute no valor acentuado que se obteve para o desvio-padrão ($\sigma = 3726,81552$) na análise desta variável. Em sua maioria, conforme expressa a média (x) calculada, a amostra compõe-se de respondentes com, em média, rendimentos de R\$ 6.881,93.

Faz-se necessário destacar que os dados (valores) referentes ao quesito renda não foram informados por todos os respondentes da amostra (n=332). Considerando-se todos os instrumentos de pesquisa recolhidos obteve-se a informação completa sobre a renda em somente 79,5% destes, o que corresponde a 264 respostas consideradas válidas para a análise deste quesito. Por conseguinte, uma vez que nos 68 questionários restantes a informação sobre

a renda ficou ausente, o *missing value* registrado foi de 20,5%. Tal fato suscita o pressuposto de que, mesmo adotando-se a estratégia de não requerer a identificação do respondente no instrumento de pesquisa, possa ter havido certo constrangimento em informar a sua renda.

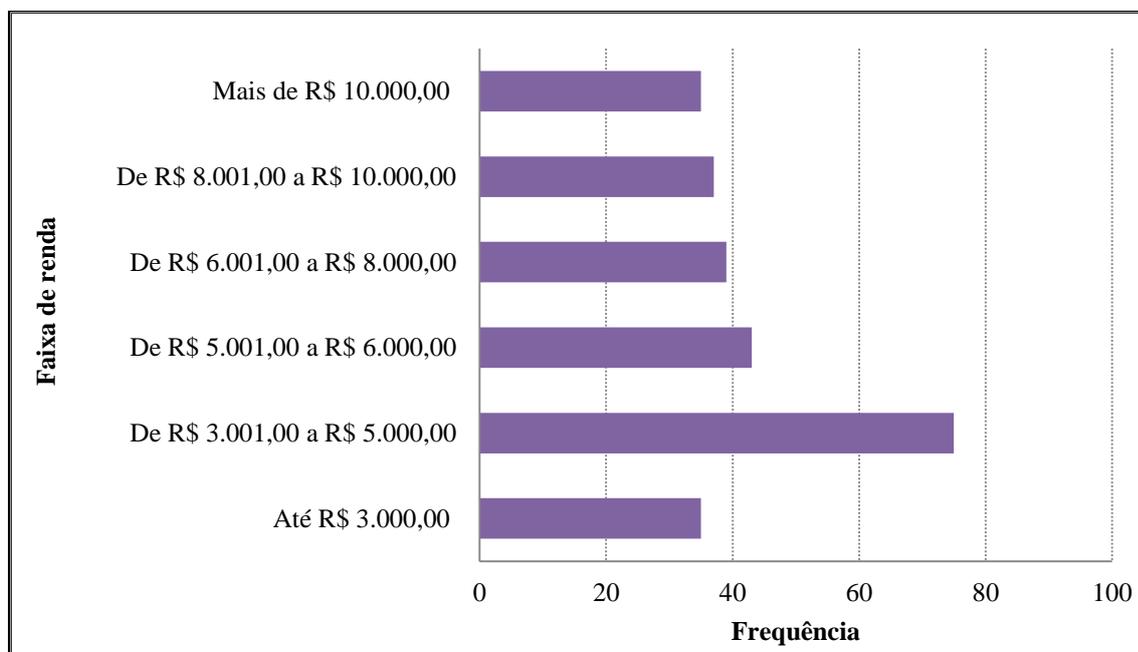


Figura 18 – Renda mensal dos respondentes

Após apresentadas as variáveis sócio, econômicas e demográfica, parte-se para a sistematização e análise das variáveis de cunho profissional. No que diz respeito ao tempo de serviço na UFSM, conforme demonstrado na figura 19, a maior parte dos respondentes, 27,7% (n=91), informou estar na instituição há um período considerável: entre 21 e 30 anos. Dentre os respondentes, 24,7% (n=81) têm de 2 a 5 anos de trabalho, ao passo que os servidores com menos tempo de carreira e que estão na instituição há até 1 ano representam 14,3% (n=47) da amostra.

Destaca-se que, dentre os participantes da pesquisa, 13,1% (n=43) da amostra representa a parcela de servidores com maior tempo de experiência, uma vez que estes têm mais de 30 anos de serviço dedicados à instituição. Cabe registrar que é considerável este tempo de permanência junto à instituição também pelo fato de que representa mais da metade do tempo de existência da UFSM, a qual iniciou suas atividades há pouco mais de 50 anos atrás. Por fim, dos demais respondentes, têm-se 11% (n=36) com tempo de trabalho na UFSM de 11 a 20 anos e, os restantes 9,1% (n=30), com tempo de serviço entre 6 a 10 anos.

Os dados provenientes de amostra estratificada demonstram que esta é composta por servidores com tempo de serviço na UFSM de até 40 anos e com, no mínimo, menos de um ano de trabalho na instituição. Pode-se constatar um significativo distanciamento entre os valores máximo e mínimo apontados nas frequências para o tempo de serviço na UFSM, o que repercute no valor bastante acentuado que se obteve para o desvio-padrão ($\sigma= 12,60015$) na análise desta variável. Em sua maioria, conforme expressa a média (\bar{x}) calculada, a amostra compõe-se de respondentes com, em média, 15 anos de trabalho junto à instituição.

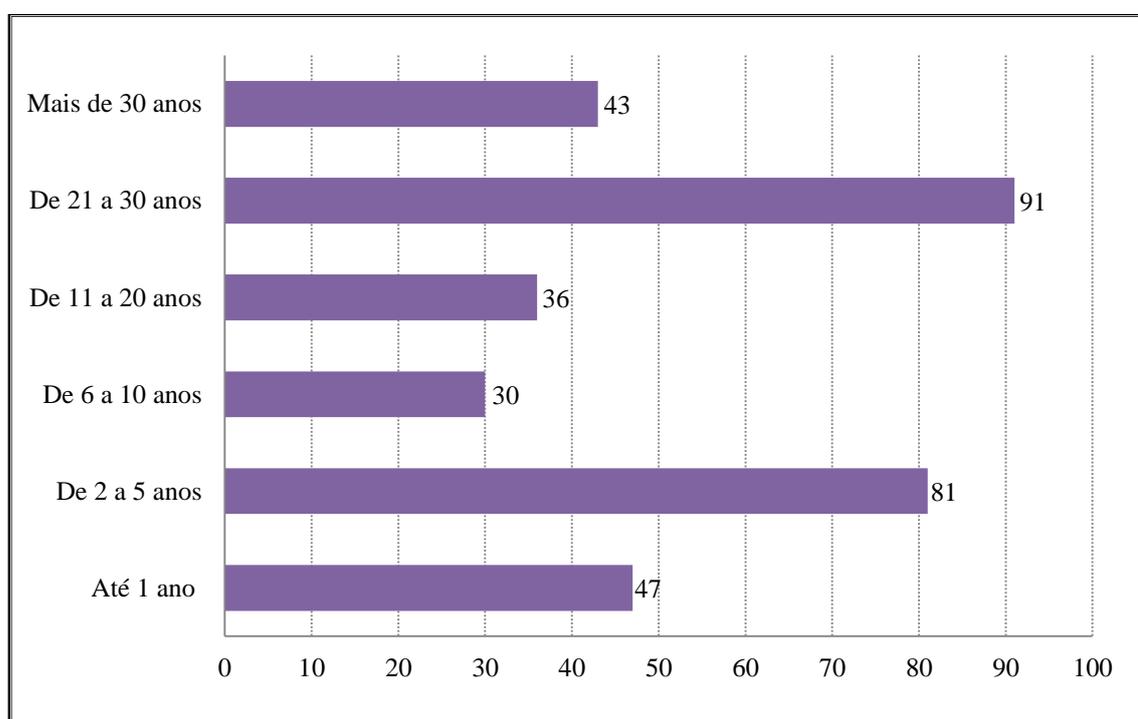


Figura 19 – Tempo de serviço dos respondentes junto à UFSM

Outro aspecto mensurado no instrumento de pesquisa refere-se ao nível de enquadramento do cargo funcional ocupado. No que diz respeito a este quesito, mais da metade dos respondentes da amostra, 53,6% ($n=177$), ocupa cargos pertencentes ao nível médio, enquanto que 39,1% ($n=129$) cargos de nível superior e 7,3% ($n=24$) cargos do nível de apoio. Cabe pontuar que a hierarquização em níveis vincula-se ao grau de escolaridade exigido para a investidura nos cargos. Nessa lógica, a investidura em cargos de nível de apoio demanda a conclusão do Ensino Básico, em cargos de nível médio demanda a conclusão do Ensino Médio e em cargos de nível superior exige a conclusão do Ensino Superior. Na figura 20 pode-se

visualizar a distribuição da amostra de respondentes por níveis de cargos funcionais ocupados junto à UFSM.

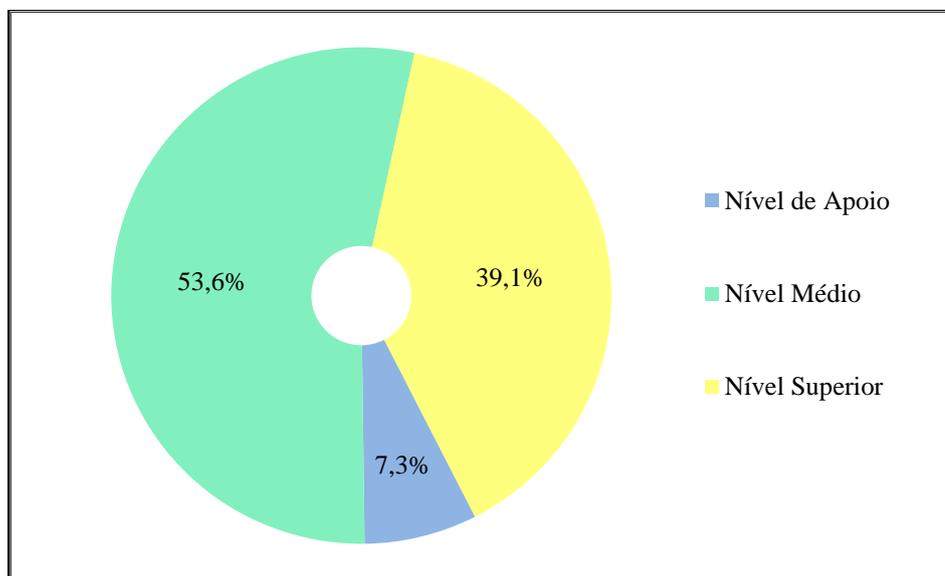


Figura 20 – Respondentes por nível de classificação de cargo funcional

Quanto às unidades administrativas nas quais os respondentes encontram-se lotados atualmente cabe registrar, primeiramente, que os parâmetros contingenciais de indivíduos previamente estabelecidos no cálculo da amostra estratificada (Anexo 1) foram atingidos e, em alguns casos, superados.

Nesta perspectiva, a amostra total (n=332) estratificou-se da seguinte maneira: 4,2% (n=14) de respondentes alocados no Centro de Artes e Letras – CAL, 5,1% (n=17) de respondentes alocados no Centro de Ciências Naturais e Exatas – CCNE, 11,7% (n=39) de respondentes alocados no Centro de Ciências Rurais – CCR, 12% (n=40) de respondentes alocados no Centro de Ciências da Saúde – CCS, 6% (n=20) de respondentes alocados no Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH, 3% (n=10) de respondentes alocados no Centro de Educação – CE, 3% (n=10) de respondentes alocados no Centro de Educação Física e Desportos – CEFD, 7,8% (n=26) de respondentes alocados no Centro de Tecnologia – CT e a maior parcela de respondentes, 47% (n=156), alocados na Reitoria.

A figura 21 permite visualizar a distribuição da amostra de respondentes por unidades administrativas de lotação atual na UFSM.

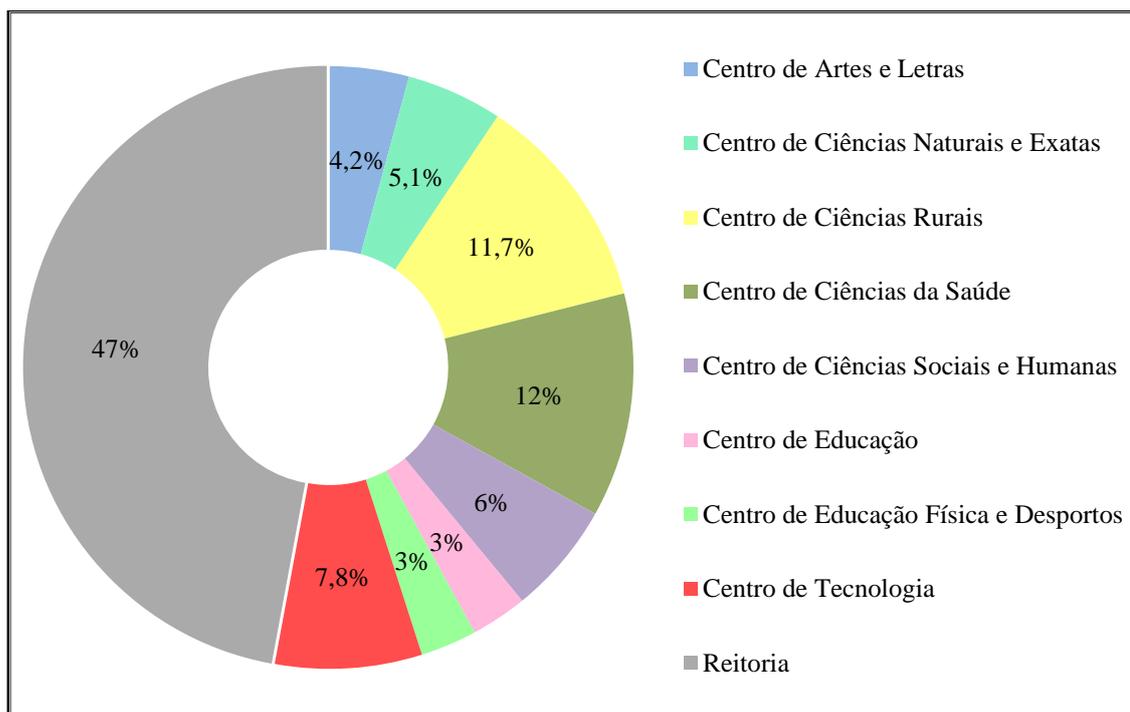


Figura 21 – Respondentes por unidade administrativa de lotação atual na UFSM

Considerando-se as variáveis sociais, econômicas, demográficas e profissionais exploradas pode-se perceber que a amostra apresentou-se heterogênea, observação esta da qual depreende-se que na ampla dimensão da instituição pública pesquisada há uma pluralidade de perfis de colaboradores. Observando-se a figura 13, nota-se que a amostra compreende, num *continuum*, desde colaboradores com idade inferior a 30 anos quanto colaboradores com idade acima de 50 anos, além dos demais enquadrados nas outras faixas etárias intermediárias.

Esta diversidade também parece despontar no quesito renda, uma vez que há uma distribuição equitativa de frequências nas faixas de renda compreendidas entre os valores limítrofes de até R\$ 3.000,00 e mais de R\$ 10.000,00. Da observação dos quesitos gênero e filhos também parece ser possível depreender a diversidade de perfis dos colaboradores, uma vez que, em termos de valores de frequências, para as respectivas dicotomias dos quesitos – feminino/masculino e possui/não possui – não foram aferidas diferenças discrepantes.

Semelhantemente, na variável tempo de serviço na instituição e níveis de carreira funcional despontaram as categorias 21 a 30 anos e 2 a 5 anos. Tais dados sugerem um panorama organizacional que parece congrega tanto colaboradores já efetivados e com considerável tempo de experiência profissional junto à instituição quanto colaboradores em estágio probatório ou que integram o quadro funcional da instituição há curto/médio prazo.

A variável nível do cargo funcional, apresentada na figura 19, também indica uma amostra composta em sua maioria tanto por servidores ocupantes de cargos de nível médio quanto por ocupantes de cargos de nível superior. Da mesma forma, observando-se a variável quantidade de filhos é possível inferir que a maior parte dos respondentes possui um ou dois filhos. Por outro lado, dentre as variáveis que apresentam maioria significativa pode-se destacar a escolaridade, com predomínio de colaboradores com titulação de especialista e o estado civil atual, com predominância de colaboradores casados.

Por fim, cabe registrar que os dados provenientes de amostra estratificada demonstram que esta é composta, em sua maioria, por servidores com, em média, 43 anos de idade, 16 anos de trabalho junto à instituição e renda familiar mensal de aproximadamente R\$ 7.000,00.

4.2 Avaliações sobre bem-estar, suporte organizacional e comprometimento afetivo

Nesta seção constam as análises referentes aos níveis de intensidade aferidos dos três constructos pesquisados: (i) o bem-estar no trabalho, contemplado em suas dimensões afetiva (afetos positivos e afetos negativos) e cognitiva (realização), (ii) o suporte organizacional percebido e (iii) o comprometimento organizacional afetivo dos respondentes da pesquisa, os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Maria.

Para fins de disposição estrutural do conteúdo, são apresentados em cinco etapas os resultados obtidos por meio dos procedimentos estatísticos realizados, os quais correspondem ao cálculo das médias (\bar{x}) e dos desvios-padrão (σ) das afirmações das escalas que compuseram o instrumento de pesquisa (Apêndice 4).

4.2.1 Níveis de intensidade do bem-estar no trabalho

Para mensurar as percepções dos respondentes em relação à intensidade de bem-estar no trabalho utilizou-se a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) de Paschoal e Tamayo (2008). O modelo contempla um total de 30 itens, subcategorizados em três fatores: afeto positivo e afeto negativo (dimensão afetiva) e realização (dimensão cognitiva).

Na primeira etapa deste estudo, foram aferidos os elementos da dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho. Na introdução dessa etapa, apresentava-se ao respondente o seguinte enunciado: “*Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...*”. A partir dessa instrução, o respondente teve de expressar, em valores quantitativos de 1 a 5 (1 = “*nem um pouco*”; 2 = “*um pouco*”; 3 = “*moderadamente*”; 4 = “*bastante*”; 5 = “*extremamente*”), o nível de gradação de sua percepção em relação aos nove estados emocionais positivos elencados na tabela 1 seguinte.

São apresentadas, na referida tabela, as estatísticas descritivas (média e desvio-padrão) dos elementos componentes desse constructo. Exclusivamente para fins de mais adequada sistematização dos dados, cabe esclarecer que se optou por dispor os elementos em ordem decrescente de médias.

Tabela 1 – Avaliação dos níveis de afetos positivos do bem-estar no trabalho

Variável	Média	σ
AP6 – Feliz	3,2092	1,05376
AP3 – Contente	3,1846	0,99213
AP1 – Alegre	3,1723	0,97871
AP2 – Disposto(a)	3,1354	0,99387
AP9 – Tranquilo(a)	3,1108	1,04824
AP8 – Orgulhoso(a)	3,0892	1,15792
AP4 – Animado(a)	2,9846	1,02277
AP5 – Entusiasmado(a)	2,9228	1,07472
AP7 – Empolgado(a)	2,8215	1,08816

Com base nos resultados, pode-se observar que os valores das médias variaram entre 2,82 e 3,21. Já os valores para o desvio-padrão variaram entre 0,98 e 1,15, o que sinaliza que houve muito pouca discordância nas respostas dadas a este quesito entre os servidores participantes da pesquisa. Para análise das médias vinculadas às variáveis (afetos), adotou-se a sistemática de dividi-las em dois grupos, de acordo com os níveis apresentados e de acordo com a escala utilizada no instrumento de pesquisa. Nesse entendimento, o primeiro grupo

resultou composto de três variáveis e ficou caracterizado por baixo nível de intensidade; o segundo grupo, composto de seis variáveis, caracterizou-se por nível moderado de intensidade.

As três variáveis AP4 – Animado(a) ($x=2,98$ e $\sigma=1,02$), AP5 – Entusiasmado(a) ($x=2,92$ e $\sigma=1,07$) e AP7 – Empolgado(a) ($x=2,82$ e $\sigma=1,08$), apresentaram médias entre 2,82 e 2,98 e, portanto, de acordo com a escala considerada, mensura que percepção dos respondentes sobre a intensidade em relação a esses afetos positivos nivela-se no grau “um pouco”. Entretanto, cabe comentar que, pelos valores aferidos, a intensidade em relação a esses afetos não atinge, mas parece se aproximar consideravelmente do nível “moderadamente”.

As outras seis variáveis AP6 – Feliz ($x=3,20$ e $\sigma=1,05$), AP3 – Contente ($x=3,18$ e $\sigma=0,99$), AP1 – Alegre ($x=3,17$ e $\sigma=0,97$), AP2 – Disposto(a) ($x=3,13$ e $\sigma=0,99$), AP9 – Tranquilo(a) ($x=3,11$ e $\sigma=1,04$) e AP8 – Orgulhoso(a) ($x=3,08$ e $\sigma=1,15$) apresentaram médias entre 3,08 e 3,20. Estes valores portanto, mensuram que percepção dos respondentes sobre a intensidade em relação a esses afetos positivos nivela-se no grau “moderado”, nem alto nem baixo.

Considerando-se que a escala utilizada mensurava os níveis de intensidade num *continuum* gradual de 1 a 5 e, considerando-se as médias obtidas supracitadas, nota-se que predomina nos servidores técnico-administrativos participantes desta pesquisa uma intensidade moderada, ou seja, de neutralidade, em relação à percepção de suas emoções positivas. Desta observação e, considerando-se especificamente a dimensão de afetos positivos explorada até então, pode-se depreender que os níveis pontuados pelos respondentes expressa um nível de bem-estar no trabalho que não é nem elevado nem baixo, mas apenas moderado.

Na segunda etapa deste estudo, foram aferidos os elementos da dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho. Semelhantemente à disposição estrutural da primeira etapa, na introdução dessa segunda também consta o enunciado “*Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...*”. A partir dessa instrução, o respondente teve de expressar, em valores quantitativos de 1 a 5 (1 = “*nem um pouco*”; 2 = “*um pouco*”; 3 = “*moderadamente*”; 4 = “*bastante*”; 5 = “*extremamente*”), o nível de gradação em relação aos doze estados emocionais negativos elencados na tabela 2.

Apresentam-se nesta segunda tabela as estatísticas descritivas (média e desvio-padrão), em ordem decrescente de médias.

Tabela 2 – Avaliação dos níveis de afetos negativos do bem-estar no trabalho

Variável	Média	σ
AN1 – Preocupado(a)	2,6431	1,10916
AN7 – Ansioso(a)	2,3415	1,17469
AN2 – Irritado(a)	2,1477	1,10402
AN6 – Impaciente	2,1385	1,11772
AN9 – Incomodado (a)	2,1166	1,18655
AN5 – Chateado(a)	2,0677	1,08085
AN11 – Tenso(a)	2,0400	1,07508
AN8 – Frustrado(a)	2,0185	1,17837
AN10 – Nervoso(a)	1,9815	1,12750
AN4 – Entediado(a)	1,8277	1,03690
AN3 – Deprimido(a)	1,5938	0,93688
AN12 – Com raiva	1,5446	0,99164

Com base nos resultados, observa-se que as médias variaram entre 1,54 e 2,64. Já o desvio padrão variou entre 1,18 e 0,93, o que indica que houve muito pouca discordância nas respostas a este quesito entre os participantes da pesquisa. Para análise das médias vinculadas aos afetos, dividiram-se as mesmas em dois grupos, de acordo com os níveis apresentados e de acordo com a escala utilizada no instrumento de pesquisa. O primeiro grupo, composto de quatro variáveis, ficou caracterizado por nível muito baixo de intensidade; o segundo grupo, composto de oito variáveis, caracterizou-se por nível baixo de intensidade.

As quatro variáveis AN10 – Nervoso(a) ($x=1,98$ e $\sigma=1,12$), AN4 – Entediado(a) ($x=1,82$ e $\sigma=1,03$), AN3 – Deprimido(a) ($x=1,59$ e $\sigma=0,93$) e AN12 – Com raiva ($x=1,54$ e $\sigma=0,99$), apresentaram médias entre 1,54 e 1,98 e, portanto, de acordo com a escala, mensura que percepção dos respondentes sobre a intensidade em relação a esses afetos negativos nivela-se no grau “nem um pouco”. Entretanto, cabe comentar que, pelos valores aferidos, a intensidade em relação aos afetos AN10 – Nervoso(a) e AN4 – Entediado(a) não atinge, mas se aproxima consideravelmente do nível “um pouco”.

As outras oito variáveis AN1 – Preocupado(a) ($x=2,64$ e $\sigma=1,10$), AN7 – Ansioso(a) ($x=2,34$ e $\sigma=1,17$), AN2 – Irritado(a) ($x=2,14$ e $\sigma=1,10$), AN6 – Impaciente ($x=2,13$ e

$\sigma=1,11$), AN9 – Incomodado (a) ($x=2,11$ e $\sigma=1,18$), AN5 – Chateado(a) ($x=2,06$ e $\sigma=1,08$), AN11 – Tenso(a) ($x=2,04$ e $\sigma=1,07$) e AN8 – Frustrado(a) ($x=2,01$ e $\sigma=1,17$) apresentaram médias entre 2,64 e 2,01 e, portanto, mensura que percepção dos respondentes sobre a intensidade em relação a esses afetos negativos nivela-se no grau “um pouco”.

Considerando-se que a escala mensurava os níveis de intensidade num *continuum* de 1 a 5 e, considerando-se as médias supracitadas, nota-se que predomina nos servidores técnico-administrativos participantes desta pesquisa uma intensidade baixa em relação à percepção de suas emoções negativas. Desta observação e, considerando-se especificamente a dimensão de afetos negativos explorada até então, pode-se depreender que os níveis pontuados pelos respondentes parece expressar um nível de bem-estar no trabalho mais elevado do que baixo.

Na terceira etapa deste estudo, foram aferidos os elementos da dimensão cognitiva (*eudaimônica*) do bem-estar laboral, o que significa tratar-se, portanto, dos aspectos pertinentes à realização no trabalho. Nesta parte, a escala apresentada ao respondente introduzia-se pelo enunciado “*Neste trabalho...*”. E, a partir dessa instrução, o respondente deveria manifestar, em valores quantitativos de 1 a 5 (1 = *discordo totalmente*; 2 = *discordo*; 3 = *indiferente*; 4 = *concordo*; 5 = *concordo totalmente*), o seu nível de concordância perante às nove assertivas elencadas na tabela 3.

Apresentam-se nesta terceira tabela as estatísticas descritivas (média e desvio-padrão), em ordem decrescente de médias.

Tabela 3 – Avaliação dos níveis de realização do bem-estar no trabalho

Variável	Média	σ
R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes.	4,0753	0,77949
R6 – Atinjo resultados que valorizo.	3,9608	0,79365
R5 – Supero desafios.	3,8554	0,90494
R9 – Expresso o que há de melhor em mim.	3,7982	0,95436
R7 – Avanço nas metas que estabeleci para minha vida.	3,7530	0,90608
R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades.	3,7530	0,96110
R1 – Realizo o meu potencial.	3,6867	0,97927
R8 – Faço o que realmente gosto de fazer.	3,6325	1,08987
R4 – Consigo recompensas importantes para mim.	3,3855	0,98731

Com base nos resultados, pode-se observar que as médias variaram entre 4,07 e 3,38. Já o desvio padrão variou entre 1,08 e 0,77, o que indica que também houve muito pouca discordância nas respostas a esta dimensão entre os participantes da pesquisa. Semelhante à análise das médias vinculadas aos afetos, para descrever as médias destas variáveis (assertivas sobre realização) optou-se por dividi-las em dois grupos, de acordo com os níveis apresentados e de acordo com a escala utilizada no instrumento de pesquisa. O primeiro grupo compôs-se de apenas uma variável e caracteriza-se por nível médio de intensidade de concordância; o segundo grupo, composto pelas oito variáveis restantes, caracterizou-se por nível de indiferença tanto de concordância quanto de discordância em relação à intensidade.

De todas as nove, oito variáveis R6 – Atinjo resultados que valorizo ($x=3,96$ e $\sigma=0,79$), R5 – Supero desafios ($x=3,85$ e $\sigma=0,90$), R9 – Expresso o que há de melhor em mim ($x=3,79$ e $\sigma=0,95$), R7 – Avanço nas metas que estabeleci para minha vida ($x=3,75$ e $\sigma=0,90$), R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades ($x=3,75$ e $\sigma=0,96$), R1 – Realizo o meu potencial ($x=3,68$ e $\sigma=0,97$), R8 – Faço o que realmente gosto de fazer ($x=3,63$ e $\sigma=1,08$) e R4 – Consigo recompensas importantes para mim ($x=3,38$ e $\sigma=0,98$), apresentaram valores de médias entre 3,96 e 3,38, o que, portanto, de acordo com a escala, indica que percepção dos respondentes sobre a intensidade em relação a essas assertivas nivela-se no grau “indiferente”, ou seja, não há nem concordância nem discordância. Entretanto, cabe comentar que, pelos valores aferidos, a intensidade em relação à assertiva R6 – Atinjo resultados que valorizo, mesmo não atingindo, se aproxima consideravelmente do nível “concordo”.

Para a variável R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes ($x=4,07$ e $\sigma=0,77$), única que compõe o segundo grupo, foi registrada a maior média e, coincidentemente, o menor valor de desvio-padrão. Desta constatação, parece ter nexo deduzir-se que a percepção dos respondentes acerca da realização que o trabalho lhes permite vivenciar tem maior nível de intensidade quando pauta-se no critério de aptidões e capacidades potencializadas. Ademais, o baixo valor de desvio-padrão obtido revela certa conformidade de opiniões, o que parece indicar que este grau de intensidade de concordância em relação à variável R2 é percebido pelos respondentes de modo mais unânime do que divergente.

Considerando-se que a escala utilizada mensurava os níveis de intensidade de concordância e discordância num *continuum* gradual de 1 a 5 e, considerando-se as médias supracitadas, parece ser predominante, nos servidores técnico-administrativos respondentes, uma intensidade em relação à percepção de sua realização no trabalho que aparentemente gradua-se em certo nível “intermediário”, nem alto e nem baixo.

4.2.2 Níveis de intensidade do suporte organizacional percebido

Para mensurar as percepções dos respondentes em relação à intensidade do suporte organizacional percebido utilizou-se a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) de Siqueira (2005). Estruturalmente, o modelo contempla seis assertivas nas quais são avaliados traços disposicionais e posturas hipoteticamente ofertadas pela instituição em retribuição ao que o funcionário dedica ao seu trabalho.

Nesta etapa, os respondentes foram instruídos a manifestar, em relação a essas afirmativas, o seu nível de concordância ou discordância, graduando-o em valores quantitativos de 1 até 7 (1 = *discordo totalmente*; 2 = *discordo em grande parte*; 3 = *discordo em parte*; 4 = *neutro*; 5 = *concordo em parte*; 6 = *concordo em grande parte*, 7 = *concordo totalmente*).

Para fins de interpretação dos resultados obtidos, cabe esclarecer que, por se tratar da avaliação de assertivas nas quais se afiguram traços e posturas positivados, os valores quantitativos de 1, 2 e 3 são considerados, respectivamente, como indicadores de avaliações “extremamente negativa”, “bastante negativa” e “pouco negativa”. Por outro lado, os valores quantitativos de 5, 6 e 7 são considerados, respectivamente, indicadores de avaliações “pouco positiva”, “bastante positiva” e “extremamente positiva”. Por sua vez, o valor quantitativo 4 é considerado como indicador de avaliação “neutra”, nem positiva, nem negativa.

Nesta perspectiva, apresentam-se na tabela 4 as estatísticas descritivas (média e desvio-padrão), em ordem decrescente de médias e, após, a análise dos valores obtidos.

Tabela 4 – Avaliação dos níveis de suporte organizacional percebido

Variável	Média	σ
SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema	3,9970	1,56185
SO1 – Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar	3,7281	1,63441
SO2 – Essa empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial	3,5015	1,54797
SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível	3,4864	1,65757
SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho	3,4683	1,68453
SO5 – Essa empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar as minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho	3,3323	1,64173

Com base nos resultados, pode-se observar que não houve significativa oscilação de valor entre as médias, as quais variaram entre 3,99 e 3,33. Tal constatação também pode ser feita ao observarem-se os desvios-padrão, os quais apresentaram valores relativamente próximos, compreendidos entre 1,68 e 1,54.

Adotando-se a sistemática empregada nas etapas anteriores, de analisar as médias vinculadas às variáveis (assertivas sobre suporte organizacional), obteve-se, de acordo com os níveis apresentados e de acordo com a escala utilizada no questionário, somente um grupo, o qual congregou todas as seis variáveis exploradas. Este grupo, além disso, caracterizou-se por nível baixo de intensidade de discordância em relação às assertivas.

Ademais, ao converter-se o valor quantitativo das médias obtidas nos indicadores de avaliações supracitados, pode-se considerar que a avaliação de todos os traços e posturas hipotéticos enquadrou-se no nível “pouco negativa”. No entanto, cabe comentar que os valores aferidos para a intensidade manifestada em relação às assertivas SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema ($x=3,99$ e $\sigma=1,56$) e SO1 – Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar ($x=3,72$ e $\sigma=1,63$) não atingem, mas se aproximam consideravelmente do valor 4, o que corresponde ao nível intermediário, o que nesse caso é considerado um indicador de avaliação “neutra”, nem positiva, nem negativa.

Quanto aos valores dos desvios-padrão, pode-se inferir que houve certa inconformidade de opiniões, o que parece indicar que os graus de intensidade de concordância em relação às variáveis foram percebidos pelos respondentes de modo mais divergente do que unânime.

Por fim, considerando-se que a escala utilizada mensurava os níveis de intensidade de concordância e discordância num *continuum* gradual de 1 a 7 e, considerando-se as médias supracitadas, parece ser predominante, nos servidores da UFSM participantes desta pesquisa, um nível baixo de intensidade de discordância em relação às assertivas. Esta perspectiva, por sua vez, parece traduzir-se aparentemente em uma avaliação negativa de nível baixo perante o ofertado pela instituição em contrapartida ao que os servidores dedicam em seu trabalho.

4.2.3 Níveis de intensidade do comprometimento organizacional afetivo

Para mensurar as percepções dos respondentes em relação à intensidade do comprometimento organizacional afetivo utilizou-se a subescala de Comprometimento Afetivo do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento

Organizacional, de Medeiros e Enders (1998). Quanto à estrutura, o modelo contempla seis assertivas por meio das quais se avalia o sentimento do respondente quanto a estar emocionalmente ligado, identificado e envolvido com o seu trabalho e com a UFSM.

Nesta etapa da pesquisa, os respondentes foram instruídos a manifestar, em relação a cada uma dessas afirmativas, o seu nível de concordância ou discordância, graduando-o em valores quantitativos de 1 a 5 (1 = *discordo totalmente*; 2 = *discordo*; 3 = *indiferente*; 4 = *concordo*; 5 = *concordo totalmente*). Nesta perspectiva, apresentam-se na tabela 5 as estatísticas descritivas (média e desvio-padrão), em ordem decrescente de médias e, subsequentemente, a análise dos valores obtidos.

Tabela 5 – Avaliação dos níveis de comprometimento organizacional afetivo

Variável	Média	σ
CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim	4,0000	0,83847
CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização	3,5271	1,08652
CA2 – Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus	3,3716	0,94274
CA3 – Eu não sinto um forte senso de integração com a minha organização	2,6647	1,07559
CA4 – Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização	2,3233	1,00967
CA5 – Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização	2,2659	0,97329

Primeiramente, esclarece-se que, para se analisar as médias obtidas nas variáveis, estas foram subdivididas em dois grupos. Justifica-se a subdivisão pelo fato de que, das seis assertivas, três se apresentam aos respondentes na forma de enunciados introdutórios afirmativos – “esta organização tem”, “eu seria” e “eu realmente sinto” – e três estruturam-se a partir de enunciados de negação – “eu não sinto” e “eu não me sinto”.

Para fins de interpretação dos resultados obtidos nas médias do primeiro grupo, cabe ressaltar que, por se tratar da avaliação de assertivas nas quais se afiguram sentimentos positivados, os valores quantitativos 1 e 2 são considerados, respectivamente, como indicadores que expressam níveis de comprometimento “muito baixo” e “baixo”. Por outro lado, os valores quantitativos 4 e 5 são considerados, respectivamente, indicadores que

expressam níveis de comprometimento “alto” e “muito alto”. Por sua vez, o valor 3 é considerado como um algarismo indicador de avaliação “indiferente”, expressando neutralidade em relação ao nível de comprometimento.

Nesta perspectiva, foram consideradas como componentes do primeiro grupo as variáveis CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim ($x=4,00$ e $\sigma=0,83$), CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização ($x=3,52$ e $\sigma=1,08$) e CA2 – Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus ($x=3,37$ e $\sigma=0,94$). Por sua vez, o segundo grupo compôs-se das variáveis CA3 – Eu não sinto um forte senso de integração com a minha organização ($x=2,66$ e $\sigma=1,07$), CA4 – Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização ($x=2,32$ e $\sigma=1,00$) e CA5 – Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização ($x=2,26$ e $\sigma=0,97$).

Com base nos resultados, pode-se observar que houve certa oscilação de valor entre as médias do primeiro grupo, as quais variaram entre 4,00 e 3,37. No que diz respeito aos desvios-padrão destas médias em específico, observa-se que estes apresentaram valores relativamente próximos, compreendidos entre 0,83 e 1,08.

Adotando-se a sistemática empregada nas etapas anteriores, de analisar as médias vinculadas às variáveis, pode-se verificar que, neste grupo, registraram-se duas variáveis (CA1 e CA2) com nível de indiferença tanto de concordância quanto de discordância em relação aos enunciados positivados, o que expressa certa neutralidade em relação à intensidade de comprometimento organizacional afetivo.

Já para a terceira variável (CA6) que compôs o grupo atingiu-se um nível de concordância, o que expressa, conforme a gradação valorativa pressuposta para os indicadores, alta intensidade de comprometimento organizacional afetivo. Ademais, supõe-se que esta intensidade esteja vinculada ao sentido que os colaboradores atribuem à identificação com a UFSM, a qual parece se configurar a partir de uma dimensão representativa positivada. Nesse entendimento, depreende-se que os respondentes, por personalizarem a instituição como um ente dotado de enorme significância positiva, sentem-se mais emocionalmente ligados a ela e ao trabalho que nela desempenham.

Quanto às médias do segundo grupo, pode-se observar não houve oscilação significativa de valor, uma vez que estas variaram entre 2,66 e 2,26. No que diz respeito aos desvios-padrão destas médias em específico, observa-se que estes apresentaram valores muito próximos, compreendidos entre 0,97 e 1,07. Este último dado sinaliza que os graus de intensidade de discordância em relação aos três enunciados de negação (CA3, CA4 e CA5) foram apontados pelos respondentes de modo mais unânime.

Para fins de interpretação dos resultados obtidos nas médias deste segundo grupo, cabe ressaltar que, por se tratar da avaliação de assertivas nas quais se afiguram sentimentos negativados, os valores quantitativos 1 e 2 são considerados, respectivamente, indicadores que expressam níveis de comprometimento “muito alto” e “alto”. Por outro lado, os valores quantitativos 4 e 5 são considerados, respectivamente, como indicadores que expressam níveis de comprometimento “baixo” e “muito baixo”. Por sua vez, o valor 3 é considerado como indicador de avaliação “indiferente”, expressando neutralidade em relação ao nível de comprometimento.

Analisando-se, portanto, as médias vinculadas às três variáveis deste segundo grupo, pode-se verificar que se obteve um nível de discordância em relação às assertivas negativadas, o que parece expressar, conforme a gradação valorativa pressuposta para os indicadores, alta intensidade de comprometimento organizacional afetivo. Ademais, supõe-se que esta intensidade esteja diretamente vinculada ao sentimento de afiliação dos respondentes para com a instituição e as atividades laborais desenvolvidas, uma vez que este sentimento parece permear as sensações de “sentir forte senso de integração”, “sentir-se emocionalmente ligado” e “sentir-se como uma pessoa de casa”.

Por fim, considerando-se que a escala utilizada mensurava os níveis de intensidade de concordância e discordância num *continuum* gradual de 1 a 5 e, considerando-se as médias supracitadas, parece ser predominante nos servidores técnico-administrativos da UFSM participantes desta pesquisa um nível alto de intensidade de comprometimento organizacional afetivo.

4.3 Influências do perfil pessoal e funcional nos constructos bem-estar no trabalho, suporte organizacional percebido e comprometimento organizacional afetivo

Nesta seção analisa-se se as diferenças no perfil dos respondentes interferem ou não nos níveis de intensidade dos três constructos pesquisados: o bem-estar no trabalho, contemplado em suas dimensões (i) afetiva (afetos positivos e afetos negativos) e (ii) cognitiva (realização), (iii) o suporte organizacional percebido e (iv) o comprometimento organizacional afetivo.

Para fins de organização do conteúdo, são apresentados, em três etapas, os resultados obtidos por meio dos seguintes procedimentos estatísticos realizados: (i) cálculo das médias

(x), (ii) cálculo dos desvios-padrão (σ), (iii) aos testes estatísticos de diferenças de médias. Na etapa de identificação de diferença de médias utilizou-se o teste T, nos casos das variáveis nominais com variáveis de escala tipo *Likert*, e o teste ANOVA, nos casos de variáveis ordinais cruzadas com variáveis do tipo *Likert*.

Cabe registrar que, em termos de parâmetro estatístico para os níveis de significância extraídos dos testes realizados, considerou-se o que versa a literatura sobre o assunto: quando é obtido um valor menor ou igual a 0,05 afirma-se que existe uma diferença estatisticamente significativa.

4.3.1 Influências do perfil na dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho

Conforme demonstrado subsequentemente na tabela 6, na análise da intersecção realizada entre os elementos da dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho e o fator socioeconômico sexo, os resultados obtidos dos testes indicaram que houve diferença significativa nas médias entre homens e mulheres em relação apenas à variável AP9 – Tranquilo(a) ($t=2,015$ e $sig=0,045$). Comparando-se as médias nota-se que, mesmo que ambas situem-se em um nível de gradação “moderado”, os homens ($x=3,2537$) perceberam uma intensidade em relação a esse afeto positivo um pouco mais acentuada do que as mulheres ($x=3,0105$).

Já no que diz respeito aos valores encontrados para os desvios-padrão, o subgrupo feminino apresentou valor inferior ($\sigma=0,97$) em relação ao subgrupo masculino ($\sigma=1,13$), o que denota que houve, nas respostas manifestadas à intensidade percebida sobre a variável AP9 – Tranquilo(a), maior concordância de opinião entre as mulheres e maior divergência entre os homens.

Ademais, cabe pontuar que, para as demais variáveis componentes da dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho (AP1, AP2, AP3, AP4, AP5, AP6, AP7 e AP8) os resultados indicaram que as médias obtidas nos dois subgrupos, (i) respondentes do sexo masculino e (ii) respondentes do sexo feminino, não apresentaram diferença significativa. Este apontamento sugere a ocorrência de uma maior quantidade de dados de sobreposição entre estes dois subgrupos, o que permite inferir que a percepção manifestada pelos pesquisados acerca da intensidade desses afetos tenha sido bastante semelhante em ambos os gêneros.

Tabela 6 – Influência do fator sexo nos níveis de intensidade dos afetos positivos

Variável	Sexo	Média	σ	t	sig
AP9 – Tranquilo(a)	Masculino	3,25	1,13	2,015	0,045
	Feminino	3,01	0,97		

Na análise da intersecção entre os elementos da dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho e o fator socioeconômico idade, os resultados obtidos para os valores de F e sig, após a submissão dos dados ao teste ANOVA, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os quatro subgrupos da amostra – compostos respectivamente por respondentes com (i) até 30 anos, (ii) 31 a 40 anos, (iii) 41 a 50 anos e (iv) mais de 50 anos – em relação às variáveis AP1 – Alegre ($F=2,794$ e $\text{sig}=0,040$), AP2 – Disposto(a) ($F=7,487$ e $\text{sig}=0,000$), AP3 – Contente ($F=4,903$ e $\text{sig}=0,002$), AP4 – Animado(a) ($F=2,927$ e $\text{sig}=0,034$), AP5 – Entusiasmado(a) ($F=4,739$ e $\text{sig}=0,003$), AP6 – Feliz ($F=3,512$ e $\text{sig}=0,016$) e AP7 – Empolgado(a) ($F=5,031$ e $\text{sig}=0,002$). Quanto às variáveis restantes (AP8 – Orgulhoso e AP9 – Tranquilo), cabe registrar que, na combinação com os subgrupos de faixas etária, os testes não indicaram diferenças significativas para as médias obtidas.

Baseando-se em tais valores, é possível observar que as médias dos quatro subgrupos supracitados apresentaram maior diferença quando da intersecção com a variável AP2 – Disposto(a) ($F=7,487$) do que com qualquer outra das oito demais variáveis. Além disso, por conseguinte, destaca-se que esta diferença apresentou-se bastante significativa ($\text{sig}=0,000$).

Quanto à maior média registrada para cada subgrupo, a qual indica qual dos afetos positivos é percebido em maior nível de intensidade pelos servidores no trabalho na UFSM, tanto na percepção dos mais novos, que se enquadram no subgrupo de respondentes com até 30 anos de idade, quanto na dos situados na faixa etária de 31 a 40 anos, bem como na percepção dos que tem mais de 50 anos, os maiores níveis, ($x=3,09$ e $\sigma=1,08$), ($x=3,02$ e $\sigma=1,13$) e ($x=3,48$ e $\sigma=0,97$), foram respectivamente pontuados em relação à variável AP6 – Feliz. Divergiram de opinião em relação a esse quesito somente os profissionais de 41 a 50 anos, os quais pontuaram maior média na variável AP1 – Alegre ($x=3,27$ e $\sigma=0,90$).

Sob diferente prisma, a análise dos afetos positivos percebidos em níveis de intensidade mais baixos pelos funcionários revelou uma unanimidade de opiniões. Corroborando esta constatação os valores mensurados para o afeto AP7 – Empolgado(a), ao qual foram atribuídas as menores graduações na opinião dos funcionários com até 30 anos ($x=2,53$ e

$\sigma=1,17$), daqueles com idade entre 31 e 40 anos ($x=2,67$ e $\sigma=1,12$), dos profissionais de 41 a 50 anos ($x=2,76$ e $\sigma=1,04$) e também dos servidores mais velhos ($x=3,15$ e $\sigma=0,97$).

Tabela 7 – Influência do fator idade nos níveis de intensidade dos afetos positivos

Variável	Nível	Faixa etária	Média	σ	F	sig
AP1 – Alegre	Maior	Mais de 50 anos	3,33	0,92	2,794	0,040
	Menor	De 31 a 40 anos	2,97	1,07		
AP2 – Disposto(a)	Maior	Mais de 50 anos	3,45	0,89	7,487	0,000
	Menor	Até 30 anos	2,75	1,00		
AP3 – Contente	Maior	Mais de 50 anos	3,43	0,96	4,903	0,002
	Menor	De 31 a 40 anos	2,91	1,05		
AP4 – Animado(a)	Maior	Mais de 50 anos	3,22	0,92	2,927	0,034
	Menor	De 31 a 40 anos	2,80	1,07		
AP5 – Entusiasmado(a)	Maior	Mais de 50 anos	3,21	0,98	4,739	0,003
	Menor	Até 30 anos	2,64	1,10		
AP6 – Feliz	Maior	Mais de 50 anos	3,48	0,97	3,512	0,016
	Menor	De 31 a 40 anos	3,02	1,13		
AP7 – Empolgado(a)	Maior	Mais de 50 anos	3,15	0,97	5,031	0,002
	Menor	Até 30 anos	2,53	1,17		

No que diz respeito à combinação realizada entre os afetos positivos do bem-estar e os fatores condicionantes “possuir filho(s)” ou “não possuir filho(s)”, os resultados provenientes dos testes indicaram que a diferença mais significativa entre as médias foi em relação ao afeto AP8 – Orgulhoso(a) ($t=2,949$ e $\text{sig}=0,003$). Além disso, cabe registrar que em relação aos outros quatro afetos positivos, as diferenças significativas nas médias registradas foram: AP2 – Disposto(a) ($t=2,323$ e $\text{sig}=0,021$), AP3 – Contente ($t=2,253$ e $\text{sig}=0,025$), AP5 – Entusiasmado(a) ($t=2,899$ e $\text{sig}=0,004$) e AP7 – Empolgado(a) ($t=1,929$ e $\text{sig}=0,052$).

Conforme demonstra a tabela 8, comparando-se as médias nota-se que, mesmo que se situem em um nível de gradação “moderado”, os respondentes com filho(s) perceberam uma intensidade um pouco mais acentuada em relação a todos os cinco afetos positivos supracitados, do que os sem filho(s). Corroboram essa constatação as seguintes médias: AP2 – Disposto(a), pelos respondentes com filho(s) ($x=3,23$ e $\sigma=0,97$) e os sem filho(s) ($x=2,97$ e $\sigma=1,00$); AP3 – Contente, pelos respondentes com filho(s) ($x=3,28$ e $\sigma=1,01$) e os sem filho(s) ($x=3,03$ e $\sigma=0,94$); AP5 – Entusiasmado(a), pelos respondentes com filho(s) ($x=3,06$ e $\sigma=1,10$) e os sem filho(s) ($x=2,71$ e $\sigma=1,00$); AP7 – Empolgado(a), pelos respondentes com filho(s) ($x=2,92$ e $\sigma=1,10$) e os sem (s) ($x=2,68$ e $\sigma=1,05$) e AP8 – Orgulhoso(a), pelos respondentes com filho(s) ($x=3,24$ e $\sigma=1,18$) e os sem filho(s) ($x=2,86$ e $\sigma=1,09$).

Tabela 8 – Influência do fator filho(s) nos níveis de intensidade dos afetos positivos

Variável	Filho(s)	Média	σ	t	sig
AP2 – Disposto(a)	Sim	3,23	0,97	2,323	0,021
	Não	2,97	1,00		
AP3 – Contente	Sim	3,28	1,01	2,253	0,025
	Não	3,03	0,94		
AP5 – Entusiasmado(a)	Sim	3,06	1,10	2,899	0,004
	Não	2,71	1,00		
AP7 – Empolgado(a)	Sim	2,92	1,10	1,929	0,052
	Não	2,68	1,05		
AP8 – Orgulhoso(a)	Sim	3,24	1,18	2,949	0,003
	Não	2,86	1,09		

Quanto à combinação das variáveis componentes da dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho (AP1, AP2, AP3, AP4, AP5, AP6, AP7, AP8 e AP9) com os quatro subgrupos de respondentes categorizados conforme seu atual estado civil – (i) solteiros, (ii) separados/divorciados, (iii) casados/com união estável e (iv) viúvos – os resultados indicaram

que as médias obtidas não apresentaram diferença significativa. Este dado permite inferir que o estado civil atual dos respondentes não impactou na percepção acerca da intensidade dos afetos positivos do bem-estar no trabalho.

Conforme demonstra a tabela 9, na análise da intersecção entre os elementos da dimensão afetiva positiva do bem-estar e o fator socioeconômico escolaridade, os resultados obtidos por meio do teste ANOVA apontaram uma diferença significativa nas médias entre os seguintes cinco subgrupos de servidores – (i) ou com Ensino Básico completo ou com Ensino Médio incompleto ou com Ensino Médio completo; (ii) com Ensino Superior incompleto; (iii) com Ensino Superior completo; (iv) com Especialização e (v) ou com Mestrado ou com Doutorado – somente em relação ao componente AP2 – Disposto(a) ($F=2,656$ e $\text{sig}=0,033$).

Comparando-se as médias registradas para cada subgrupo em relação a esse afeto, pode-se constatar que os respondentes que compõem o primeiro subgrupo e que têm mais baixo nível de escolaridade foram os que o perceberam com uma intensidade mais acentuada ($x=3,60$) e, concomitantemente, apresentaram maior concordância de opiniões ($\sigma=0,72$). Por outro lado, atingiram a menor média de todos os subgrupos e, concomitantemente, apresentaram maior discordância de opiniões, os respondentes que têm ou mestrado ou doutorado ($x=2,92$ e $\sigma=1,05$).

Tabela 9 – Influência da escolaridade nos níveis de intensidade dos afetos positivos

Variável	Escolaridade	Média	σ	F	sig
AP2 – Disposto(a)	Ensino Básico completo/ Ensino Médio incompleto/ Ensino Médio completo	3,60	0,72	2,656	0,033
	Ensino Superior incompleto	3,40	0,97		
	Ensino Superior completo	3,13	1,03		
	Especialização	3,09	0,96		
	Mestrado/ Doutorado	2,92	1,05		

Posteriormente avaliou-se a combinação entre os elementos da dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho e o fator sociodemográfico renda. Para tanto, a amostra de respondentes considerada (n=260) foi dividida, conforme faixas de renda, em seis subgrupos de respondentes: (i) com renda de até R\$ 3.000,00 (n=34); (ii) com renda de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 (n=74); (iii) com renda de R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00 (n=42); (iv) com renda de R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00 (n=38); (v) com renda de R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00 (n=37) e (vi) com renda acima de R\$ 10.000,00 (n=35).

Conforme demonstra a tabela 10, nesta testagem, os resultados apontaram uma diferença significativa nas médias entre os seis subgrupos somente em relação ao componente AP4 – Animado(a) (F=2,243 e sig=0,051). Quanto aos demais afetos positivos (AP1, AP2, AP3, AP5, AP6, AP7, AP8 e AP9), os testes não indicaram diferenças significativas para as médias obtidas, do que se infere que o quesito renda não impactou na percepção dos respondentes acerca da intensidade da maioria dos afetos positivos do constructo bem-estar no trabalho.

Comparando-se as médias registradas para cada subgrupo em relação a esse afeto, pode-se constatar que os respondentes do primeiro subgrupo, que têm rendas mais baixas, foram os que o perceberam em uma intensidade mais acentuada ($x=3,26$) e, ao mesmo tempo, apresentaram maior concordância de opiniões ($\sigma=0,86$). Por outro lado, entre os demais subgrupos registrou-se a menor média em relação ao afeto ($x=2,52$) para os respondentes com renda entre R\$ 6.001,00 e R\$ 8.000,00. Já o subgrupo que apresentou maior discordância de opiniões foi o dos com renda entre R\$ 5.001,00 e R\$ 6.000,00 ($\sigma=1,06$).

Tabela 10 – Influência da renda nos níveis de intensidade dos afetos positivos

Variável	Faixa de renda	Média	σ	F	sig
AP4 – Animado(a)	Até R\$ 3.000,00	3,26	0,86	2,243	0,051
	De R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00	2,91	1,06		
	De R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00	3,07	1,04		
	De R\$ 6.001,00 e R\$ 8.000,00	2,52	1,03		
	De R\$ 8.001,00 e R\$ 10.000,00	2,83	1,04		
	Acima de R\$ 10.000,00	3,05	0,99		

Para operacionalizar a combinação dos elementos da dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho com o fator tempo de serviço, a amostra considerada (n=321) foi dividida em seis subgrupos, compostos por respondentes com tempo de trabalho dedicado à UFSM: (i) de até 1 ano (n=47); (ii) de 2 a 5 anos (n=80); (iii) de 6 a 10 anos (n=30); (iv) de 11 a 20 anos (n=35); (v) de 21 a 30 anos (n=88) e de (vi) mais de 30 anos (n=41).

Os resultados obtidos para F e sig, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre todos os seis subgrupos da amostra e em relação a todas as nove variáveis componentes da dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho. Conforme pode ser visualizado na tabela 11, os valores de F e sig registrados para os afetos foram: AP1 – Alegre (F=4,376 e sig=0,001), AP2 – Disposto(a) (F=6,360 e sig=0,000), AP3 – Contente (F=6,194 e sig=0,000), AP4 – Animado(a) (F=4,150 e sig=0,001), AP5 – Entusiasmado(a) (F=4,338 e sig=0,001), AP6 – Feliz (F=6,192 e sig=0,000), AP7 – Empolgado(a) (F=4,944 e sig=0,000), AP8 – Orgulhoso(a) (F=2,254 e sig=0,049) e AP9 – Tranquilo(a) (F=5,072 e sig=0,000).

Na comparação de médias, por meio da aferição dos valores registrados para F, pode-se observar que dentre as médias registradas para os respondentes dos seis subgrupos em relação às variáveis, estas apresentaram maior diferença quando da intersecção com a variável AP2 – Disposto(a) (F=6,360) do que com qualquer outra das oito variáveis. Cabe registrar que, dentre os nove valores registrados para sig, o fato de cinco terem sido iguais a 0,000 e três terem sido iguais a 0,001 sugere que as diferenças entre as médias, de modo geral, apresentaram-se bastante significativas do ponto de vista estatístico.

No que diz respeito à maior média registrada para cada subgrupo de respondentes, a qual demonstra qual dos afetos positivos é percebido em maior nível de intensidade pelos servidores no trabalho na UFSM, para aqueles com menor tempo de serviço na instituição (até um ano) os maiores níveis foram pontuados tanto em relação à variável AP6 – Feliz ($x=3,42$) quanto em relação à AP9 – Tranquilo(a) ($x=3,42$). Contudo, examinando-se os desvios-padrão é possível observar que houve entre os respondentes deste subgrupo maior concordância de opinião quanto ao nível pontuado para o afeto AP9 – Tranquilo(a) ($\sigma=0,80$) e maior divergência quanto ao pontuado para o afeto AP6 – Feliz ($\sigma=0,99$). Semelhantemente, o maior nível de intensidade foi o pontuado em relação à variável AP6 – Feliz tanto na percepção dos servidores mais experientes, que estão há mais de 30 anos ($x=3,58$ e $\sigma=0,92$) trabalhando junto à instituição, quanto na dos que trabalham na UFSM há um período de 2 a 5 anos ($x=3,00$ e $\sigma=1,09$).

Por outro lado, a análise dos afetos positivos percebidos em níveis de intensidade mais baixos pelos funcionários revelou uma unanimidade de opiniões. Ao afeto AP7 –

Empolgado(a) foram atribuídas as menores gradações de intensidade na opinião de todos os respondentes, desde os funcionários com até 1 ano de serviço na UFSM ($x=2,82$ e $\sigma=1,14$), àqueles com tempo de trabalho de 2 a 5 anos ($x=2,62$ e $\sigma=1,07$), de 6 a 10 anos ($x=2,36$ e $\sigma=1,12$), de 11 a 20 anos ($x=2,42$ e $\sigma=1,09$), de 21 a 30 anos ($x=3,09$ e $\sigma=1,03$) e inclusive os servidores com mais de 30 anos dedicados à instituição ($x=3,21$ e $\sigma=0,85$).

Tabela 11 – Influência do tempo de serviço nos níveis de intensidade dos afetos positivos

Variável	Nível	Tempo de serviço	Média	σ	F	sig
AP1 – Alegre	Maior	De 21 a 30 anos	3,43	0,90	4,376	0,001
	Menor	De 11 a 20 anos	2,85	1,00		
AP2 – Disposto(a)	Maior	Mais de 30 anos	3,51	0,74	6,360	0,000
	Menor	De 6 a 10 anos	2,70	1,08		
AP3 – Contente	Maior	De 21 a 30 anos	3,47	0,89	6,194	0,000
	Menor	De 6 a 10 anos	2,73	1,20		
AP4 – Animado(a)	Maior	Mais de 30 anos	3,34	0,82	4,150	0,001
	Menor	De 6 a 10 anos	2,53	1,13		
AP5 – Entusiasmado(a)	Maior	Mais de 30 anos	3,29	0,90	4,338	0,001
	Menor	De 6 a 10 anos	2,46	1,16		
AP6 – Feliz	Maior	Mais de 30 anos	3,58	0,92	6,192	0,000
	Menor	De 6 a 10 anos	2,66	1,06		
AP7 – Empolgado(a)	Maior	Mais de 30 anos	3,21	0,85	4,944	0,000
	Menor	De 6 a 10 anos	2,36	1,12		
AP8 – Orgulhoso(a)	Maior	Mais de 30 anos	3,41	1,18	2,254	0,049
	Menor	De 6 a 10 anos	2,63	1,09		
AP9 – Tranquilo(a)	Maior	Até 1 ano	3,42	0,80	5,072	0,000
	Menor	De 11 a 20 anos	2,68	1,30		

Quanto à combinação das variáveis componentes da dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho (AP1, AP2, AP3, AP4, AP5, AP6, AP7, AP8 e AP9) com os três subgrupos de respondentes categorizados conforme o nível de seu de cargo funcional ocupado junto à UFSM – (i) nível de apoio, (ii) nível médio e (iii) nível superior – os resultados indicaram que as médias obtidas não apresentaram diferença significativa. Este dado permite inferir então que o nível do cargo funcional dos respondentes não causou impacto na percepção acerca da intensidade dos afetos positivos do constructo bem-estar no trabalho.

Da mesma forma, os resultados indicaram que não houve diferença significativa nas médias obtidas por meio da combinação das variáveis componentes da dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho (AP1, AP2, AP3, AP4, AP5, AP6, AP7, AP8 e AP9) com os nove subgrupos de respondentes categorizados por unidades administrativas de lotação atual na UFSM (CAL, CCNE, CCR, CCS, CSSH, CE, CEFD, CT e Reitoria). Este dado permite inferir então que a unidades de lotação dos respondentes não causaram impacto na percepção acerca da intensidade dos afetos positivos do constructo bem-estar no trabalho.

4.3.2 Influências do perfil na dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho

Após analisadas as influências das variáveis socioeconômicas, sociodemográfica e profissionais do perfil dos respondentes nos níveis de intensidade dos afetos positivos, apresentam-se as considerações em relação aos impactos destas nos afetos negativos componentes da dimensão afetiva do bem-estar no trabalho.

Na análise da intersecção realizada entre os elementos da dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho (AN1 – Preocupado(a), AN2 – Irritado(a), AN3 – Deprimido(a), AN4 – Entediado(a), AN5 – Chateado(a), AN6 – Impaciente, AN7 – Ansioso(a), AN8 – Frustrado(a), AN9 – Incomodado(a), AN10 – Nervoso(a), AN11 – Tenso(a) e AN12 – Com raiva) e o fator socioeconômico sexo, os resultados obtidos dos testes indicaram que não houve diferença significativa nas médias entre homens e mulheres. Este dado permite inferir então que o gênero dos respondentes não causou impacto na percepção acerca da intensidade dos afetos negativos do constructo bem-estar no trabalho.

Já na análise da intersecção realizada entre os elementos da dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho e o fator socioeconômico idade, os resultados obtidos para os valores de F e sig, após a submissão dos dados ao teste ANOVA, indicaram que houve

diferença significativa nas médias entre os quatro subgrupos da amostra – compostos respectivamente por respondentes que informaram ter (i) até 30 anos, (ii) de 31 a 40 anos, (iii) de 41 a 50 anos e (iv) acima de 50 anos – especificamente em relação às variáveis AN2 – Irritado(a) ($F=3,323$ e $\text{sig}=0,020$) e AN3 – Deprimido(a) ($F=4,550$ e $\text{sig}=0,004$). Quanto às demais variáveis restantes (AN1, AN4, AN5, AN6, AN7, AN8, AN9, AN10, AN11 e AN12), cabe registrar que, na combinação com os subgrupos de faixas etária, os testes realizados não indicaram diferenças significativas para as médias obtidas.

Complementarmente, conforme dados demonstrados na tabela 12, efetuou-se a comparação de médias em relação às duas variáveis e aos subgrupos. Neste procedimento, examinando-se os valores de F e sig, pôde-se observar que as médias dos quatro subgrupos supracitados apresentaram uma diferença maior ($F=4,550$) e também mais significativa ($\text{sig}=0,004$) quando da intersecção com a variável AN3 – Deprimido(a) do que da intersecção com a variável AN2 – Irritado(a) ($F=3,323$ e $\text{sig}=0,020$).

Quanto à maior média registrada para cada um dos quatro subgrupos, a qual indica qual dos afetos negativos é percebido em maior nível de intensidade pelos servidores no trabalho na UFSM, registrou-se uma unanimidade de opiniões. Ao afeto AN2 – Irritado(a) foram atribuídas as maiores graduações na opinião dos funcionários mais novos ($x=2,48$ e $\sigma=1,11$), daqueles com idade entre 31 e 40 anos ($x=2,29$ e $\sigma=1,24$), dos profissionais de 41 a 50 anos ($x=2,02$ e $\sigma=1,09$) e também dos servidores mais velhos ($x=1,97$ e $\sigma=0,92$).

Semelhantemente, de forma unânime o afeto negativo AN3 – Deprimido(a) foi percebido em níveis de intensidade mais baixos, uma vez que lhe foram atribuídas as menores graduações na opinião dos funcionários mais novos ($x=1,64$ e $\sigma=0,95$), daqueles com idade entre 31 e 40 anos ($x=1,64$ e $\sigma=0,94$), dos profissionais de 41 a 50 anos ($x=1,64$ e $\sigma=1,04$) e também dos servidores mais velhos ($x=1,47$ e $\sigma=0,80$).

Tabela 12 – Influência do fator idade nos níveis de intensidade dos afetos negativos

Variável	Nível	Faixa etária	Média	σ	F	sig
AN2 – Irritado(a)	Maior	Até 30 anos	2,48	1,11	3,323	0,020
	Menor	Mais de 50 anos	1,97	0,92		
AN3 – Deprimido(a)	Maior	De 41 a 50 anos	1,64	1,04	4,550	0,004
	Menor	Mais de 50 anos	1,47	0,80		

No que diz respeito à combinação realizada entre os afetos negativos do constructo bem-estar no trabalho e aos fatores condicionantes “possuir filho(s)” ou “não possuir filho(s)”, os resultados obtidos dos testes indicaram que houve diferença entre as médias exclusivamente em relação ao afeto AN4 – Entediado(a) ($t=-2,664$ e $\text{sig}= 0,008$).

Conforme demonstrado na tabela 13, comparando-se as médias nota-se que os respondentes sem filho(s) perceberam uma intensidade um pouco mais acentuada em relação a esse afeto negativo do que os respondentes com filho(s). Corrobora essa constatação a média atingida pelos respondentes sem filho(s) ($x=2,01$ e $\sigma=1,14$) em comparação à média atingida pelos respondentes com filho(s) ($x=1,70$ e $\sigma=0,93$). Nesta perspectiva, pode-se considerar que, tomando-se como parâmetro a escala do tipo *Likert* de 5 pontos gradativos empregada no instrumento de pesquisa para mensurar os afetos, o nível de intensidade aferido em relação ao afeto negativo AN4 – Entediado(a) seria de “um pouco” para os respondentes sem filho(s) e de “nem um pouco” para os com filho(s).

Tabela 13 – Influência do fator filho(s) nos níveis de intensidade dos afetos negativos

Variável	Filho(s)	Média	σ	t	sig
AN4 – Entediado(a)	Sim	1,70	0,93	-2,664	0,008
	Não	2,01	1,14		

Quanto à combinação das variáveis componentes da dimensão afetiva negativa do bem-estar (AN1, AN2, AN3, AN4, AN5, AN6, AN7, AN8, AN9, AN10, AN11 e AN12) com os quatro subgrupos de respondentes categorizados por seu estado civil – (i) solteiros, (ii) separados/divorciados, (iii) casados/com união estável e (iv) viúvos – os resultados indicaram que houve diferença significativa nas médias especificamente em relação às variáveis AN1 – Preocupado(a) ($F=3,558$ e $\text{sig}=0,015$) e AN11 – Tenso(a) ($F=2,677$ e $\text{sig}=0,047$).

Conforme demonstram os dados na tabela 14, para a comparação de médias em relação às duas variáveis e aos subgrupos, examinando-se os valores de F e sig, observa-se que as médias dos quatro subgrupos supracitados apresentaram uma diferença maior ($F=3,558$) e mais significativa ($\text{sig}=0,015$) quando da intersecção com a variável AN1 – Preocupado(a) do que quando da intersecção com a variável AN11 – Tenso(a) ($F=2,677$ e $\text{sig}=0,047$).

Quanto à maior média registrada para cada um dos quatro subgrupos, a qual indica qual dos afetos negativos é percebido em maior nível de intensidade pelos servidores no trabalho na UFSM, registrou-se uma unanimidade de opiniões. Ao afeto AN1 – Preocupado(a) foram atribuídas as maiores gradações na opinião dos funcionários solteiros ($x=2,43$ e $\sigma=0,99$), dos profissionais separados ou divorciados ($x=2,64$ e $\sigma=1,13$), dos casados ou que vivem em regime de união estável ($x=2,78$ e $\sigma=1,15$) e também dos servidores viúvos ($x=1,87$ e $\sigma=0,83$).

Semelhantemente, de forma unânime o afeto negativo AN11 – Tenso(a) foi percebido em níveis de intensidade mais baixos, uma vez que lhe foram atribuídas as menores gradações na opinião funcionários solteiros ($x=1,97$ e $\sigma=1,00$), dos profissionais separados ou divorciados ($x=1,94$ e $\sigma=1,07$), dos casados ou que vivem em regime de união estável ($x=2,13$ e $\sigma=1,11$) e dos servidores viúvos ($x=1,12$ e $\sigma=0,35$).

Cabe destacar que, se comparados aos dos outros subgrupos, os valores das médias e dos desvios-padrão atingidos no subgrupo dos respondentes viúvos foram os mais inferiores. Desta observação pode-se inferir que prevaleçam para os respondentes com este estado civil as intensidades mais baixas em relação à percepção dos afetos AN1 e AN11 e que, além disso, essa gradação é percebida pelos respondentes viúvos de modo mais unânime do que divergente.

Tabela 14 – Influência do estado civil nos níveis de intensidade dos afetos negativos

Variável	Nível	Estado civil	Média	σ	F	sig
AN1 – Preocupado(a)	Maior	Casados(as)/ Com união estável	2,78	1,15	3,558	0,015
	Menor	Viúvos(as)	1,87	0,83		
AN11 – Tenso(a)	Maior	Casados(as)/ Com união estável	2,13	1,11	2,677	0,047
	Menor	Viúvos(as)	1,12	0,35		

No que diz respeito à análise da intersecção testada entre os elementos da dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho e o fator socioeconômico escolaridade, categorizado conforme os seguintes cinco subgrupos de servidores técnico-administrativos – (i) ou com

Ensino Básico completo ou com Ensino Médio incompleto ou com Ensino Médio completo; (ii) com Ensino Superior incompleto; (iii) com Ensino Superior completo; (iv) com Especialização e (v) ou com Mestrado ou com Doutorado – os resultados obtidos por meio do teste ANOVA indicaram que as médias obtidas não apresentaram diferença significativa. Este dado, por sua vez, permite inferir então que o quesito nível de escolaridade não impactou na percepção dos respondentes acerca da intensidade dos afetos negativos do constructo bem-estar no trabalho.

Posteriormente avaliou-se a combinação entre os componentes da dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho e o fator sociodemográfico renda. Para tanto, adotando-se a mesma sistemática de quando realizada a avaliação dos afetos positivos, a amostra de respondentes considerada (n=260) foi dividida, conforme faixas de renda, em seis subgrupos: (i) servidores com renda de até R\$ 3.000,00 (n=34); (ii) servidores com renda de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 (n=74); (iii) servidores com renda de R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00 (n=42); (iv) servidores com renda de R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00 (n=38); (v) servidores com renda de R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00 (n=37) e, por fim, (vi) servidores com renda acima de R\$ 10.000,00 (n=35).

Nesta testagem, os resultados obtidos para os valores de F e sig, após a submissão dos dados ao teste ANOVA, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os seis subgrupos da amostra e em relação a sete das doze variáveis componentes da dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho. Conforme pode ser visualizado na tabela 15, os valores de F e sig registrados para os afetos foram: AN1 – Preocupado(a) (F=3,614 e sig=0,004), AN2 – Irritado(a) (F=2,956 e sig=0,013), AN6 – Impaciente (F=2,876 e sig=0,015), AN7 – Ansioso(a) (F=3,268 e sig=0,007), AN8 – Frustrado(a) (F=2,390 e sig=0,038), AN10 – Nervoso(a) (F=2,399 e sig=0,038) e AN11 – Tenso(a) (F=2,601 e sig=0,026).

Na comparação de médias, por meio da aferição dos valores de F obtidos, pode-se observar que dentre as médias registradas para os respondentes dos seis subgrupos em relação aos sete afetos supracitados, estas apresentaram maior diferença quando da intersecção com a variável AN1 – Preocupado(a) (F=3,614) do que com qualquer outra das seis variáveis (AN2, AN6, AN7, AN8, AN10 e AN11). Além disso, cabe registrar que, dentre os sete valores registrados para sig, o fato de o valor atingido da intersecção entre os seis subgrupos e o afeto AN1 – Preocupado(a) ter sido igual a 0,004 pode configurar-se um indicativo de que as diferenças entre as médias obtidas nesta intersecção foram as que apresentaram maior significância do ponto de vista estatístico.

Quanto à maior média registrada para cada subgrupo, os valores obtidos na testagem indicaram que o afeto negativo AN1 – Preocupado(a) foi percebido em maior nível de intensidade no trabalho na UFSM pela maior parcela percentual (85,4%, n=222) do total de respondentes (n=260) alocados em cinco dos seis subgrupos de faixas de renda. Tal constatação se consubstancia no fato de que ao afeto AN1 – Preocupado(a) foram atribuídas as maiores graduações na opinião dos servidores técnicos-administrativos que compõem o primeiro subgrupo e que têm rendas mais baixas ($x=1,97$ e $\sigma=0,99$), dos que informaram ter renda de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 ($x=2,71$ e $\sigma=1,06$), dos respondentes com renda entre R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00 ($x=2,57$ e $\sigma=1,21$), bem como daqueles com renda entre R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00 ($x=2,97$ e $\sigma=1,09$) e daqueles com rendimentos que ultrapassam o valor de R\$ 10.000,00 ($x=2,88$ e $\sigma=1,10$). Por sua vez, divergentes de opinião em relação a esse quesito, somente o subgrupo composto pelos servidores da UFSM com renda de R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00 que, representativo de pequena parcela percentual (14,6%, n=38) do total de respondentes (n=260), pontuou maior média na variável AN7 – Ansioso(a) ($x=2,71$ e $\sigma=1,11$).

Sob diferente perspectiva, a análise dos afetos negativos percebidos em níveis de intensidade mais baixos pelos funcionários da UFSM participantes desta pesquisa revelou certa desconformidade de opiniões. Desta forma, nota-se que ao afeto AN10 – Nervoso(a) foram atribuídas as menores graduações de intensidade na opinião tanto dos respondentes com renda de até R\$ 3.000,00 ($x=1,44$ e $\sigma=0,70$) quanto na dos com renda de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 ($x=2,18$ e $\sigma=1,29$) e dos respondentes com renda entre R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00 ($x=2,13$ e $\sigma=1,18$). Por outro lado, para os respondentes enquadrados na faixa de renda entre R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00 o afeto negativo com menor média registrada foi o AN8 – Frustrado(a) ($x=1,80$ e $\sigma=0,99$).

Ainda no que concerne a este quesito, observa-se que opiniões diferentes também foram manifestadas tanto pelos respondentes com rendimentos entre R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00, os quais pontuaram o menor nível de intensidade para o afeto AN6 – Impaciente ($x=1,97$ e $\sigma=1,10$), quanto pelos respondentes enquadrados na faixa de maior rendimentos (renda acima de R\$ 10.000,00), os quais atribuíram o menor nível de intensidade para o afeto AN2 – Irritado(a) ($x=2,08$ e $\sigma=1,06$).

Além disso, comparando-se as médias registradas para cada subgrupo de respondentes em relação aos afetos AN1, AN2, AN6, AN7, AN8, AN10 e AN11, cabe comentar que, dentre todos os subgrupos, para o composto por servidores com as menores rendas (até R\$ 3.000,00) registrou-se as menores médias o que, portanto, indica que estes respondentes pontuaram os menores níveis de intensidade em relação a todos estes sete afetos negativos.

Tabela 15 – Influência da renda nos níveis de intensidade dos afetos negativos

Variável	Nível	Faixa de renda	Média	σ	F	sig
AN1 – Preocupado(a)	Maior	De R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00	2,97	1,09	3,614	0,004
	Menor	Até R\$ 3.000,00	1,97	0,99		
AN2 – Irritado(a)	Maior	De R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00	2,40	1,25	2,956	0,013
	Menor	Até R\$ 3.000,00	1,55	0,78		
AN6 – Impaciente	Maior	De R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00	2,47	1,23	2,876	0,015
	Menor	Até R\$ 3.000,00	1,64	0,77		
AN7 – Ansioso(a)	Maior	De R\$ 6.001,00 e R\$ 8.000,00	2,71	1,11	3,268	0,007
	Menor	Até R\$ 3.000,00	1,73	0,82		
AN8 – Frustrado(a)	Maior	De R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00	2,24	1,36	2,390	0,038
	Menor	Até R\$ 3.000,00	1,52	0,78		
AN10 – Nervoso(a)	Maior	De R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00	2,18	1,29	2,399	0,038
	Menor	Até R\$ 3.000,00	1,44	0,70		
AN11 – Tenso(a)	Maior	De R\$ 8.001,00 e R\$ 10.000,00	2,27	1,23	2,601	0,026
	Menor	Até R\$ 3.000,00	1,55	0,70		

Para operacionalizar a combinação dos elementos da dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho com o fator tempo de serviço, considerou-se a amostra subdividida em seis subgrupos, compostos por respondentes com tempo de trabalho dedicado à UFSM: (i) de até 1 ano; (ii) de 2 a 5 anos; (iii) de 6 a 10 anos; (iv) de 11 a 20 anos; (v) de 21 a 30 anos e de (vi) mais de 30 anos.

Os resultados obtidos para os valores de F e sig, após a submissão dos dados ao teste ANOVA, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre todos os seis subgrupos da amostra e em relação a cinco (AN2, AN6, AN10, AN11 e AN12) das doze variáveis componentes da dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho. Conforme pode ser visualizado na tabela 16, os valores de F e sig registrados para estes afetos foram: AN2 – Irritado(a) (F=3,251 e sig=0,007), AN6 – Impaciente (F=2,453 e sig=0,034), AN10 –

Nervoso(a) ($F=2,704$ e $\text{sig}=0,021$), AN11 – Tenso(a) ($F=2,308$ e $\text{sig}=0,044$) e AN12 – Com raiva ($F=2,508$ e $\text{sig}=0,030$).

Na comparação de médias, por meio da aferição dos valores registrados para F, pode-se observar que dentre as médias registradas para os respondentes dos seis subgrupos em relação às doze variáveis componentes da dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho, estas apresentaram maior diferença quando da intersecção com a variável AN2 – Irritado(a) ($F=3,251$) do que com qualquer outra das quatro variáveis. Também cabe registrar que, considerando-se o fato de o valor registrado para sig ter sido igual a 0,007, pode-se inferir que as diferenças entre as médias obtidas nesta intersecção foram as que apresentaram maior significância do ponto de vista estatístico.

Quanto à maior média registrada para cada subgrupo, a qual indica qual dos afetos negativos do constructo bem-estar no trabalho é percebido em maior nível de intensidade pelos servidores em suas atividades laborais na UFSM, para aqueles com até um ano de serviço na instituição os maiores níveis foram pontuados tanto em relação à variável AN2 – Irritado(a) ($x=1,97$) quanto em relação à variável AN6 – Impaciente ($x=1,97$). Contudo, examinando-se os desvios-padrão é possível observar que houve entre os respondentes deste subgrupo maior concordância de opinião quanto ao nível pontuado para o afeto AN2 – Irritado(a) ($\sigma=1,03$) e maior divergência quanto ao pontuado para o afeto AN6 – Impaciente ($\sigma=1,09$).

Semelhantemente, o maior nível de intensidade foi pontuado em relação à variável AN2 – Irritado(a) tanto na percepção dos servidores que estão na instituição há um período de 2 a 5 anos ($x=2,55$ e $\sigma=1,22$) quanto na dos que trabalham na UFSM há um período de 6 a 10 anos ($x=2,06$ e $\sigma=1,17$) e na dos que estão há ainda mais tempo, os respondentes com mais de 30 anos de trabalho ($x=2,04$ e $\sigma=0,92$) dedicados à UFSM. Já em relação também ao afeto AN6 – Impaciente foi registrada a maior média para os respondentes do quinto subgrupo, composto pelos servidores que desempenham suas funções na UFSM há um tempo de 21 a 30 anos ($x=2,02$ e $\sigma=1,06$). Já na opinião dos servidores que trabalham na UFSM há um tempo de 11 a 20 anos, o maior média registrada foi a relacionada ao afeto AN11 – Tenso(a) ($x=2,42$ e $\sigma=1,31$).

Sob diferente prisma, analisou-se os afetos negativos percebidos em níveis de intensidade mais baixos pelos funcionários pesquisados. Revelou-se, nessa análise, uma unanimidade de opiniões, uma vez que ao afeto AN12 – Com raiva foram atribuídas as menores gradações de intensidade na opinião de todos respondentes, desde os funcionários com até 1 ano de serviço na UFSM ($x=1,29$ e $\sigma=0,62$), àqueles com tempo de trabalho de 2 a

5 anos ($x=1,75$ e $\sigma=1,11$), de 6 a 10 anos ($x=1,43$ e $\sigma=0,77$), de 11 a 20 anos ($x=1,88$ e $\sigma=1,34$), de 21 a 30 anos ($x=1,50$ e $\sigma=0,99$) e os servidores com mais de 30 anos dedicados à instituição ($x=1,36$ e $\sigma=0,76$).

Tabela 16 – Influência do tempo de serviço nos níveis de intensidade dos afetos negativos

Variável	Nível	Tempo de serviço	Média	σ	F	sig
AN2 – Irritado(a)	Maior	De 2 a 5 anos	2,55	1,22	3,251	0,007
	Menor	De 21 a 30 anos	1,93	0,90		
AN6 – Impaciente	Maior	De 2 a 5 anos	2,43	1,17	2,453	0,034
	Menor	De 6 a 10 anos	1,96	1,03		
AN10 – Nervoso(a)	Maior	De 11 a 20 anos	2,28	1,44	2,704	0,021
	Menor	Até 1 ano	1,63	0,89		
AN11 – Tenso(a)	Maior	De 11 a 20 anos	2,42	1,31	2,308	0,044
	Menor	Até 1 ano	1,74	0,87		
AN12 – Com raiva	Maior	De 11 a 20 anos	1,88	1,34	2,508	0,030
	Menor	Até 1 ano	1,29	0,62		

No que diz respeito à combinação realizada entre os doze afetos negativos do constructo bem-estar no trabalho com os três subgrupos de respondentes categorizados conforme o nível de seu de cargo funcional ocupado junto à UFSM, (i) nível de apoio ($n=24$), (ii) nível médio ($n=174$) e (iii) nível superior ($n=126$), os resultados obtidos dos testes indicaram que houve diferença entre as médias exclusivamente em relação ao afeto AN1 – Preocupado(a) ($F=3,709$ e $\text{sig}= 0,026$).

Conforme demonstrado na tabela 17, comparando-se as médias nota-se que, mesmo que ambas denotem ao afeto AN1 o nível de intensidade “um pouco”, o subgrupo composto pelos servidores que ocupam cargos do nível superior ($x=2,84$ e $\sigma=1,04$) perceberam uma

intensidade um pouco mais acentuada em relação a esse afeto negativo do que os respondentes dos outros dois subgrupos.

Além disso, para este subgrupo registrou-se o menor valor de desvio-padrão, o que permite inferir que a gradação mais acentuada seja percebida pelos respondentes com cargos de nível superior de modo mais unânime do que divergente. Por outro lado, cabe destacar que, comparando-se novamente os subgrupos, os valores das médias apontam que prevaleceu uma intensidade mais baixa em relação ao afeto AN1 na percepção dos servidores da UFSM ocupantes de cargos de nível médio ($x=2,50$ e $\sigma=1,12$).

Tabela 17 – Influência do nível do cargo ocupado na intensidade dos afetos negativos

Variável	Nível do cargo	Média	σ	F	sig
AN1 – Preocupado(a)	Nível de Apoio	2,58	1,21	3,709	0,026
	Nível Médio	2,50	1,12		
	Nível Superior	2,84	1,04		

Por fim, no que diz respeito à última combinação realizada entre os doze afetos negativos do constructo bem-estar no trabalho com os nove subgrupos de respondentes categorizados por unidades administrativas de lotação atual na UFSM (CAL, CCNE, CCR, CCS, CCSH, CE, CEFD, CT e Reitoria), os resultados obtidos dos testes indicaram que houve diferença entre as médias exclusivamente em relação ao afeto AN4 – Entediado(a) ($F=2,880$ e $sig= 0,004$).

Conforme demonstrado na tabela 18, comparando-se as médias nota-se que o subgrupo composto pelos servidores que estão atualmente alocados no Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) ($x=2,40$ e $\sigma=1,42$) perceberam, no nível de gradação “um pouco”, uma intensidade um pouco mais acentuada em relação a esse afeto negativo do que os respondentes dos outros oito subgrupos. Por outro lado, os valores das médias apontam que prevaleceu uma intensidade mais baixa em relação ao afeto AN4 na percepção dos servidores da UFSM que encontram-se atualmente alocados no Centro de Ciências da Saúde ($x=1,55$ e $\sigma=0,81$).

Tabela 18 – Influência da unidade de lotação atual na intensidade dos afetos negativos

Variável	Unidade	Média	σ	F	sig
AN4 – Entediado(a)	CAL	1,71	0,91	2,880	0,004
	CCNE	2,17	1,13		
	CCR	2,21	1,05		
	CCS	1,55	0,81		
	CCSH	2,20	1,05		
	CE	2,30	1,33		
	CEFD	2,40	1,42		
	CT	1,84	1,18		
	Reitoria	1,65	0,95		

4.3.3 Influências do perfil na dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho

Inicialmente, operacionalizou-se a intersecção entre as nove variáveis (assertivas) componentes da dimensão cognitiva (realização) do bem-estar no trabalho (R1 – Realizo o meu potencial, R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes, R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades, R4 – Consigo recompensas importantes para mim, R5 – Supero desafios, R6 – Atinjo resultados que valorizo, R7 – Avanço nas metas que estabeleci para minha vida, R8 – Faço o que realmente gosto de fazer e R9 – Expresso o que há de melhor em mim) e o fator socioeconômico sexo. Na análise desta combinação, os resultados obtidos pelos testes indicaram que não houve diferença significativa nas médias entre servidores homens e servidoras mulheres, do que se deduz que o gênero dos respondentes não impactou na percepção acerca do nível de intensidade de realização que o trabalho lhes permite vivenciar.

No que diz respeito à combinação realizada entre as variáveis da dimensão cognitiva (realização) do constructo bem-estar no trabalho e os fatores condicionantes “possuir filho(s)” ou “não possuir filho(s)”, os resultados obtidos para os valores de t e sig, após a submissão

dos dados ao teste T, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os dois subgrupos de respondentes da amostra – (i) com filho(s) e (ii) sem filho(s) – e em relação a oito das nove variáveis componentes desta dimensão cognitiva do constructo bem-estar no trabalho.

Conforme pode ser visualizado na tabela 19 subsequente, os valores de t e sig registrados para as variáveis foram: R1 – Realizo o meu potencial ($t=3,329$ e $\text{sig}=0,001$), R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes ($t=2,798$ e $\text{sig}=0,005$), R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades ($t=5,301$ e $\text{sig}=0,000$), R4 – Consigo recompensas importantes para mim ($t=1,949$ e $\text{sig}=0,052$), R5 – Supero desafios ($t=2,999$ e $\text{sig}=0,003$), R6 – Atinjo resultados que valorizo ($t=2,202$ e $\text{sig}=0,028$), R8 – Faço o que realmente gosto de fazer ($t=3,574$ e $\text{sig}=0,000$) e R9 – Expresso o que há de melhor em mim ($t=5,239$ e $\text{sig}=0,000$).

Na comparação de médias, aferindo-se os valores registrados para t, pode-se observar que dentre os valores registrados para os respondentes dos dois subgrupos em relação às variáveis, estas apresentaram maior diferença na intersecção com a variável R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades ($t=5,301$) do que com qualquer uma das outras sete variáveis. Complementarmente, pode-se observar que, dentre os oito valores registrados para sig, o fato de três (R3, R8 e R9) terem sido iguais a 0,000 e outros três terem oscilado entre 0,001 (R1), 0,003 (R5) e 0,005 (R2) sugere que as diferenças evidenciadas entre as médias, de modo geral, apresentaram-se consideravelmente significativas do ponto de vista estatístico.

Quanto à maior média registrada, a qual indica para qual das assertivas foi atribuído maior nível de concordância e, portanto, demonstra que esta foi percebida em maior nível de intensidade pelos servidores no trabalho na UFSM, o maior nível foi pontuado em relação à variável R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes tanto para o subgrupo dos respondentes que possuem filho(s), ($\bar{x}=4,17$ e $\sigma=0,69$) quanto dos servidores que não possuem filho(s) ($\bar{x}=3,93$ e $\sigma=0,86$).

Semelhantemente, a análise das assertivas para as quais fora atribuído menor nível de concordância, ou seja, as percebidas em níveis de intensidade mais baixos pelos funcionários, revelou uma unanimidade de opiniões. Em relação à variável R4 – Consigo recompensas importantes para mim foram atribuídas as menores graduações de intensidade na opinião tanto dos respondentes que possuem filho(s), ($\bar{x}=3,47$ e $\sigma=0,93$) quanto dos que não possuem filho(s) ($\bar{x}=3,26$ e $\sigma=1,04$).

Tabela 19 – Influência do fator filho(s) nos níveis de intensidade da realização

Variável	Filho(s)	Média	σ	t	sig
R1 – Realizo o meu potencial	Sim	3,83	0,89	3,329	0,001
	Não	3,47	1,05		
R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes	Sim	4,17	0,69	2,798	0,005
	Não	3,93	0,86		
R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades	Sim	3,97	0,84	5,301	0,000
	Não	3,43	1,02		
R4 – Consigo recompensas importantes para mim	Sim	3,47	0,93	1,949	0,052
	Não	3,26	1,04		
R5 – Supero desafios	Sim	3,97	0,78	2,999	0,003
	Não	3,67	1,03		
R6 – Atinjo resultados que valorizo	Sim	4,04	0,78	2,202	0,028
	Não	3,84	0,79		
R8 – Faço o que realmente gosto de fazer	Sim	3,80	1,07	3,574	0,000
	Não	3,37	1,07		
R9 – Expresso o que há de melhor em mim	Sim	4,02	0,83	5,239	0,000
	Não	3,48	1,02		

Semelhantemente, no que diz respeito à combinação realizada entre as variáveis da realização do constructo bem-estar no trabalho e o fator socioeconômico idade, os resultados obtidos para os valores de F e sig, após a submissão dos dados ao teste ANOVA, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os quatro subgrupos da amostra – compostos respectivamente por respondentes que informaram ter (i) até 30 anos, (ii) de 31 a 40 anos, (iii) de 41 a 50 anos e (iv) acima de 50 anos – em relação a oito das nove variáveis componentes da realização no constructo bem-estar no trabalho.

Conforme visualiza-se na tabela 20, os valores de F e sig registrados para as variáveis foram: R1 – Realizo o meu potencial (F=15,218 e sig=0,000), R2 – Desenvolvo habilidades

que considero importantes ($F=6,353$ e $\text{sig}=0,000$), R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades ($F=18,360$ e $\text{sig}=0,000$), R4 – Consigo recompensas importantes para mim ($F=3,543$ e $\text{sig}=0,015$), R5 – Supero desafios ($F=10,282$ e $\text{sig}=0,000$), R6 – Atinjo resultados que valorizo ($F=7,512$ e $\text{sig}=0,000$), R8 – Faço o que realmente gosto de fazer ($F=16,939$ e $\text{sig}=0,000$) e R9 – Expresso o que há de melhor em mim ($F=21,602$ e $\text{sig}=0,000$).

Na comparação de médias, aferindo-se os valores registrados para F, pode-se observar que dentre as médias registradas para os respondentes dos quatro subgrupos em relação às oito variáveis, estas apresentaram maior diferença na intersecção com a variável R9 – Expresso o que há de melhor em mim ($F=21,602$) do que com as outras das sete variáveis. Cabe comentar que, dentre os oito valores registrados para F, o fato de cinco (R1, R3, R5, R8 e R9) terem sido superiores a 10,000 sugere que, de modo geral, ocorreram grandes diferenças entre as médias obtidas das intersecções com as variáveis. Além disso, cabe registrar que, dentre os oito valores registrados para sig, o fato de sete (R1, R2, R3, R5, R6, R8 e R9) terem sido iguais a 0,000 sugere que as diferenças entre as médias, também de modo geral, apresentaram-se bastante significativas do ponto de vista estatístico.

Quanto à maior média registrada, a qual indica para qual das assertivas foi atribuído maior nível de concordância e, portanto, demonstra que esta foi percebida em maior nível de intensidade pelos servidores no trabalho na UFSM, o maior nível foi pontuado em relação à variável R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes tanto para o subgrupo dos respondentes com até 30 anos ($x=3,69$ e $\sigma=1,01$), quanto dos com idade entre 31 a 40 anos ($x=4,07$ e $\sigma=0,71$) e dos que possuem de 41 a 50 anos ($x=4,12$ e $\sigma=0,76$). Por sua vez, revelou-se divergente de opinião em relação a esse quesito somente o subgrupo composto pelos servidores da UFSM com mais de 50 anos de idade, que pontuou maior média na variável R9 – Expresso o que há de melhor em mim ($x=4,23$ e $\sigma=0,66$).

Já a análise das variáveis percebidas em menor nível de intensidade revelou certa desconformidade de opiniões entre os subgrupos de respondentes. À assertiva R1 – Realizo o meu potencial fora atribuída a menor graduação de intensidade na opinião dos respondentes com até 30 anos ($x=3,00$ e $\sigma=1,13$). Já para aqueles com idade entre 31 a 40 anos a menor média aferida ($x=3,20$ e $\sigma=1,16$) foi da intersecção com a variável R8 – Faço o que realmente gosto de fazer. Ainda no que concerne a este quesito, pode-se considerar que somente foram similares as opiniões manifestadas tanto pelos respondentes enquadrados na faixa de 41 a 50 anos de idade ($x=3,35$ e $\sigma=0,84$) quanto pelos respondentes mais velhos da amostra, que possuem mais de 50 anos ($x=3,62$ e $\sigma=0,95$), uma vez que ambos subgrupos pontuaram o menor nível de intensidade para a assertiva R4 – Consigo recompensas importantes para mim.

Tabela 20 – Influência do fator idade nos níveis de intensidade da realização

Variável	Nível	Faixa etária	Média	σ	F	sig
R1 – Realizo o meu potencial	Maior	Mais de 50 anos	3,95	0,75	15,218	0,000
	Menor	Até 30 anos	3,00	1,13		
R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes	Maior	Mais de 50 anos	4,24	0,62	6,353	0,000
	Menor	Até 30 anos	3,69	1,01		
R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades	Maior	Mais de 50 anos	4,11	0,75	18,360	0,000
	Menor	Até 30 anos	3,10	1,01		
R4 – Consigo recompensas importantes para mim	Maior	Mais de 50 anos	3,62	0,95	3,543	0,015
	Menor	Até 30 anos	3,10	1,08		
R5 – Supero desafios	Maior	Mais de 50 anos	3,98	0,75	10,282	0,000
	Menor	Até 30 anos	3,32	1,07		
R6 – Atinjo resultados que valorizo	Maior	De 41 a 50 anos	4,11	0,79	7,512	0,000
	Menor	Até 30 anos	3,56	0,87		
R8 – Faço o que realmente gosto de fazer	Maior	Mais de 50 anos	4,07	0,85	16,939	0,000
	Menor	Até 30 anos	3,10	1,14		
R9 – Expresso o que há de melhor em mim	Maior	Mais de 50 anos	4,23	0,66	21,602	0,000
	Menor	Até 30 anos	3,14	1,02		

Quanto à combinação das variáveis componentes da dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho (R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8 e R9) com os quatro subgrupos de respondentes categorizados conforme seu atual estado civil, (i) solteiros, (ii) separados/divorciados, (iii) casados/com união estável e (iv) viúvos, os resultados indicaram que houve diferença significativa nas médias em relação às variáveis R1 – Realizo o meu potencial ($F=3,089$ e $\text{sig}=0,027$), R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades ($F=4,787$ e $\text{sig}=0,003$) e R9 – Expresso o que há de melhor em mim ($F=2,685$ e $\text{sig}=0,047$).

Conforme demonstra a tabela 21, para a comparação de médias em relação às três variáveis e aos subgrupos, examinando-se os valores de F e sig, pode-se observar que as

médias dos quatro subgrupos apresentaram uma diferença consideravelmente maior ($F=4,787$) e mais significativa ($\text{sig}=0,003$) quando da intersecção com a variável R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades do que quando da intersecção com as variáveis R1 e R9.

Quanto à maior média registrada para cada subgrupo, a qual indica para qual das assertivas foi atribuído maior concordância e, portanto, demonstra que esta foi percebida em maior nível de intensidade, registrou-se uma uniformidade de opiniões. Em relação à assertiva R9 – Expresso o que há de melhor em mim foram atribuídas as maiores graduações na opinião dos solteiros ($x=3,59$ e $\sigma=1,04$), dos casados ou com união estável ($x=3,88$ e $\sigma=0,92$) e também dos servidores viúvos ($x=4,22$ e $\sigma=0,66$). Para este último subgrupo também foram registrados mesmos valores de média e desvio-padrão ($x=4,22$ e $\sigma=0,66$) também em relação à assertiva R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades. Por sua vez, em relação a esse quesito, o subgrupo de respondentes separados ou divorciados ($x=3,97$ e $\sigma=0,92$) pontuou maior média exclusivamente na intersecção com a variável R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades.

Por outro lado, na análise das assertivas para as quais fora atribuído menor nível de concordância, ou seja, as percebidas em níveis de intensidade mais baixos pelos funcionários, revelou-se uma unanimidade de opiniões. Em relação à variável R1 – Realizo o meu potencial foram atribuídas as mais baixas graduações de intensidade na opinião tanto dos respondentes que estão solteiros ($x=3,44$ e $\sigma=1,06$), quanto dos que estão separados ou divorciados ($x=3,70$ e $\sigma=1,02$), dos profissionais casados ou que vivem em regime de união estável ($x=3,80$ e $\sigma=0,90$) e também dos servidores viúvos ($x=3,77$ e $\sigma=1,09$).

Tabela 21 – Influência do estado civil nos níveis de intensidade da realização

Variável	Nível	Estado civil	Média	σ	F	sig
R1 – Realizo o meu potencial	Maior	Casados(as)/ Com união estável	3,80	0,90	3,089	0,027
	Menor	Solteiros(as)	3,44	1,06		
R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades	Maior	Viúvos(as)	4,22	0,66	4,787	0,003
	Menor	Solteiros(as)	3,47	1,03		
R9 – Expresso o que há de melhor em mim	Maior	Viúvos(as)	4,22	0,66	2,685	0,047
	Menor	Solteiros(as)	3,59	1,04		

Quanto à combinação das variáveis da dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho e o fator socioeconômico escolaridade, os resultados obtidos apontaram uma diferença significativa nas médias entre os seguintes cinco subgrupos de servidores – (i) ou com Ensino Básico completo ou com Ensino Médio incompleto ou com Ensino Médio completo; (ii) com Ensino Superior incompleto; (iii) com Ensino Superior completo; (iv) com Especialização e (v) ou com Mestrado ou com Doutorado – especificamente em relação aos componentes R4 – Consigo recompensas importantes para mim ($F=2,477$ e $\text{sig}=0,044$) e R9 – Expresso o que há de melhor em mim ($F=2,547$ e $\text{sig}=0,039$).

Complementarmente, conforme dados demonstrados na tabela 22, efetuou-se a comparação de médias em relação às duas variáveis (R4 e R9) e aos subgrupos. Neste procedimento, examinando-se os valores de F e sig, pôde-se observar que as médias dos cinco subgrupos supracitados apresentaram uma diferença maior ($F=2,547$) e também mais significativa ($\text{sig}=0,039$) quando da intersecção com a variável R9 – Expresso o que há de melhor em mim do que da intersecção com a variável R4 – Consigo recompensas importantes para mim ($F=2,477$ e $\text{sig}=0,044$).

Quanto à maior média registrada para cada um dos cinco subgrupos, a qual indica qual das assertivas é percebida em maior nível de intensidade pelos servidores no trabalho na UFSM, registrou-se uma unanimidade de opiniões. Em relação à variável R9 – Expresso o que há de melhor em mim foram atribuídas as maiores gradações na opinião dos servidores que têm ou o Ensino Básico completo, ou o Ensino Médio incompleto ou o Ensino Médio completo ($x=4,12$ e $\sigma=0,61$), daqueles com Ensino Superior incompleto ($x=4,03$ e $\sigma=0,98$), dos profissionais com Ensino Superior completo ($x=3,70$ e $\sigma=0,98$), com Especialização ($x=3,84$ e $\sigma=0,94$) e também dos servidores técnicos que têm ou Mestrado ou Doutorado ($x=3,55$ e $\sigma=0,96$). Por conseguinte, também de modo unânime, as menores gradações foram atribuídas por todos os cinco subgrupos à assertiva R4 – Consigo recompensas importantes para mim.

Tomando-se as médias registradas para cada subgrupo em relação a essas assertivas (R4 e R9) e analisando-as comparativamente, pode-se constatar que os respondentes que compõem o primeiro subgrupo e que possuem mais baixo nível de escolaridade (ensino fundamental) foram os que as perceberam, respectivamente, com intensidades mais acentuadas ($x=3,83$ e $x=4,12$) e, concomitantemente, apresentaram maior concordância de opiniões ($\sigma=0,56$ e $\sigma=0,61$).

Por outro lado, especificamente em relação à variável R4, atingiram a menor média, dentre todos os subgrupos, o composto pelos respondentes com Especialização ($x=3,24$ e

$\sigma=0,96$). Já em relação à variável R9, atingiram a menor média dentre todos os subgrupos o constituído pelos respondentes que têm ou Mestrado ou Doutorado ($x=3,55$ e $\sigma=0,96$).

Tabela 22 – Influência da escolaridade nos níveis de intensidade da realização

Variável	Nível	Escolaridade	Média	σ	F	sig
R4 – Consigo recompensas importantes para mim	Maior	Ensino Básico completo/ Ensino Médio incompleto/ Ensino Médio completo	3,83	0,56	2,477	0,044
	Menor	Especialização	3,24	0,96		
R9 – Expresso o que há de melhor em mim	Maior	Ensino Básico completo/ Ensino Médio incompleto/ Ensino Médio completo	4,12	0,61	2,547	0,039
	Menor	Mestrado/ Doutorado	3,55	0,96		

Posteriormente avaliou-se a combinação entre os elementos da dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho e o fator sociodemográfico renda. Para tanto, a amostra de respondentes foi dividida, conforme faixas de renda, em seis subgrupos de respondentes: (i) com renda de até R\$ 3.000,00; (ii) com renda de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00; (iii) com renda de R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00; (iv) com renda de R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00; (v) com renda de R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00 e (vi) com renda acima de R\$ 10.000,00. Na análise desta combinação, os resultados dos testes indicaram que não houve diferença significativa nas médias entre os subgrupos de faixa de renda, do que se deduz que os rendimentos dos respondentes não impactaram na percepção acerca do nível de intensidade de realização que o trabalho lhes permite vivenciar.

Semelhante ao procedimento adotado na análise dos afetos, para operacionalizar a combinação dos elementos da dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho com o fator tempo de serviço, considerou-se a amostra subdividida em seis subgrupos, compostos por respondentes com tempo de trabalho dedicado à UFSM: (i) de até 1 ano; (ii) de 2 a 5 anos; (iii) de 6 a 10 anos; (iv) de 11 a 20 anos; (v) de 21 a 30 anos e de (vi) mais de 30 anos.

Nesta combinação, os resultados obtidos para os valores de F e sig, após a submissão dos dados ao teste ANOVA, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre todos os seis subgrupos da amostra de respondentes e em relação a todas as nove variáveis componentes da dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho (R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8 e R9).

Conforme apresentados na tabela 23, os valores de F e sig registrados para as assertivas foram os seguintes: R1 – Realizo o meu potencial (F=7,420 e sig=0,000), R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes (F=2,532 e sig=0,029), R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades (F=9,425 e sig=0,000), R4 – Consigo recompensas importantes para mim (F=2,998 e sig=0,012), R5 – Supero desafios (F=5,421 e sig=0,000), R6 – Atinjo resultados que valorizo (F=3,428 e sig=0,005), R7 – Avanço nas metas que estabeleci para minha vida (F=3,322 e sig=0,006), R8 – Faço o que realmente gosto de fazer (F=9,120 e sig=0,000) e R9 – Expresso o que há de melhor em mim (F=9,722 e sig=0,000).

Na comparação de médias, por meio da aferição dos valores registrados para F, pode-se observar que dentre as médias registradas para os respondentes dos seis subgrupos em relação às variáveis, estas apresentaram maior diferença especificamente quando da intersecção com a variável R9 – Expresso o que há de melhor em mim (F=9,722) do que quando da intersecção com as outras oito variáveis. Também cabe registrar que, considerando-se o fato de o valor registrado para sig ter sido igual a 0,000, pode-se inferir que as diferenças entre as médias obtidas nesta intersecção apresentaram considerável significância do ponto de vista estatístico.

Além disso, outra constatação importante a ser registrada é que, dentre os nove valores registrados para sig, o fato de cinco deles (R1, R3, R5, R8 e R9) terem sido iguais a 0,000 e outros dois terem oscilado entre os valores 0,005 (R6) e 0,006 (R7) sugere que as diferenças entre as médias, de modo geral, apresentaram-se bastante significativas do ponto de vista estatístico.

Quanto à maior média registrada para cada subgrupo, a qual indica qual das assertivas foi percebida em maior nível de intensidade pelos servidores no trabalho na UFSM, para aqueles respondentes com até um ano de serviço na instituição os maiores níveis foram pontuados tanto em relação à variável R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes (x=3,80) quanto em relação à R7 – Avanço nas metas que estabeleci para minha vida (x=3,80). Contudo, examinando-se os desvios-padrão é possível observar que houve entre os respondentes deste subgrupo maior concordância de opinião quanto ao nível

pontuado para a assertiva R7 ($\sigma=0,92$) e maior divergência quanto ao pontuado para a assertiva R2 ($\sigma=1,09$).

Por sua vez, para o subgrupo composto pelos servidores que possuem de 11 a 20 anos de tempo serviço na UFSM os maiores níveis foram igualmente pontuados em relação a duas variáveis. Nesse caso em específico, registraram-se as maiores médias em relação às variáveis R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes ($x=4,19$) e R5 – Supero desafios ($x=4,19$). Contudo, examinando-se os desvios-padrão é possível observar que houve entre os respondentes deste subgrupo uma maior concordância de opinião quanto ao nível pontuado para a assertiva R5 ($\sigma=0,57$) e uma maior divergência quanto ao pontuado para a assertiva R2 ($\sigma=0,74$).

Já na percepção dos demais subgrupos, pode-se notar certa uniformidade de opiniões, uma vez que o maior nível de intensidade foi pontuado em relação à assertiva R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes tanto pelos servidores que estão na instituição há um período de 2 a 5 anos ($x=4,09$ e $\sigma=0,70$), quanto pelos que estão há um período de 6 a 10 anos ($x=3,90$ e $\sigma=0,66$) e daqueles com maior tempo de experiência, os que têm mais de 30 anos de trabalho dedicados à instituição ($x=4,32$ e $\sigma=0,64$). Somente na opinião do subgrupo de respondentes com tempo de serviço na faixa de 21 a 30 anos é que a maior média foi registrada em relação à assertiva R6 – Atinjo resultados que valorizo ($x=4,12$ e $\sigma=0,77$).

Sob diferente mas complementar prisma, analisou-se também as assertivas percebidas em níveis de intensidade mais baixos pelos funcionários. Revelou-se, nessa análise, quase uma maior uniformidade de opiniões, uma vez que à assertiva R4 – Consigo recompensas importantes para mim foram atribuídas as menores graduações de intensidade na opinião de todos os respondentes, desde os funcionários com até 1 ano de serviço na UFSM ($x=3,25$ e $\sigma=1,01$), àqueles com tempo de trabalho de 2 a 5 anos ($x=3,37$ e $\sigma=0,96$), de 6 a 10 anos ($x=2,90$ e $\sigma=1,18$), de 11 a 20 anos ($x=3,25$ e $\sigma=0,87$), de 21 a 30 anos ($x=3,51$ e $\sigma=0,91$) e inclusive os servidores com mais de 30 anos dedicados à instituição ($x=3,69$ e $\sigma=1,01$).

Nessa perspectiva, cabe comentar que na análise não se considerou que houve uma unanimidade de opiniões pelo fato de que para o subgrupo de respondentes que têm de 6 a 10 anos de trabalho na UFSM registrou-se o mesmo valor de maior média em relação tanto a variável R4, já descrita, quanto à variável R8 – Faço o que realmente gosto de fazer ($x=2,90$ e $\sigma=1,09$).

Tabela 23 – Influência do tempo de serviço nos níveis de intensidade da realização

Variável	Nível	Tempo de serviço	Média	σ	F	sig
R1 – Realizo o meu potencial	Maior	Mais de 30 anos	4,02	0,88	7,420	0,000
	Menor	De 6 a 10 anos	3,13	1,04		
R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes	Maior	Mais de 30 anos	4,32	0,64	2,532	0,029
	Menor	Até 1 ano	3,80	1,09		
R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades	Maior	Mais de 30 anos	4,27	0,82	9,425	0,000
	Menor	De 6 a 10 anos	3,23	1,04		
R4 – Consigo recompensas importantes para mim	Maior	Mais de 30 anos	3,69	1,01	2,998	0,012
	Menor	De 6 a 10 anos	2,90	1,18		
R5 – Supero desafios	Maior	De 11 a 20 anos	4,19	0,57	5,421	0,000
	Menor	De 6 a 10 anos	3,36	1,03		
R6 – Atinjo resultados que valorizo	Maior	Mais de 30 anos	4,18	0,66	3,428	0,005
	Menor	De 6 a 10 anos	3,70	0,87		
R7 – Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	Maior	Mais de 30 anos	4,02	0,67	3,322	0,006
	Menor	De 6 a 10 anos	3,20	0,92		
R8 – Faço o que realmente gosto de fazer	Maior	Mais de 30 anos	4,06	0,85	9,120	0,000
	Menor	De 6 a 10 anos	2,90	1,09		
R9 – Expresso o que há de melhor em mim	Maior	Mais de 30 anos	4,25	0,78	9,722	0,000
	Menor	De 6 a 10 anos	3,20	1,06		

Quanto à combinação das nove assertivas componentes da dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho com os três subgrupos de respondentes categorizados conforme o nível de seu de cargo funcional ocupado junto à UFSM – (i) nível de apoio, (ii) nível médio e (iii) nível superior – os resultados indicaram que as médias obtidas não apresentaram diferença significativa. Deste dado, pode-se depreender, portanto, que o nível do cargo funcional

ocupado pelos respondentes não causou impacto na percepção acerca do nível de intensidade de realização que o trabalho lhes permite vivenciar.

Por fim, no que diz respeito à última combinação realizada entre as nove assertivas componentes do constructo bem-estar no trabalho com os nove subgrupos de respondentes categorizados por unidades administrativas de lotação atual na UFSM (CAL, CCNE, CCR, CCS, CASH, CE, CEFD, CT e Reitoria), os resultados obtidos dos testes indicaram que houve diferença entre as médias. Tal diferença foi pontuada especificamente em relação às variáveis R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes ($F=2,029$ e $\text{sig}=0,043$) e R9 – Expresso o que há de melhor em mim ($F=2,324$ e $\text{sig}=0,0019$).

Conforme demonstram os dados na tabela 24, para a comparação de médias em relação às duas variáveis e aos subgrupos, tomados os valores de F e sig, pode-se observar que as médias dos nove subgrupos supracitados apresentaram uma diferença relativamente um pouco maior ($F=2,324$) mas bastante significativa ($\text{sig}=0,019$) quando da intersecção com a variável R9 – Expresso o que há de melhor em mim, principalmente se comparada à intersecção com a variável R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes ($F=2,029$ e $\text{sig}=0,043$).

Quanto à maior média registrada para cada subgrupo, a qual indica qual das assertivas é percebida em maior nível de intensidade pelos servidores no trabalho na instituição, os valores obtidos demonstraram que a assertiva R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes foi percebida em maior nível de intensidade no trabalho na UFSM pela maior parcela percentual (82%, $n=272$) do total de respondentes ($n=332$). Cabe esclarecer que esta parcela é constituída por sete dos nove subgrupos considerados em análise, os quais correspondem, por sua vez, a sete das nove unidades administrativas de lotação atual dos respondentes.

Tal constatação se consubstancia no fato de que à assertiva R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes foram atribuídas as maiores graduações na opinião dos servidores que compõem primeiro subgrupo e estão alocados no Centro de Artes e Letras ($x=3,78$ e $\sigma=0,80$), no Centro de Ciências Naturais e Exatas ($x=4,05$ e $\sigma=0,89$), no Centro de Ciências Rurais ($x=4,25$ e $\sigma=0,59$), no Centro de Educação ($x=3,80$ e $\sigma=1,03$), no Centro de Educação Física e Desportos ($x=3,50$ e $\sigma=1,17$), no Centro de Tecnologia ($x=4,30$ e $\sigma=0,47$) e na Reitoria ($x=4,10$ e $\sigma=0,76$).

Por sua vez, demonstraram divergência de opinião em relação a esse quesito, o subgrupo de (i) servidores lotados no Centro de Ciências da Saúde da UFSM, representativo de pequena parcela percentual (12%, $n=40$) do total de respondentes ($n=332$), para o qual

registrou-se maior média em relação à assertiva R9 – Expresso o que há de melhor em mim ($x=4,22$ e $\sigma=0,69$) e o subgrupo de (ii) servidores lotados no Centro de Ciências Sociais e Humanas da UFSM, representativo de pequena parcela percentual (6%, $n=20$) do total de respondentes ($n=332$), para o qual registrou-se exatamente o mesmo valor de média tanto em relação à assertiva R2 ($x=3,80$ e $\sigma=0,83$) quanto em relação à assertiva R9 ($x=3,80$ e $\sigma=0,89$).

Inversamente, à assertiva R9 – Expresso o que há de melhor em mim foram atribuídas as menores graduações na opinião dos servidores alocados no Centro de Artes e Letras ($x=3,57$ e $\sigma=1,15$), Centro de Ciências Naturais e Exatas ($x=3,35$ e $\sigma=0,99$), Centro de Ciências Rurais ($x=3,94$ e $\sigma=0,91$), Centro de Educação ($x=3,60$ e $\sigma=1,07$), Centro de Educação Física e Desportos ($x=3,30$ e $\sigma=0,94$), no Centro de Tecnologia ($x=3,96$ e $\sigma=0,95$) e na Reitoria ($x=3,73$ e $\sigma=0,96$). Exclusivamente o subgrupo composto pelos servidores da UFSM lotados atualmente no Centro de Ciências da Saúde pontuou menor média em relação à assertiva R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes ($x=4,07$ e $\sigma=0,79$).

Tabela 24 – Influência da unidade de lotação nos níveis de intensidade da realização

Variável	Nível	Unidade	Média	σ	F	sig
R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes	Maior	CT	4,30	0,47	2,029	0,043
	Menor	CEFD	3,50	1,17		
R9 – Expresso o que há de melhor em mim	Maior	CCS	4,22	0,69	2,324	0,019
	Menor	CEFD	3,30	0,94		

Para finalizar esta seção, realizou-se um apontamento geral dos resultados encontrados. Para tanto, verificou-se qual aspecto do perfil mais influenciou nas variáveis componentes das dimensões do constructo, qual influenciou menos e qual aspecto não influenciou em nenhuma das variáveis ou qual das variáveis não foi influenciada por nenhum aspecto. Além disso, cabe pontuar que, para fins de ilustrar melhor o conteúdo no quadro 1, adicionalmente optou-se por quantificar, em termos percentuais, o grau de influência das características do perfil nas variáveis pesquisadas.

Nesse sentido, pela análise identificou-se que os aspectos do perfil pessoal e funcional dos respondentes que mais se revelaram influentes em relação às variáveis da dimensão

afetiva positiva (afetos positivos) foram o tempo de serviço na instituição e a idade. Dentre as nove variáveis componentes desta dimensão, todas (AP1, AP2, AP3, AP4, AP5, AP6, AP7, AP8 e AP9) foram influenciadas pelo tempo de serviço, ao passo que sete (AP1, AP2, AP3, AP4, AP5, AP6, AP7) foram influenciadas pela idade.

Por outro lado, os aspectos (i) sexo, (ii) nível de escolaridade e (iii) renda foram os que menos influenciaram as variáveis, uma vez que, cada um influenciou, respectivamente, uma única variável: (i) AP9, (ii) AP2 e (iii) AP4. Já os aspectos estado civil, nível do cargo ocupado e unidade administrativa de lotação atual não influenciaram nenhuma das nove variáveis.

Quanto aos aspectos do perfil pessoal e funcional que mais influenciaram as variáveis da dimensão afetiva negativa (afetos negativos), pode-se observar, no quadro 1, que foram a renda e o tempo de serviço na instituição. Dentre as doze variáveis componentes desta dimensão, sete (AN1, AN2, AN6, AN7, AN8, AN10 e AN11) foram influenciadas pelo quesito renda, ao passo que cinco (AN2, AN6, AN10, AN11 e AN12) foram influenciadas pelo tempo de serviço na UFSM.

Sob diferente prisma, os aspectos (i) estado civil, (ii) nível do cargo ocupado e (iii) unidade administrativa de lotação atual foram os que menos influenciaram as variáveis, uma vez que, cada um influenciou, respectivamente, uma única variável: (i) AN4, (ii) AN1 e (iii) AN4. Já os aspectos sexo e nível de escolaridade foram os únicos que não influenciaram nenhuma das nove variáveis. Além disso, dentre as doze variáveis, as únicas que não receberam influência de nenhuma das características do perfil pessoal e funcional foram a AN5 e AN9.

Por fim, no que concerne aos aspectos do perfil pessoal e funcional dos respondentes que mais influenciaram as variáveis da dimensão cognitiva (realização), pode-se observar, conforme demonstrado no quadro 1, que foram o tempo de serviço na instituição, a idade e a condição de ter ou não filho(s). Dentre as nove variáveis componentes desta dimensão, todas (R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8 e R9) foram influenciadas pelo quesito tempo de serviço, ao passo que, excetuando-se a variável R7, as oito restantes (R1, R2, R3, R4, R5, R6, R8 e R9) foram influenciadas pela idade e pela condição de possuir ou não filho(s).

Sob diferente perspectiva, os aspectos (i) nível de escolaridade e (ii) unidade administrativa de lotação atual foram os que menos influenciaram as variáveis, uma vez que, cada um influenciou, respectivamente, duas únicas variáveis: (i) R4 e R9 e (ii) R2 e R9. Já os aspectos sexo, renda e nível do cargo ocupado foram os únicos que não influenciaram nenhuma das nove variáveis.

Quadro 1 – Resumo das influências nas dimensões do bem-estar no trabalho

Dimensão	Aspecto do perfil	Variável(is) afetada(s) - APs*	n	%
Afetiva Positiva	Idade	AP1, AP2, AP3, AP4, AP5, AP6, AP7	7	78
	Estado civil	–	0	0
	Filho(s)	AP2, AP3, AP5, AP7, AP8	5	56
	Escolaridade	AP2	1	11
	Renda	AP4	1	11
	Tempo de serviço	AP1, AP2, AP3, AP4, AP5, AP6, AP7, AP8, AP9	9	100
	Nível do cargo	–	0	0
	Unidade de lotação	–	0	0
Total			24	30%

*AP1 – Alegre, AP2 – Disposto(a), AP3 – Contente, AP4 – Animado(a), AP5 – Entusiasmado(a), AP6 – Feliz, AP7 – Empolgado(a), AP8 – Orgulhoso(a) e AP9 – Tranquilo(a).

Dimensão	Aspecto do perfil	Variável(is) afetada(s) – ANs**	n	%
Afetiva Negativa	Sexo	–	0	0
	Idade	AN2, AN3	2	17
	Estado civil	AN4	1	8
	Filho(s)	AN1, AN11	2	17
	Escolaridade	–	0	0
	Renda	AN1, AN2, AN6, AN7, AN8, AN10, AN11	7	58
	Tempo de serviço	AN2, AN6, AN10, AN11, AN12	5	42
	Nível do cargo	AN1	1	8
	Unidade de lotação	AN4	1	8
Total			19	18%

**AN1 – Preocupado(a), AN2 – Irritado(a), AN3 – Deprimido(a), AN4 – Entediado(a), AN5 – Chateado(a), AN6 – Impaciente, AN7 – Ansioso(a), AN8 – Frustrado(a), AN9 – Incomodado (a), AN10 – Nervoso(a), AN11 – Tenso(a) e AN12 – Com raiva.

Dimensão	Aspecto do perfil	Variável(is) afetada(s) – Rs***	n	%
Realização	Sexo	–	0	0
	Idade	R1, R2, R3, R4, R5, R6, R8, R9	8	89
	Estado civil	R1, R3, R9	3	33
	Filho(s)	R1, R2, R3, R4, R5, R6, R8, R9	8	89
	Escolaridade	R4, R9	2	22
	Renda	–	0	0
	Tempo de serviço	R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9	9	100
	Nível do cargo	–	0	0
	Unidade de lotação	R2, R9	2	22
Total			32	40%

***R1 – Realizo o meu potencial, R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes, R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades, R4 – Consigo recompensas importantes para mim, R5 – Supero desafios, R6 – Atinjo resultados que valorizo, R7 – Avanço nas metas que estabeleci para minha vida, R8 – Faço o que realmente gosto de fazer e R9 – Expresso o que há de melhor em mim.

4.3.4 Influências do perfil na percepção do suporte organizacional

Nesta seção identificou-se se as variáveis socioeconômicas (sexo, idade, estado civil atual, possuir filhos ou não e escolaridade), profissionais (tempo de serviço na UFSM, nível de classificação do cargo ocupado e unidade de lotação atual) e sociodemográfica (renda) impactaram na percepção dos respondentes em relação à intensidade do suporte organizacional percebido, constructo o qual, reitera-se, se consubstancia nos traços disposicionais e posturas supostamente ofertadas pela UFSM em retribuição ao que o servidor dedica ao seu trabalho.

Para tanto, inicialmente operacionalizou-se a intersecção entre o fator socioeconômico sexo e as seis variáveis (assertivas) componentes do constructo: SO1 – Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar, SO2 – Essa empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial, SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho, SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema, SO5 – Essa empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar as minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho e SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível.

Na análise desta combinação, os resultados dos testes apontaram que não houve diferença significativa nas médias entre homens e mulheres, do que se pode depreender que o gênero dos servidores técnico-administrativos não impactou na percepção acerca do nível de intensidade do suporte organizacional percebido.

No que diz respeito à combinação realizada entre as variáveis componentes do constructo suporte organizacional percebido e os fatores condicionantes “possuir filho(s)” ou “não possuir filho(s)”, os resultados obtidos para os valores de t e sig , após a submissão dos dados ao teste T , indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os dois subgrupos da amostra – (i) com filho(s) e (ii) sem filho(s) – exclusivamente em relação à variável SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema ($t=-2,587$ e $sig=0,010$).

Conforme demonstrado na tabela 25, comparando-se as médias e considerando-se os parâmetros utilizados para avaliação das assertivas, nas quais se afiguram traços e posturas positivados da organização, nota-se que o valor registrado para a média do subgrupo de respondentes com filho(s) ($x=3,81$ e $\sigma=1,64$) denota à assertiva SO4 um nível de intensidade de discordância percebida “em parte” e, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de

avaliação “pouco negativo”. Já para o segundo subgrupo, composto pelos servidores sem filho(s), a média registrada ($x=4,25$ e $\sigma=1,37$) confere à assertiva SO4 um nível de intensidade “neutro”, nem de discordância, nem de concordância, o que, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação também “neutra”, nem positiva, nem negativa.

Além disso, cabe destacar que para este segundo subgrupo registrou-se o menor valor de desvio-padrão, o que permite inferir que a avaliação “neutra” atribuída à assertiva SO4 seja percebida pelos respondentes sem filho(s) ($\sigma=1,37$) de modo mais unânime do que divergente, ao passo que, de modo inverso, a avaliação “pouco negativa” atribuída à assertiva SO4 seja percebida pelos respondentes com filho(s) ($\sigma=1,64$) de modo mais divergente do que unânime.

Tabela 25 – Influência do fator filho(s) nos níveis de suporte organizacional percebido

Variável	Filho(s)	Média	σ	t	sig
SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema	Sim	3,81	1,64	-2,587	0,010
	Não	4,25	1,37		

No que diz respeito à combinação realizada entre as variáveis componentes do constructo suporte organizacional percebido e o fator socioeconômico idade, os resultados obtidos para os valores de F e sig, após a submissão dos dados ao teste ANOVA, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os quatro subgrupos da amostra – compostos respectivamente por respondentes que informaram ter (i) até 30 anos, (ii) de 31 a 40 anos, (iii) de 41 a 50 anos e (iv) acima de 50 anos – em relação a três das seis variáveis componentes do constructo.

Conforme pode ser visualizado na tabela 26, os valores de F e sig registrados para as variáveis foram: SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho ($F=2,809$ e $\text{sig}=0,040$), SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema ($F=3,720$ e $\text{sig}=0,012$) e SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível ($F=3,322$ e $\text{sig}=0,020$).

Na comparação de médias, aferindo-se os valores registrados para F, pode-se observar que dentre as médias registradas para os respondentes dos quatro subgrupos em relação às três variáveis, estas apresentaram maior diferença na intersecção com a variável SO4 – É possível

obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema ($F=3,720$). Além disso, cabe comentar que o valor registrado para sig (0,012) sugere que as diferenças entre as médias nesta intersecção apresentaram-se mais significativas do ponto de vista estatístico se comparadas às diferenças das intersecções dos subgrupos com as variáveis SO3 (sig=0,040) e SO6 (sig=0,020).

Quanto à maior média registrada, nota-se uma unanimidade nas opiniões dos quatro subgrupos de respondentes, visto que todos conferiram maior gradação à variável SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema, desde os servidores com até 30 anos ($x=4,27$ e $\sigma=1,31$), os com idade entre 31 a 40 anos ($x=4,25$ e $\sigma=1,58$), até os que possuem de 41 a 50 anos ($x=3,56$ e $\sigma=1,62$) e aqueles com mais de 50 anos de idade ($x=4,01$ e $\sigma=1,55$).

Contudo, cabe ressaltar que, embora atribuídas as maiores gradações por todos os quatro subgrupos, identifica-se uma diferença nos níveis de intensidade e na avaliação que estes valores denotam à assertiva SO4. Nesse sentido, pode-se notar que tanto as opiniões dos respondentes mais novos, quanto as dos com idade entre 31 a 40 anos e as dos mais velhos denotam à assertiva SO4 um nível de intensidade “neutro”, nem de discordância, nem de concordância, o que, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação também “neutra”, nem positiva, nem negativa. Diferentemente, as opiniões dos respondentes possuem de 41 a 50 anos denotam à assertiva SO4 um nível de intensidade de discordância percebida “em parte” e, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação “pouco negativo”.

No que diz respeito à menor média registrada, nota-se uma heterogeneidade nas opiniões dos quatro subgrupos de respondentes, uma vez que, tanto para os servidores com idade entre 31 a 40 anos ($x=3,40$ e $\sigma=1,66$) quanto para os que possuem de 41 a 50 anos ($x=3,19$ e $\sigma=1,56$) as menores médias concentraram-se em relação à percepção da variável SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho, ao passo que para os servidores mais novos, com até trinta anos ($x=2,90$ e $\sigma=1,54$), bem como para os mais velhos, com mais de 50 anos ($x=3,77$ e $\sigma=1,73$), os valores mais inferiores para as médias foram registrados na intersecção com a variável SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível.

Pelos valores aferidos para as menores médias, pode-se identificar uma diferença nos níveis de intensidade e na avaliação que estes valores denotam às assertivas SO3 e SO6. Nesse sentido, pode-se notar que, tanto as opiniões dos respondentes com idade entre 31 a 40 anos ($x=3,40$) quanto as dos com 41 a 50 anos ($x=3,19$), denotam à assertiva SO3 um nível de intensidade de discordância percebida “em parte”, o que, por conseguinte, gradua-lhe num

indicador de avaliação “pouco negativo”. Semelhantemente, pode-se considerar que esta intensidade de discordância e o indicador de avaliação correspondente são atribuídos à variável SO6 pelos respondentes mais velhos, com mais de 50 anos ($x=3,77$). Já a opinião dos respondentes mais novos, com até 30 anos ($x=2,90$), denota à assertiva SO6 um nível de intensidade de discordância percebida “em grande parte”, o que, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação “bastante negativo”.

Tabela 26 – Influência do fator idade nos níveis de suporte organizacional percebido

Variável	Nível	Faixa etária	Média	σ	F	sig
SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho	Maior	Mais de 50 anos	3,85	1,80	2,809	0,040
	Menor	De 41 a 50 anos	3,19	1,56		
SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema	Maior	Até 30 anos	4,27	1,31	3,720	0,012
	Menor	De 41 a 50 anos	3,56	1,62		
SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível	Maior	Mais de 50 anos	3,77	1,73	3,322	0,020
	Menor	Até 30 anos	2,90	1,54		

No que diz respeito à combinação realizada entre as variáveis componentes do constructo suporte organizacional e o fator socioeconômico escolaridade, os resultados obtidos por meio do teste ANOVA apontaram uma diferença significativa nas médias entre os seguintes cinco subgrupos de servidores – (i) ou com Ensino Básico completo ou com Ensino Médio incompleto ou com Ensino Médio completo; (ii) com Ensino Superior incompleto; (iii) com Ensino Superior completo; (iv) com Especialização e (v) ou com Mestrado ou com Doutorado – especificamente em relação aos componentes SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho ($F=3,638$ e $\text{sig}=0,006$) e SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível ($F=3,307$ e $\text{sig}=0,011$).

Conforme pode ser visualizado na tabela 27, na comparação de médias, aferindo-se os valores registrados para F, pode-se observar que dentre as médias registradas para os

respondentes dos cinco subgrupos em relação às duas variáveis, estas apresentaram maior diferença na intersecção com a variável SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho ($F=3,638$) do que com a variável SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível ($F=3,307$). Além disso, cabe comentar que o valor registrado para sig em relação à variável SO3 ($\text{sig}=0,006$) sugere que as diferenças entre as médias nesta intersecção apresentaram-se mais significativas do ponto de vista estatístico se comparadas às diferenças da intersecção dos subgrupos com a variável SO6 ($\text{sig}=0,011$).

Quanto à maior média registrada para cada subgrupo, os valores obtidos na testagem indicaram que à assertiva SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível foi atribuída a maior graduação pela maior parcela percentual (69%, $n=228$) do total de respondentes ($n=330$). Esta parcela é constituída por três subgrupos: o primeiro subgrupo, dos servidores que têm ou o Ensino Básico completo, ou o Ensino Médio incompleto ou o Ensino Médio completo ($x=4,54$ e $\sigma=1,71$), o quarto subgrupo, dos servidores com Especialização ($x=3,37$ e $\sigma=1,63$) e o quinto subgrupo, dos servidores que têm ou Mestrado ou Doutorado ($x=3,18$ e $\sigma=1,58$).

Por sua vez, demonstraram divergência de opinião em relação a esse quesito, os dois seguintes subgrupos de respondentes: (i) o segundo subgrupo, composto pelos servidores que informaram ter Ensino Superior incompleto, representativo de pequena parcela percentual (9%, $n=29$) do total de respondentes ($n=330$), para o qual se registrou maior média em relação à assertiva SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho ($x=3,86$ e $\sigma=1,78$) e (ii) o terceiro subgrupo, composto pelos servidores que informaram ter Ensino Superior completo, representativo de considerável parcela percentual (22%, $n=73$) do total de respondentes ($n=330$), para o qual se registrou exatamente o mesmo valor de média tanto em relação à assertiva SO3 ($x=3,58$ e $\sigma=1,63$) quanto em relação à assertiva SO6 ($x=3,58$ e $\sigma=1,59$).

Entretanto, cabe ressaltar que, nas maiores graduações aferidas dos subgrupos em relação à assertiva SO6, identifica-se uma diferença nos níveis de intensidade e na avaliação que estes valores lhe denotam. Nesse sentido, pode-se notar que tanto as opiniões dos servidores com Especialização ($x=3,37$) quanto dos servidores que têm ou Mestrado ou Doutorado ($x=3,18$) bem como dos com Ensino Superior completo ($x=3,58$) denotam à assertiva SO6 um nível de intensidade de discordância percebida “em parte”, o que, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação “pouco negativo”. Entretanto, a opinião dos respondentes do primeiro subgrupo, composto por servidores que têm ou o Ensino Básico

completo, ou o Ensino Médio incompleto ou o Ensino Médio completo ($x=4,54$ e $\sigma=1,71$), denota à assertiva SO6 um nível de intensidade “neutro”, nem de discordância, nem de concordância, o que, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação também “neutra”, nem positiva, nem negativa.

Por sua vez, no que diz respeito à assertiva SO3, tanto as opiniões dos servidores com Ensino Superior incompleto ($x=3,86$) quanto dos servidores com Ensino Superior completo ($x=3,58$) denotam-lhe um nível de intensidade de discordância percebida “em parte” e, por conseguinte, um indicador de avaliação “pouco negativo”.

Inversamente, no que diz respeito à menor média registrada, nota-se certa inconformidade nas opiniões dos cinco subgrupos de respondentes. Por um lado, tanto para os servidores que compõem o primeiro subgrupo, dos que possuem ou o Ensino Básico completo ou o Ensino Médio incompleto ou o Ensino Médio completo ($x=4,45$ e $\sigma=1,71$), quanto para os que compõem o quarto subgrupo, com Especialização ($x=3,28$ e $\sigma=1,65$), e os que compõem o quinto subgrupo, os servidores que têm ou Mestrado ou Doutorado ($x=3,15$ e $\sigma=1,61$), as menores médias concentraram-se em relação à percepção da variável SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho. Por outro, para os servidores com Ensino Superior incompleto, a menor média ($x=3,58$ e $\sigma=1,78$) foi pontuada em relação à assertiva SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível.

Esta inconformidade nas opiniões parece se consubstanciar, de certa forma, também nos níveis de intensidade e na avaliação que os valores das menores médias denotam às assertivas SO6 e SO3. Nesse sentido, pode-se notar que tanto as opiniões dos servidores com Especialização ($x=3,28$) quanto dos servidores que têm ou Mestrado ou Doutorado ($x=3,15$) denotam à assertiva SO3 um nível de intensidade de discordância percebida “em parte”, o que, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação “pouco negativo”. Já a opinião dos respondentes do primeiro subgrupo, composto por servidores que têm ou o Ensino Básico completo, ou o Ensino Médio incompleto ou o Ensino Médio completo ($x=4,45$), denota à assertiva SO3 um nível de intensidade “neutro”, nem de discordância, nem de concordância, o que, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação também “neutra”, nem positiva, nem negativa.

Por sua vez, no que diz respeito à assertiva SO6, a opinião do subgrupo de servidores que possuem Ensino Superior incompleto ($x=3,58$) denota-lhe um nível de intensidade de discordância percebida “em parte” e, por conseguinte, um indicador de avaliação “pouco negativo”.

Tabela 27 – Influência da escolaridade nos níveis de suporte organizacional percebido

Variável	Nível	Escolaridade	Média	σ	F	sig
SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho	Maior	Ensino Básico completo/ Ensino Médio incompleto/ Ensino Médio completo	4,45	1,71	3,638	0,006
	Menor	Especialização	3,28	1,65		
SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível	Maior	Ensino Básico completo/ Ensino Médio incompleto/ Ensino Médio completo	4,54	1,71	3,307	0,011
	Menor	Mestrado/ Doutorado	3,18	1,58		

No que diz respeito à combinação realizada entre as variáveis componentes do constructo suporte organizacional percebido e o fator sociodemográfico renda adotou-se, inicialmente, a mesma sistemática de quando realizada a avaliação das dimensões afetiva e cognitiva do bem-estar no trabalho. Nessa lógica, a amostra de respondentes considerada (n=264) foi dividida, conforme faixas de renda, em seis subgrupos de respondentes: (i) com renda de até R\$ 3.000,00 (n=35); (ii) com renda de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 (n=75); (iii) com renda de R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00 (n=43); (iv) com renda de R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00 (n=39); (v) com renda de R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00 (n=37) e (vi) com renda acima de R\$ 10.000,00 (n=35).

Nesta testagem, os resultados obtidos para os valores de F e sig, após a submissão dos dados ao teste ANOVA, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os seis subgrupos da amostra em relação a três (SO1, SO2 e SO4) das seis variáveis componentes do constructo. E, conforme pode ser visualizado na tabela 28, os valores de F e sig registrados para as variáveis foram: SO1 – Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar (F=2,968 e sig=0,013), SO2 – Essa empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial (F=2,662 e sig=0,023) e SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema (F=2,700 e sig=0,021).

Na comparação de médias, aferindo-se os valores registrados para F, pode-se observar que dentre as médias registradas para os respondentes dos seis subgrupos em relação às três variáveis, estas apresentaram maior diferença na intersecção com a variável SO1 – Essa

empresa realmente se preocupa com meu bem-estar ($F=2,968$). Além disso, cabe comentar que o valor registrado para sig (0,013) sugere que as diferenças entre as médias nesta intersecção apresentaram-se mais significativas do ponto de vista estatístico se comparadas às diferenças das intersecções dos subgrupos com as variáveis SO2 (sig=0,023) e SO4 (sig=0,021).

Quanto à maior média registrada, nota-se uma unanimidade nas opiniões dos seis subgrupos de respondentes, visto que todos conferiram maior graduação à variável SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema, desde os servidores que compõem o primeiro subgrupo e que têm rendas mais baixas ($x=4,82$ e $\sigma=1,22$), dos que informaram ter renda de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 ($x=3,73$ e $\sigma=1,67$), daqueles com renda entre R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00 ($x=4,09$ e $\sigma=1,46$), bem como daqueles com renda entre R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00 ($x=3,71$ e $\sigma=1,80$), dos respondentes com renda entre R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00 ($x=3,94$ e $\sigma=1,50$) até aqueles com rendimentos que ultrapassam o valor de R\$ 10.000,00 ($x=4,08$ e $\sigma=1,54$).

Contudo, embora atribuídas as maiores graduações por todos os seis subgrupos, nota-se uma diferença nos níveis de intensidade e na avaliação que tais valores denotam à assertiva SO4. Nesse sentido, pode-se notar que tanto as opiniões dos respondentes que têm renda até R\$3.000,00, quanto daqueles com renda entre R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00 e dos que têm renda maior que R\$ 10.000,00 denotam à assertiva SO4 um nível de intensidade “neutro”, nem de discordância, nem de concordância, o que, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação também “neutra”, nem positiva, nem negativa. Diferentemente, as opiniões daqueles com renda entre R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00, entre R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00 e entre R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00 denotam à assertiva SO4 um nível de intensidade de discordância percebida “em parte” e, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação “pouco negativo”.

Quanto à menor média registrada para cada subgrupo, também se pôde notar uma unanimidade nas opiniões dos seis subgrupos de respondentes, uma vez que todos conferiram menor graduação à variável SO2 – Essa empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial, desde os servidores que compõem o primeiro subgrupo e que têm rendas mais baixas ($x=4,31$ e $\sigma=1,18$), dos que informaram ter renda de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 ($x=3,36$ e $\sigma=1,56$), daqueles com renda entre R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00 ($x=3,53$ e $\sigma=1,51$), bem como dos com renda entre R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00 ($x=3,20$ e $\sigma=1,82$), entre R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00 ($x=3,16$ e $\sigma=1,44$) até aqueles com rendimentos acima do valor de R\$ 10.000,00 ($x=3,54$ e $\sigma=1,72$).

Semelhantemente à ressalva feita na análise anterior em relação às maiores médias, cabe pontuar que, embora atribuídas as menores gradações por todos os seis subgrupos, identifica-se uma diferença nos níveis de intensidade e na avaliação que estes valores denotam à assertiva SO2. Nesse sentido, pode-se notar que a opinião da grande maioria dos respondentes – enquadrados nas faixas de renda entre R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00, entre R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00, entre R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00, entre R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00 e acima de R\$ 10.000,00 – denota à assertiva SO2 um nível de intensidade de discordância percebida “em parte”, o que, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação “pouco negativo”.

Somente na opinião manifestada pelos respondentes com renda até R\$ 3.000,00 é que esse nível de intensidade se diferencia, denotando à assertiva SO2 uma intensidade “neutra”, nem de discordância, nem de concordância. Por conseguinte, diferencia-se também o indicador de avaliação que esse nível de intensidade denota. Na opinião deste subgrupo de respondentes, portanto, a assertiva SO2 recebe uma avaliação também “neutra”, nem positiva, nem negativa.

Tabela 28 – Influência da renda nos níveis de suporte organizacional percebido

Variável	Nível	Faixa de renda	Média	σ	F	sig
SO1 – Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar	Maior	Até R\$ 3.000,00	4,60	1,28	2,968	0,013
	Menor	De R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00	3,30	1,71		
SO2 – Essa empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial	Maior	Até R\$ 3.000,00	4,31	1,18	2,662	0,023
	Menor	De R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00	3,16	1,44		
SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema	Maior	Até R\$ 3.000,00	4,82	1,22	2,700	0,021
	Menor	De R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00	3,71	1,80		

No que diz respeito à combinação realizada entre as variáveis componentes do constructo suporte organizacional percebido e o fator tempo de serviço junto à UFSM adotou-se também, inicialmente, a mesma sistemática de quando realizada a avaliação das dimensões

afetiva e cognitiva do bem-estar no trabalho. Nessa lógica, considerou-se a amostra subdividida em seis subgrupos, compostos por respondentes com tempo de trabalho dedicado à UFSM: (i) de até 1 ano; (ii) de 2 a 5 anos; (iii) de 6 a 10 anos; (iv) de 11 a 20 anos; (v) de 21 a 30 anos e de (vi) mais de 30 anos.

Nesta testagem, os resultados obtidos para os valores de F e sig, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os seis subgrupos da amostra em relação a todas as seis variáveis do constructo – SO1, SO2, SO3, SO4, SO5 e SO6. Conforme exposto na tabela 29, os valores de F e sig obtidos para as variáveis foram: SO1 – Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar (F=2,974 e sig=0,012), SO2 – Essa empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial (F=4,602 e sig=0,000), SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho (F=3,372 e sig=0,006), SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema (F=5,878 e sig=0,000), SO5 – Essa empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar as minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho (F=3,749 e sig=0,003) e SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível (F=4,410 e sig=0,001).

Na comparação de médias, pode-se observar que dentre as médias registradas para os respondentes dos seis subgrupos em relação às seis variáveis, estas apresentaram maior diferença na intersecção com a variável SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema (F=5,878). Além disso, cabe registrar que, dentre os seis valores registrados para sig, o fato de dois (SO2 e SO4) terem sido iguais a 0,000 e outros três terem oscilado entre 0,001 (SO6), 0,003 (SO5) e 0,006 (SO3) sugere que as diferenças entre as médias, de modo geral, apresentaram-se bastante significativas do ponto de vista estatístico.

Quanto à maior média registrada, nota-se certa heterogeneidade nas opiniões dos seis subgrupos. Por um lado, tanto para os servidores com até 1 ano de trabalho na instituição ($x=4,80$ e $\sigma=1,11$) e os com tempo de serviço de 2 a 5 anos ($x=4,23$ e $\sigma=1,52$), quanto para aqueles que trabalham na UFSM há um período de 6 a 10 anos ($x=3,13$ e $\sigma=1,54$) ou há mais de 30 anos ($x=4,02$ e $\sigma=1,51$) as maiores médias concentraram-se em relação à percepção da variável SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema. Por outro, os servidores com tempo de trabalho entre 11 a 20 anos ($x=3,66$ e $\sigma=1,65$) pontuaram a maior média em relação à assertiva SO1 – Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar ao passo que aqueles que têm tempo de serviço na instituição entre 21 a 30 anos pontuaram exatamente a maior e mesma média na intersecção com duas variáveis, a SO1 – Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar ($x=3,84$ e $\sigma=1,61$) e a SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível ($x=3,84$ e $\sigma=1,62$).

Na interpretação dos valores destas maiores médias, cabe ressaltar que, embora atribuídas as maiores gradações, identifica-se uma diferença nos níveis de intensidade e na avaliação que estes valores denotam às assertivas. Nesse sentido, pode-se notar que as médias mais altas atribuídas à variável SO4 na opinião dos quatro subgrupos – respondentes com até 1 ano de trabalho na instituição, respondentes com tempo de serviço de 2 a 5 anos, de 6 a 10 anos e mais de 30 anos – denotam à assertiva um nível de intensidade “neutro”, nem de discordância, nem de concordância, o que, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação também “neutra”, nem positiva, nem negativa.

Já as opiniões dos respondentes com tempo de trabalho entre 11 a 20 anos denotam à assertiva SO1 um nível de intensidade de discordância percebida “em parte”, o que gradua-lhe num indicador de avaliação “pouco negativo”. Além disso, as opiniões dos servidores que possuem entre 21 a 30 anos de trabalho dedicados à instituição denotam, tanto à assertiva SO1 quanto à SO6 também um nível de intensidade de discordância percebida “em parte”, o que, por conseguinte, gradua-lhes num indicador de avaliação “pouco negativo”.

Quanto à menor média registrada para cada subgrupo, também notou-se uma heterogeneidade nas opiniões dos seis subgrupos. Na opinião dos servidores com até 1 ano de trabalho na UFSM a menor média ($x=3,59$ e $\sigma=1,62$) foi pontuada na intersecção com a variável SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível.

Por sua vez, na opinião dos servidores com tempo de serviço de 2 a 5 anos ($x=3,23$ e $\sigma=1,59$), de 6 a 10 anos ($x=2,36$ e $\sigma=1,58$), 11 a 20 anos ($x=2,94$ e $\sigma=1,54$) e de mais de 30 anos ($x=3,46$ e $\sigma=1,63$) as menores médias concentraram-se em relação à percepção da variável SO5 – Essa empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar as minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho. E, na opinião dos servidores com tempo de trabalho na instituição de 21 a 30 anos, a menor média ($x=3,53$ e $\sigma=1,55$) foi pontuada na intersecção com a variável SO2 – Essa empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial.

Semelhantemente à ressalva na análise anterior em relação às maiores médias, também na interpretação dos valores das menores médias, cabe ressaltar que, embora atribuídas as mais baixas gradações, identifica-se uma diferença nos níveis de intensidade e na avaliação que estes valores denotam às assertivas. Nesse sentido, a média obtida da opinião dos servidores com até 1 ano de trabalho na UFSM denota, em relação à assertiva SO6, um nível de intensidade de discordância percebida “em parte”, o que, por conseguinte, gradua-lhes num indicador de avaliação “pouco negativo”. Este mesmo nível de intensidade de discordância percebida e o indicador de avaliação correspondem, também, tanto às médias obtidas das

opiniões dos servidores com tempo de serviço de 2 a 5 anos ($x=3,23$ e $\sigma=1,59$) e de mais de 30 anos ($x=3,46$ e $\sigma=1,63$) em relação à variável SO5 quanto às médias obtidas das opiniões dos servidores com tempo de serviço de 21 a 30 anos ($x=3,53$ e $\sigma=1,55$) à variável SO2.

Já na opinião manifestada pelos respondentes com tempo de serviço na UFSM de 6 a 10 anos e de 11 a 20 anos esse nível de intensidade se diferencia, denotando à assertiva SO6 uma intensidade de discordância percebida “em grande parte”. Por conseguinte, diferencia-se também o indicador de avaliação que esse nível de intensidade denota. Na opinião deste subgrupo de respondentes, portanto, a assertiva SO6 recebe uma avaliação “bastante negativa”.

Tabela 29 – Influência do tempo de serviço nos níveis de suporte organizacional percebido

Variável	Nível	Tempo de serviço	Média	σ	F	sig
SO1 – Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar	Maior	Até 1 ano	4,27	1,52	2,974	0,012
	Menor	De 6 a 10 anos	2,86	1,69		
SO2 – Essa empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial	Maior	Até 1 ano	4,14	1,42	4,602	0,000
	Menor	De 6 a 10 anos	2,53	1,47		
SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho	Maior	Até 1 ano	3,93	1,43	3,372	0,006
	Menor	De 6 a 10 anos	2,50	1,59		
SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema	Maior	Até 1 ano	4,80	1,11	5,878	0,000
	Menor	De 6 a 10 anos	3,13	1,54		
SO5 – Essa empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar as minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho	Maior	Até 1 ano	3,68	1,61	3,749	0,003
	Menor	De 6 a 10 anos	2,36	1,58		
SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível	Maior	De 21 a 30 anos	3,84	1,62	4,410	0,001
	Menor	De 6 a 10 anos	2,40	1,32		

Quanto à combinação realizada entre as variáveis componentes do constructo suporte organizacional percebido com os três subgrupos de respondentes categorizados conforme o nível de seu de cargo funcional ocupado junto à UFSM, (i) nível de apoio ($n=24$), (ii) nível médio ($n=176$) e (iii) nível superior ($n=129$), os resultados obtidos dos testes indicaram que

houve diferença significativa nas médias exclusivamente em relação à variável SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema ($F=5,917$ e $\text{sig}=0,003$).

Conforme demonstrado na tabela 30, comparando-se as médias e considerando-se os parâmetros utilizados para avaliação das assertivas, nota-se que o valor registrado para a maior média corresponde ao do primeiro subgrupo, formado pelos respondentes ocupantes cargos de nível de apoio ($x=4,91$ e $\sigma=1,38$). Este valor denota à assertiva SO4 um nível de intensidade “neutro”, nem de discordância, nem de concordância e, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação também “neutra”, nem positiva, nem negativa. Contudo, percebe-se que, pelo valor aferido, a intensidade manifestada em relação a essa variável não atinge, mas se aproxima consideravelmente do nível de concordância percebida “em parte”, o que representaria uma avaliação “pouco positiva”.

Já para o segundo subgrupo, composto pelos servidores ocupantes de nível médio, registrou-se a menor média ($x=3,81$ e $\sigma=1,64$), cujo valor confere à assertiva SO4 um nível de intensidade de discordância percebida “em parte” e, por conseguinte, gradua-lhe num indicador de avaliação “pouco negativo”.

Além disso, cabe destacar que para o primeiro subgrupo registrou-se o menor valor de desvio-padrão, o que permite inferir que a avaliação “neutra”, mas próxima da gradação “pouco positiva”, atribuída à assertiva SO4 seja percebida pelos respondentes ocupantes de cargos na UFSM de nível de apoio ($\sigma=1,38$) de modo mais unânime do que divergente, ao passo que, de modo inverso, a avaliação “pouco negativa” atribuída à assertiva SO4 pelo segundo subgrupo seja percebida pelos respondentes ocupantes de cargos de nível médio ($\sigma=1,64$) de modo mais divergente do que unânime.

Tabela 30 – Influência do nível do cargo funcional no suporte percebido

Variável	Nível do cargo	Média	σ	F	sig
SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema	Nível de Apoio	4,91	1,38	5,917	0,003
	Nível Médio	3,81	1,64		
	Nível Superior	4,10	1,40		

No que diz respeito à combinação realizada entre as variáveis componentes do constructo suporte organizacional percebido com os nove subgrupos de respondentes

categorizados por unidades administrativas de lotação atual na UFSM os resultados indicaram que as médias obtidas não apresentaram diferença significativa. Este dado permite inferir então que o fator unidade de lotação atual não impactou na percepção dos respondentes acerca do nível de intensidade do suporte organizacional percebido.

Para finalizar esta seção, verificou-se qual aspecto do perfil mais influenciou nas variáveis componentes do constructo, qual influenciou menos e qual aspecto não influenciou em nenhuma das variáveis ou qual das variáveis não foi influenciada por nenhum aspecto. Ademais, para ilustrar o conteúdo no quadro 2, quantificou-se, em percentuais, o grau de influência das características do perfil nas variáveis pesquisadas.

Nesse sentido, conforme o quadro 2, o aspecto que mais revelou-se influente em relação às variáveis do constructo suporte organizacional percebido foi o tempo de serviço na instituição, uma vez que, dentre as seis variáveis componentes deste constructo, todas (SO1, SO2, SO3, SO4, SO5 e SO6) foram influenciadas. Por outro lado, os aspectos nível do cargo ocupado e a condição de ter ou não filho(s) foram os que menos influenciaram as variáveis: ambos influenciaram uma única variável, a SO4. Já os aspectos sexo, estado civil e unidade administrativa de lotação atual não influenciaram nenhuma das seis variáveis.

Quadro 2 – Resumo das influências no suporte organizacional percebido

Aspecto do perfil	Variável(is) afetada(s) – SOs*	n	%
Sexo	–	0	0
Idade	SO3, SO4, SO6	3	50
Estado civil	–	0	0
Filho(s)	SO4	1	17
Escolaridade	SO3, SO6	2	33
Renda	SO1, SO2, SO4	3	50
Tempo de serviço	SO1, SO2, SO3, SO4, SO5, SO6	6	100
Nível do cargo	SO4	1	17
Unidade de lotação	–	0	0
Total		16	30%

*SO1 – Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar, SO2 – Essa empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial, SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho, SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema, SO5 – Essa empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar as minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho, SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível.

4.3.5 Influências do perfil na intensidade do comprometimento organizacional afetivo

Nesta seção identificou-se se as variáveis socioeconômicas (sexo, idade, estado civil atual, possuir filhos ou não e escolaridade), profissionais (tempo de serviço na UFSM, nível de classificação do cargo ocupado e unidade de lotação atual) e sociodemográfica (renda) impactaram na percepção dos respondentes em relação à intensidade do comprometimento organizacional afetivo. Este constructo, cabe reiterar, se consubstancia no sentimento do servidor técnico-administrativo quanto a estar emocionalmente ligado, identificado e envolvido com o seu trabalho e com a UFSM.

Inicialmente operacionalizou-se a intersecção entre o fator socioeconômico sexo e as seis variáveis (assertivas) do constructo: CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização, CA2 – Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus, CA3 – Eu não sinto um forte senso de integração com a minha organização, CA4 – Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização, CA5 – Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização e CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim. Nesta combinação os resultados obtidos para os valores de t e sig , indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os dois subgrupos da amostra – (i) homens e (ii) mulheres – exclusivamente em relação à variável CA4 – Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização ($t=2,230$ e $sig=0,026$).

Conforme demonstrado na tabela 31, comparando-se as médias nota-se que o valor registrado para a média do subgrupo masculino de respondentes ($\bar{x}=2,47$ e $\sigma=1,10$) foi maior do que o registrado para o subgrupo feminino ($\bar{x}=2,22$ e $\sigma=0,92$). Considerando-se os parâmetros utilizados para avaliação desta assertiva na qual se afiguram sentimentos negativados, pode-se interpretar que ambas as médias aferidas denotam um nível de discordância em relação à assertiva CA4 e, por conseguinte, expressam, conforme a gradação valorativa pressuposta para os indicadores, uma alta intensidade de comprometimento afetivo para com a UFSM. No entanto, a opinião dos homens parece manifestar tal nível de discordância um pouco mais acentuadamente do que as mulheres. No entanto, por se tratar de uma assertiva em que se afigura um sentimento negativado, o valor inferior da média pontuado pelo subgrupo das mulheres representa que, para elas, a alta intensidade de comprometimento manifestada é um pouco mais acentuada do que para os homens.

Além disso, cabe destacar que para o subgrupo feminino registrou-se o menor valor de desvio-padrão, o que permite inferir que a alta intensidade de comprometimento atribuída à

assertiva CA4 seja percebida pelas respondentes mulheres ($\sigma=0,92$) de modo mais unânime do que divergente, ao passo que, de modo inverso, os respondentes homens ($\sigma=1,10$) percebem-na de modo mais divergente do que unânime.

Tabela 31 – Influência do fator sexo nos níveis do comprometimento afetivo

Variável	Sexo	Média	σ	t	sig
CA4 – Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização	Masculino	2,47	1,10	2,230	0,026
	Feminino	2,22	0,92		

No que diz respeito à combinação realizada entre as variáveis componentes do constructo comprometimento organizacional afetivo e os fatores condicionantes “possuir filho(s)” ou “não possuir filho(s)”, os resultados obtidos indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os dois subgrupos da amostra – (i) com filho(s) e (ii) sem filho(s) – especificamente em relação às variáveis CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização ($t=2,875$ e $\text{sig}=0,004$) e CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim ($t=2,913$ e $\text{sig}=0,004$).

Na comparação de médias, aferindo-se os valores registrados para t, pode-se observar que dentre as médias registradas para os respondentes dos dois subgrupos em relação às duas variáveis, estas apresentaram maior diferença na intersecção com a variável CA6 ($t=2,913$) do que na intersecção com a variável CA1 ($t=2,875$). Além disso, cabe registrar que, em relação aos valores registrados para sig, o fato de os dois (CA6 e CA1) terem sido iguais a 0,004 sugere que as diferenças entre as médias, de modo geral, apresentaram-se bastante significativas do ponto de vista estatístico.

Conforme demonstra a tabela 32, comparando-se as médias aferidas da intersecção com a variável CA1, nota-se que o valor registrado para a média do subgrupo de respondentes com filho(s) ($x=3,67$ e $\sigma=1,07$) foi maior do que o registrado para o de respondentes sem filho(s) ($x=3,32$ e $\sigma=1,07$). Considerando-se os parâmetros utilizados para avaliação desta assertiva na qual se afiguram sentimentos positivados, pode-se interpretar que ambas as médias aferidas denotam um nível de indiferença, ou seja, nem de discordância, nem de concordância em relação à assertiva CA1 e, por conseguinte, expressam neutralidade em relação ao nível de comprometimento. No entanto, a opinião dos que possuem filho(s) parece manifestar tal nível e valoração um pouco mais acentuadamente do que a dos que não possuem.

Quanto aos desvios-padrão registrados para estas médias em específico, observa-se que estes apresentaram valores iguais a 1,07, o que sinaliza que a intensidade de indiferença em relação ao enunciado CA1 foi apontada de modo mais unânime do que divergente, tanto pelos respondentes sem filho(s) quanto pelos com filho(s).

Conforme apresenta também a tabela 32, comparando-se as médias aferidas da intersecção com a variável CA6, nota-se que o valor pontuado para a média do subgrupo de respondentes com filho(s) ($x=4,10$ e $\sigma=0,74$) novamente foi maior do que o registrado para o subgrupo de respondentes sem filho(s) ($x=3,83$ e $\sigma=0,93$). De acordo com os parâmetros utilizados para avaliar esta assertiva na qual se afiguram sentimentos positivados, pode-se interpretar que houve diferença nos níveis expressados.

Neste entendimento, traduzindo a opinião expressada em relação à variável CA6 dos respondentes que possuem filho(s), a média aferida denota um nível de concordância e, por conseguinte uma alta intensidade de comprometimento afetivo para com a UFSM. Por outro lado, na opinião dos servidores que informaram não possuir filho(s), a média aferida denota um nível de indiferença em relação à variável CA6, ou seja, nem de discordância, nem de concordância e, por conseguinte, expressam neutralidade em relação ao nível de comprometimento.

No que diz respeito aos desvios-padrão registrados para estas médias, pôde se observar que para o primeiro subgrupo de respondentes foi registrado o menor valor de desvio-padrão, o que permite inferir que a alta intensidade de comprometimento atribuída à assertiva CA6 seja percebida pelos que possuem filho(s) ($\sigma=0,74$) de modo mais unânime do que divergente, ao passo que, de modo inverso, para os respondentes sem filho(s) ($\sigma=0,93$) a neutra intensidade de comprometimento atribuída seja percebida de modo mais divergente do que unânime.

Tabela 32 – Influência do fator filho(s) nos níveis do comprometimento afetivo

Variável	Filho(s)	Média	σ	t	sig
CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização	Sim	3,67	1,07	2,875	0,004
	Não	3,32	1,07		
CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim	Sim	4,10	0,74	2,913	0,004
	Não	3,83	0,93		

No que diz respeito à combinação realizada entre as variáveis componentes do constructo comprometimento organizacional afetivo e o fator socioeconômico idade, os resultados obtidos para os valores de F e sig, após a submissão dos dados ao teste ANOVA, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os quatro subgrupos da amostra – compostos respectivamente por respondentes que informaram ter (i) até 30 anos, (ii) de 31 a 40 anos, (iii) de 41 a 50 anos e (iv) acima de 50 anos – especificamente em relação às variáveis CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização (F=4,363 e sig=0,005) e CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim (F=5,374 e sig=0,001).

Conforme demonstrado na tabela 33, na comparação de médias, pode-se observar que dentre as médias registradas para os respondentes dos quatro subgrupos em relação às duas variáveis, estas apresentaram maior diferença na intersecção com a variável CA6 (F=5,374) do que na intersecção com a variável CA1 (F=4,363). Além disso, cabe comentar que o valor registrado para sig (0,001) sugere que as diferenças entre as médias na intersecção com a variável CA6 apresentaram-se mais significativas do ponto de vista estatístico se comparadas às diferenças entre as médias na intersecção dos subgrupos com a variável CA1 (sig=0,005) e SO6 (sig=0,020).

Quanto à maior média registrada, nota-se uma unanimidade nas opiniões dos quatro subgrupos de respondentes, visto que todos conferiram maior graduação à variável CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim, desde os servidores com até 30 anos ($x=3,74$ e $\sigma=0,88$), os com idade entre 31 a 40 anos ($x=3,98$ e $\sigma=0,83$), até os que possuem de 41 a 50 anos ($x=3,89$ e $\sigma=0,92$) e aqueles com mais de 50 anos de idade ($x=4,25$ e $\sigma=0,65$).

Entretanto, cabe ressaltar que, embora atribuídas as maiores graduações por todos os quatro subgrupos de respondentes, identifica-se uma diferença nos níveis de intensidade e na avaliação que estes valores denotam à assertiva CA6. Nesse sentido e tomando-se os parâmetros utilizados para avaliar esta assertiva na qual se afiguram sentimentos positivados, pode-se notar que tanto nas opiniões dos respondentes mais novos, quanto nas dos com idade entre 31 a 40 anos e nas dos com idade entre 41 e 50 anos, as médias aferidas denotam um nível de indiferença, ou seja, nem de discordância, nem de concordância em relação à assertiva CA6 e, por conseguinte, expressam neutralidade em relação ao nível de comprometimento.

Entretanto, cabe comentar que, pelo valor aferido para a média do subgrupo de respondentes com 31 a 40 anos ($x=3,98$), a intensidade em relação a essa assertiva não atinge,

mas se aproxima bastante do nível de concordância, o que se traduziria em uma alta intensidade de comprometimento afetivo. Já no que diz respeito a opinião em relação à variável CA6 dos servidores que possuem mais de 50 anos, a média aferida denota um nível de concordância e, por conseguinte uma alta intensidade de comprometimento afetivo para com a UFSM.

Quanto à menor média registrada, também nota-se uma unanimidade nas opiniões dos quatro subgrupos de respondentes, visto que todos conferiram menor graduação à variável CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização, desde os servidores com até 30 anos ($x=3,23$ e $\sigma=1,23$), os com idade entre 31 a 40 anos ($x=3,31$ e $\sigma=1,10$), até os que possuem de 41 a 50 anos ($x=3,64$ e $\sigma=0,90$) e aqueles com mais de 50 anos de idade ($x=3,76$ e $\sigma=1,08$).

Quanto à interpretação dos valores obtidos para estas menores médias, pode-se constatar que todas as quatro denotaram um nível de indiferença em relação à variável CA1, ou seja, nem de discordância, nem de concordância e, por conseguinte, expressam neutralidade em relação ao nível de comprometimento afetivo dos servidores para com a instituição.

Tabela 33 – Influência do fator idade nos níveis do comprometimento afetivo

Variável	Nível	Faixa etária	Média	σ	F	sig
CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização	Maior	Mais de 50 anos	3,76	1,08	4,363	0,005
	Menor	Até 30 anos	3,23	1,23		
CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim	Maior	Mais de 50 anos	4,25	0,65	5,374	0,001
	Menor	Até 30 anos	3,74	0,88		

Quanto à combinação das variáveis componentes do constructo comprometimento organizacional afetivo com os quatro subgrupos de respondentes categorizados conforme seu atual estado civil – (i) solteiros, (ii) separados/divorciados, (iii) casados/com união estável e (iv) viúvos – os resultados indicaram que as médias obtidas não apresentaram diferença significativa. Este dado permite inferir que o estado civil atual dos respondentes não impactou na percepção acerca da intensidade de comprometimento afetivo destes, enquanto servidores, para com a UFSM.

Da mesma forma, no que diz respeito à análise da intersecção testada entre os elementos do comprometimento organizacional afetivo e o fator socioeconômico escolaridade, categorizado nos seguintes cinco subgrupos de servidores – (i) ou com Ensino Básico completo ou com Ensino Médio incompleto ou com Ensino Médio completo; (ii) com Ensino Superior incompleto; (iii) com Ensino Superior completo; (iv) com Especialização e (v) ou com Mestrado ou com Doutorado – os resultados obtidos por meio do teste ANOVA indicaram que as médias obtidas não apresentaram diferença significativa. Este dado, por sua vez, permite inferir que também o quesito nível de escolaridade não impactou na percepção acerca da intensidade de comprometimento afetivo dos servidores para com a UFSM.

Posteriormente avaliou-se a combinação entre os elementos do comprometimento organizacional afetivo e o fator sociodemográfico renda. Para tanto, a amostra de respondentes foi dividida, conforme faixas de renda, em seis subgrupos de respondentes: (i) com renda de até R\$ 3.000,00; (ii) com renda de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00; (iii) com renda de R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00; (iv) com renda de R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00; (v) com renda de R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00 e (vi) com renda acima de R\$ 10.000,00.

Conforme demonstra a tabela 34, nesta testagem, os resultados obtidos por meio do teste ANOVA apontaram uma diferença significativa nas médias entre os seis subgrupos exclusivamente em relação ao componente CA4 – Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização ($F=3,272$ e $\text{sig}=0,007$). Na análise das médias desta intersecção entre os seis subgrupos e a variável CA4 cabe, antecipadamente, comentar que, pelo fato de se tratar de uma assertiva em que se afigura um sentimento negativado, quanto menor o valor da média, maior é a intensidade de comprometimento afetivo pontuada.

Comparando-se as médias nota-se que, entre os seis subgrupos, o valor registrado para a maior média foi pontuado pelos respondentes com renda de R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00 ($x=2,74$ e $\sigma=1,09$). Considerando-se os parâmetros utilizados para avaliação desta assertiva na qual se afiguram sentimentos negativados, pode-se interpretar que esta maior média aferida denota um nível de discordância em relação à assertiva CA4 e, por conseguinte, expressa, conforme a gradação valorativa pressuposta para os indicadores, uma alta intensidade de comprometimento afetivo para com a UFSM.

Sob diferente prisma, quanto ao valor registrado para a menor média, observa-se que este foi pontuado pelo subgrupo de respondentes com renda superior a R\$ 10.000,00 ($x=1,85$). Nesse caso, interpreta-se que tal menor média aferida denota um nível de total discordância em relação à assertiva CA4, porém, expressa, inversamente, uma intensidade muito alta de comprometimento afetivo. Além disso, cabe destacar que também para o

subgrupo de respondentes com renda superior a R\$ 10.000,00 registrou-se o menor valor de desvio-padrão ($\sigma=0,64$), do que se depreende que a intensidade muito alta de comprometimento atribuída à assertiva CA4 seja percebida pelos respondentes deste subgrupo de modo mais unânime do que divergente, se comparada aos outros cinco subgrupos.

Tabela 34 – Influência do fator renda nos níveis do comprometimento afetivo

Variável	Faixa de renda	Média	σ	F	sig
CA4 – Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização	Até R\$ 3.000,00	2,37	0,97	3,272	0,007
	De R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00	2,45	1,10		
	De R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00	2,34	0,94		
	De R\$ 6.001,00 e R\$ 8.000,00	2,74	1,09		
	De R\$ 8.001,00 e R\$ 10.000,00	2,21	0,94		
	Acima de R\$ 10.000,00	1,85	0,64		

Quanto à combinação entre as variáveis componentes do constructo comprometimento organizacional afetivo e o fator tempo de serviço junto à UFSM adotou-se a mesma sistemática de quando realizada a avaliação das dimensões afetiva e cognitiva do bem-estar no trabalho e do suporte organizacional percebido. Assim, considerou-se a amostra subdividida em seis subgrupos, compostos por respondentes com tempo de trabalho dedicado à UFSM: (i) de até 1 ano; (ii) de 2 a 5 anos; (iii) de 6 a 10 anos; (iv) de 11 a 20 anos; (v) de 21 a 30 anos e de (vi) mais de 30 anos.

Conforme exposto na tabela 35, os resultados obtidos para os valores de F e sig, após a submissão dos dados ao teste ANOVA, indicaram que houve diferença significativa nas médias entre os seis subgrupos da amostra especificamente em relação às variáveis CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização (F=4,086 e sig=0,001) e CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim (F=4,301 e sig=0,001).

Na comparação de médias, pode-se observar que dentre os valores registrados para os respondentes dos subgrupos em relação às duas variáveis, estas apresentaram maior diferença na intersecção com a variável CA6 (F=4,301) do que na intersecção com a variável CA1 (F=4,086). Já no que concerne aos valores registrados para sig, o fato de os dois terem sido

iguais a 0,001 sugere que as diferenças entre as médias, de modo geral, apresentaram-se bastante significativas do ponto de vista estatístico em ambas as intersecções.

Quanto à maior média registrada, nota-se uma unanimidade nas opiniões dos seis subgrupos de respondentes, visto que todos conferiram maior graduação à variável CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim, tanto os servidores com até 1 ano de tempo de serviço ($x=3,80$ e $\sigma=0,92$), quanto os que possuem de 2 a 5 anos ($x=3,93$ e $\sigma=0,91$), aqueles com 6 a 10 anos de trabalho na UFSM ($x=3,80$ e $\sigma=0,84$), aqueles com 11 a 20 anos ($x=3,80$ e $\sigma=0,70$) e também os que trabalham na UFSM há um período de 21 a 30 anos serviço ($x=4,07$ e $\sigma=0,79$) e mais de 30 anos ($x=4,46$ e $\sigma=0,59$).

Contudo, cabe ressaltar que, embora atribuídas as maiores graduações por todos os seis subgrupos, identifica-se uma diferença nos níveis de intensidade e na avaliação que estes valores denotam à assertiva CA6. Nesse sentido e tomando-se os parâmetros utilizados para avaliar esta assertiva na qual se afiguram sentimentos positivados, pode-se notar que tanto na opinião dos que têm até 1 ano de tempo de serviço na UFSM, quanto na dos que possuem de 2 a 5 anos, também na daqueles com 6 a 10 anos de trabalho na UFSM e na daqueles com 11 a 20 anos, as médias aferidas denotam um nível de indiferença, ou seja, nem de discordância, nem de concordância em relação à assertiva CA6 e, por conseguinte, expressam neutralidade em relação ao nível de comprometimento. Já no que diz respeito a opinião em relação à variável CA6 para os servidores que possuem tempo de serviço entre 21 a 30 anos e para os que têm mais de 30 anos dedicados à instituição, a média aferida denota um nível de concordância e, por conseguinte uma alta intensidade de comprometimento afetivo para com a UFSM.

Quanto à menor média registrada, também nota-se uma unanimidade nas opiniões dos seis subgrupos de respondentes, visto que todos conferiram menor graduação à variável CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização. Conforme se apresenta na tabela 25, os valores das menores médias registrados para os subgrupos foram: servidores com até 1 ano de serviço na UFSM ($x=3,53$ e $\sigma=1,23$), servidores com 2 a 5 anos de serviço na UFSM ($x=3,33$ e $\sigma=1,06$), servidores com 6 a 10 anos de serviço na UFSM ($x=2,96$ e $\sigma=1,09$), servidores com 11 a 20 anos de serviço na UFSM ($x=3,41$ e $\sigma=1,10$), servidores com 21 a 30 anos de serviço na UFSM ($x=3,80$ e $\sigma=0,88$) e servidores com mais de 30 anos de serviço na UFSM ($x=3,79$ e $\sigma=1,10$).

Quanto à interpretação dos valores obtidos para estas menores médias, pode-se identificar também uma diferença nos níveis de intensidade e na avaliação que estes valores denotam à assertiva CA1. Nesse sentido e conforme os parâmetros utilizados para avaliar esta

assertiva na qual se afiguram sentimentos positivados, pode-se notar que tanto na opinião dos que têm até 1 ano de tempo de serviço na UFSM, quanto na dos que possuem de 2 a 5 anos, também na daqueles com 11 a 20 anos e na daqueles com 21 a 30 anos ou mais 30 anos dedicados à instituição as médias aferidas denotam um nível de indiferença, ou seja, nem de discordância, nem de concordância em relação à assertiva CA1 e, por conseguinte, expressam neutralidade em relação ao nível de comprometimento. Já no que diz respeito a opinião em relação à variável CA1 para os servidores que possuem tempo de serviço entre 6 a 10 anos, a média aferida denota um nível de discordância e, por conseguinte uma baixa intensidade de comprometimento afetivo para com a UFSM.

Tabela 35 – Influência do fator tempo de serviço nos níveis do comprometimento afetivo

Variável	Nível	Tempo de serviço	Média	σ	F	sig
CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização	Maior	De 21 a 30 anos	3,80	0,88	4,086	0,001
	Menor	De 6 a 10 anos	2,96	1,09		
CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim	Maior	Mais de 30 anos	4,46	0,59	4,301	0,001
	Menor	De 6 a 10 anos	3,80	0,84		

Quanto à combinação das variáveis componentes do constructo comprometimento organizacional afetivo com os três subgrupos de respondentes categorizados conforme o nível de seu de cargo funcional ocupado junto à UFSM – (i) nível de apoio, (ii) nível médio e (iii) nível superior – os resultados indicaram que as médias obtidas não apresentaram diferença significativa. Este dado permite inferir que também o nível do cargo funcional ocupado na instituição não impactou na percepção acerca da intensidade de comprometimento afetivo dos servidores para com a UFSM.

Por fim, no que diz respeito à combinação realizada entre as variáveis componentes do constructo comprometimento organizacional afetivo com os nove subgrupos de respondentes categorizados por unidades administrativas de lotação atual na UFSM (CAL, CCNE, CCR, CCS, CCSH, CE, CEFD, CT e Reitoria) os resultados indicaram que as médias obtidas apresentaram diferenças especificamente em relação às variáveis CA1 – Eu seria muito feliz

em dedicar o resto da minha carreira nesta organização ($F=3,322$ e $\text{sig}=0,001$) e CA4 – Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização ($F=2,299$ e $\text{sig}=0,021$)

Na comparação de médias, aferindo-se os valores registrados para F, pode-se observar que dentre as médias registradas para os respondentes dos nove subgrupos em relação às duas variáveis, estas apresentaram maior diferença na intersecção com a variável CA1 ($F=3,322$) do que na intersecção com a variável CA4 ($F=2,299$). Além disso, em relação aos valores registrados para sig, nota-se que a diferença das médias obtidas na intersecção dos subgrupos com a variável CA1 foi consideravelmente mais significativa do ponto de vista estatístico do que as diferenças entre as médias da intersecção com a variável CA4.

Conforme demonstrado na tabela 36, comparando-se as médias aferidas da intersecção com a variável CA1, nota-se que o valor registrado para a média do subgrupo de respondentes alocados atualmente no Centro de Ciências da Saúde ($\bar{x}=3,67$ e $\sigma=0,91$) foi o maior registrado. Considerando-se os parâmetros utilizados para avaliação desta assertiva na qual se afiguram sentimentos positivados, pode-se interpretar que esta maior média aferida denota um nível de indiferença, ou seja, nem de discordância, nem de concordância em relação à assertiva CA1 e, por conseguinte, expressam neutralidade em relação ao nível de comprometimento.

Sob diferente perspectiva, comparando-se novamente as médias aferidas da intersecção com a variável CA1, nota-se que o valor registrado para a média do subgrupo de respondentes alocados atualmente no Centro de Educação Física e Desportos ($\bar{x}=2,10$ e $\sigma=0,87$) foi o menor registrado. Quanto a esse valor, também considerando-se os parâmetros utilizados para avaliação desta assertiva, pode-se interpretar que esta menor média aferida denota um nível de discordância e, por conseguinte uma baixa intensidade de comprometimento afetivo para com a UFSM.

Conforme apresenta também a tabela 36, comparando-se, em um segundo momento, as médias aferidas da intersecção com a variável CA4, nota-se que o valor pontuado para a média do subgrupo de respondentes do Centro de Educação ($\bar{x}=3,30$ e $\sigma=1,15$) foi o maior registrado. Considerando-se os parâmetros utilizados para avaliação desta assertiva na qual se afiguram sentimentos negativados, pode-se interpretar, portanto, que a média aferida denota um nível de indiferença em relação à variável CA4, ou seja, nem de discordância, nem de concordância e, por conseguinte, expressam neutralidade em relação ao nível de comprometimento.

Sob diferente viés, comparando-se novamente as médias aferidas da intersecção com a variável CA4, nota-se que o valor registrado para a média do subgrupo de respondentes

alocados atualmente no Centro de Ciências Rurais ($x=2,05$ e $\sigma=0,99$) foi o menor registrado. Quanto a esse valor, considerando-se os parâmetros utilizados para avaliação desta assertiva, pode-se interpretar que esta menor média aferida denota um nível de discordância em relação à assertiva CA4, mas expressa inversamente, conforme a gradação valorativa pressuposta para os indicadores, uma alta intensidade de comprometimento afetivo para com a UFSM.

Tabela 36 – Influência da unidade de lotação atual nos níveis do comprometimento afetivo

Variável	Nível	Unidade	Média	σ	F	sig
CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização	Maior	CCS	3,67	0,91	3,322	0,001
	Menor	CEFD	2,10	0,87		
CA4 – Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização	Maior	CE	3,30	1,15	2,299	0,021
	Menor	CCR	2,05	0,99		

Para finalizar esta seção, semelhantemente às duas seções anteriores, verificou-se qual aspecto do perfil mais influenciou nas variáveis componentes do constructo, qual influenciou menos e qual aspecto não influenciou em nenhuma das variáveis ou qual das variáveis não foi influenciada por nenhum aspecto. Para fins de ilustrar melhor o conteúdo no quadro 3, adicionalmente optou-se por quantificar, em termos percentuais, o grau de influência das características do perfil nas variáveis pesquisadas.

Nesse sentido, conforme exposto no quadro 3, os aspectos do perfil pessoal e funcional dos respondentes que mais revelaram-se influentes em relação às variáveis do constructo comprometimento organizacional afetivo foram a idade, a condição de ter ou não filho(s), o tempo de serviço na instituição e a unidade administrativa de lotação atual, uma vez que ambos influenciaram duas variáveis: CA1 e CA6. Por outro lado, os aspectos sexo e renda foram os que menos influenciaram as variáveis, uma vez que ambos influenciaram uma única variável: CA4. Já os aspectos estado civil, nível de escolaridade e nível do cargo ocupado não influenciaram nenhuma das seis variáveis. Além disso, dentre as seis variáveis, as três que não receberam influência de nenhuma das características do perfil pessoal e funcional foram a CA2, CA3 e CA5.

Quadro 3 – Resumo das influências no comprometimento organizacional afetivo

Aspecto do perfil	Variável(is) afetada(s) – CAs*	n	%
Sexo	CA4	1	17
Idade	CA1, CA6	2	33
Estado civil	–	0	0
Filho(s)	CA1, CA6	2	33
Escolaridade	–	0	0
Renda	CA4	1	17
Tempo de serviço	CA1, CA6	2	33
Nível do cargo	–	0	0
Unidade de lotação	CA1, CA6	2	33
Total		10	19%

*CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização, CA2 – Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus, CA3 – Eu não sinto um forte senso de integração com a minha organização, CA4 – Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização, CA5 – Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização e CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.

Por fim, considerando-se o somatório das variáveis influenciadas e seus percentuais representativos, verificou-se, dentre as três dimensões do constructo bem-estar no trabalho – dimensão afetiva positiva, dimensão afetiva negativa e dimensão cognitiva (realização) – o constructo suporte organizacional percebido e o constructo comprometimento organizacional afetivo, qual havia sido mais influenciado e qual havia sido menos influenciado. Neste entendimento, observou-se que a dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho, correspondente ao fator realização, foi a mais influenciada pelos aspectos do perfil pessoal e funcional dos participantes da pesquisa, uma vez que registrou uma frequência total de 32 ocorrências (40%) em que suas variáveis componentes foram influenciadas. Por outro lado, o constructo comprometimento organizacional afetivo foi o menos influenciado pelos quesitos do perfil pessoal e profissional dos respondentes, uma vez que registrou uma frequência total de 10 ocorrências (19%) em que suas variáveis componentes foram influenciadas.

Concluídas, portanto, as análises das influências dos aspectos diferenciais componentes do perfil dos respondentes nos níveis de intensidade do bem-estar no trabalho (dimensões afetiva e cognitiva), do suporte organizacional percebido e do comprometimento organizacional afetivo, segue-se para a última seção deste capítulo, na qual são apresentados os resultados obtidos na análise fatorial exploratória.

4.4 Análise fatorial exploratória

Os testes iniciais aplicados aos três modelos teóricos desta pesquisa – (i) modelo de Paschoal e Tamayo (2008) para avaliar o bem-estar no trabalho, (ii) modelo de Siqueira (2005) para aferir suporte organizacional percebido e (iii) modelo de Medeiros e Enders (1998) para mensurar o comprometimento organizacional fetivo – contemplaram, inicialmente, o *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy* e o *Teste de Esfericidade de Bartlett*, os quais legitimam a adequabilidade dos dados para a realização da análise fatorial.

O KMO é o procedimento que mensura em valores a adequação dos dados informacionais no que concerne à qualidade das correlações observadas entre as variáveis. Os valores extraídos da testagem, quando aplicada esta técnica, variam de 0 (zero) a 1 (um). Quanto à interpretação dos resultados obtidos, conforme Hair *et al.* (2006), valores de KMO mais próximos de 1 aferem uma alta correlação entre as variáveis e indicam que se obteve mais sucesso na análise fatorial, ou seja, que é mais perfeitamente adequada a amostra ao tratamento dos dados. Já valores iguais ou menores do que 0,5 indicam que a realização da análise fatorial é inadequada para o tratamento dos dados, devido à correlação fraca entre as variáveis.

Por sua vez, o teste de esfericidade de Bartlett serve para se aferir estatisticamente a significância geral da matriz de correlações, e é por meio do qual se busca examinar a hipótese nula de a matriz de correlações da população ser uma matriz identidade, o que indicaria que não há correlação perfeita entre as variáveis. Quanto à interpretação dos resultados mensurados, considera-se que valores de significância maiores que 0,100 indicam que os dados não são adequados para o tratamento com o método em questão e que a hipótese nula não pode ser rejeitada. Já um valor menor que 0,050 indica que há relações entre as variáveis, que a matriz de correlações não é uma matriz identidade e que, portanto, pode-se rejeitar a hipótese nula.

Adicionalmente, visando-se extrair o número de fatores mais significativos exclusivamente, definiu-se como parâmetros que, tanto os valores estimados para as cargas fatoriais quanto os valores estimados para as comunalidades, deveriam ser pelo menos superiores a 0,5. Somado a este procedimento, adotou-se como técnica de extração a determinação com base na porcentagem acumulada de variância (MALHOTRA, 2004), de forma que esta atingisse um nível satisfatório. Nessa perspectiva, considerou-se como

parâmetro o entendimento pontuado por Hair *et al.* (2006) para as pesquisas em ciências sociais, ou seja, que os fatores extraídos respondessem por 60% da variância ou, em alguns casos, até menos.

Por fim, para estimar a confiabilidade dos modelos teóricos, ou seja, das escalas por fator, utilizou-se o teste de confiabilidade *Alfa de Cronbach* (α). Conforme versa a literatura da área, valores extraídos para este coeficiente podem variar de 0 (zero) a 1 (um) e, quanto mais próximos de 1, maior é a confiabilidade aferida. Além disso, como parâmetros mínimos para este coeficiente de confiabilidade, seguindo o postulado por Hair *et al.* (2006), adotou-se o entendimento de que os valores de 0,60 a 0,70 representam o limite inferior de aceitabilidade.

4.4.1 Análise fatorial do modelo teórico do bem-estar no trabalho

Nesta etapa, operacionalizou-se a análise fatorial para a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) de Paschoal e Tamayo (2008), modelo teórico composto por 30 itens, agrupados em três fatores: afeto positivo e afeto negativo (dimensão afetiva) e realização (dimensão cognitiva).

Em um primeiro momento, quanto às nove variáveis do afeto positivo (AP1, AP2, AP3, AP4, AP5, AP6, AP7, AP8 e AP9) agrupadas do modelo teórico, o valor diagnosticado para o KMO foi 0,948, o que indica sucesso na análise fatorial e que é bastante adequada a amostra ao tratamento dos dados. Por sua vez, quanto ao teste de esfericidade de Bartlett o valor apurado para o Chi-Square foi 2692,371, com significância de 0,000. Cabe destacar que este valor de significância indica que existe correlação entre as variáveis e que se pode rejeitar a hipótese nula, ou seja, que a matriz de correlações não é uma matriz identidade. Os valores favoráveis aferidos nestes indicadores legitimam a adequabilidade dos dados e, sinalizam que, portanto, é possível se prosseguir para a realização da análise fatorial.

Partindo-se do pressuposto de que o modelo é fatorável, procedeu-se, por conseguinte e conforme critérios supramencionados, à exclusão da variável AP9 – Tranquilo(a), devido ao fato desta ter apresentado comunalidade com valor de 0,491. Desta forma, conforme demonstram os valores da tabela 37, chegou-se a um modelo teórico composto por oito variáveis com cargas fatoriais e comunalidades acima de 0,5 e que respondem por uma variância de 77,55%.

Tabela 37 – Análise fatorial para o subgrupo de variáveis do afeto positivo

Variável	Carga fatorial	Comunalidade
AP1 – Alegre	0,892	0,795
AP2 – Disposto(a)	0,871	0,759
AP3 – Contente	0,900	0,810
AP4 – Animado(a)	0,916	0,839
AP5 – Entusiasmado(a)	0,907	0,822
AP6 – Feliz	0,910	0,828
AP7 – Empolgado(a)	0,888	0,788
AP8 – Orgulhoso(a)	0,751	0,564

Por fim, no que diz respeito às oito variáveis de afetos positivos componentes do modelo, o valor aferido para o coeficiente *Alfa de Cronbach* (α) foi 0,957, o que indica um nível acentuado de confiabilidade.

Em um segundo momento, no que diz respeito às doze variáveis do afeto negativo (AN1, AN2, AN3, AN4, AN5, AN6, AN7, AN8, AN9, AN10 e AN11) agrupadas do modelo teórico, o valor diagnosticado para o KMO foi 0,930, o que indica sucesso na análise fatorial e que é bastante adequada a amostra ao tratamento dos dados. Quanto ao teste de esfericidade de Bartlett o valor apurado para o Chi-Square foi 2296,427, com significância de 0,000, valor que indica que existe correlação entre as variáveis e que se pode rejeitar a hipótese nula. Obtendo-se valores favoráveis nestes indicadores, legitima-se a adequabilidade dos dados e prossegue-se para a realização da análise fatorial.

Sabendo-se que o modelo é fatorável, procedeu-se, conforme critérios supracitados, à exclusão das variáveis AN1 – Preocupado(a) e AN7 – Ansioso(a), devido ao fato destas terem apresentado, respectivamente, comunalidades com valor de 0,402 e 0,497. Também excluiu-se a variável AN4 – Entediado(a) devido ao fato de ter apresentado carga fatorial de 0,490. Desta forma, conforme demonstram os valores da tabela 38, chegou-se a um modelo teórico composto por nove variáveis com cargas fatoriais e comunalidades acima de 0,5 e que explicam uma variância de 68,63%.

Tabela 38 – Análise fatorial para o subgrupo de variáveis do afeto negativo

Variável	Carga fatorial	Comunalidade
AN2 – Irritado(a)	0,844	0,712
AN3 – Deprimido(a)	0,770	0,593
AN5 – Chateado(a)	0,843	0,711
AN6 – Impaciente	0,797	0,635
AN8 – Frustrado(a)	0,837	0,701
AN9 – Incomodado(a)	0,871	0,759
AN10 – Nervoso(a)	0,873	0,762
AN11 – Tenso(a)	0,823	0,677
AN12 – Com raiva	0,792	0,627

Por fim, no que diz respeito às nove variáveis de afetos negativos componentes do modelo, o valor aferido para o coeficiente *Alfa de Cronbach* (α) foi 0,943, o que indica um nível acentuado de confiabilidade.

Quanto às nove variáveis da realização (R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8 e R9) agrupadas do modelo teórico, o valor diagnosticado para o KMO foi 0,887, o que indica sucesso na análise fatorial e que é bastante adequada a amostra ao tratamento dos dados. Por sua vez, o teste de esfericidade de Bartlett apurou, para o Chi-Square, o valor de 1066,570, com significância de 0,000, o qual que indica que existe correlação entre as variáveis e que se pode rejeitar a hipótese nula, ou seja, que a matriz de correlações não é uma matriz identidade. Os valores favoráveis aferidos nestes indicadores legitimam a adequabilidade dos dados e, sinalizam que, portanto, é possível se prosseguir para a realização da análise fatorial.

Partindo-se do pressuposto de que o modelo é fatorável, procedeu-se, por conseguinte e conforme critérios supracitados, à exclusão das variáveis R4 – Consigo recompensas importantes para mim e R7 – Avanço nas metas que estabeleci para minha vida, devido ao fato destas terem apresentado, respectivamente, comunalidades com valor de 0,380 e 0,386. Desta forma, conforme demonstram os valores da tabela 39, chegou-se a um modelo teórico

composto por sete variáveis com cargas fatoriais e comunalidades acima de 0,5 e que respondem por uma variância de 58,55%.

Tabela 39 – Análise fatorial para o subgrupo de variáveis da realização

Variável	Carga fatorial	Comunalidade
R1 – Realizo o meu potencial	0,799	0,639
R2 – Desenvolvo habilidades que considero importantes	0,770	0,592
R3 – Realizo atividades que expressam minhas capacidades	0,840	0,705
R5 – Supero desafios	0,708	0,501
R6 – Atinjo resultados que valorizo	0,747	0,557
R8 – Faço o que realmente gosto de fazer	0,745	0,555
R9 – Expresso o que há de melhor em mim	0,741	0,549

Por fim, no que diz respeito às sete variáveis de realização componentes do modelo, o valor aferido para o coeficiente *Alfa de Cronbach* (α) foi 0,879, o que indica um nível acentuado de confiabilidade.

4.4.2 Análise fatorial do modelo teórico do suporte organizacional percebido

Nesta etapa, operacionalizou-se a análise fatorial para a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) de Siqueira (2005), modelo composto por 6 itens.

No que diz respeito às seis variáveis do modelo (SO1, SO2, SO3, SO4, SO5 e SO6) do modelo teórico, o valor diagnosticado para o KMO foi 0,868, o que indica sucesso na análise fatorial e que é bastante adequada a amostra ao tratamento dos dados. Quanto ao teste de esfericidade de Bartlett o valor apurado para o Chi-Square foi 1412,939, com significância de 0,000, valor que indica que existe correlação entre as variáveis e que se pode rejeitar a

hipótese nula. Obtendo-se valores favoráveis nestes indicadores, legitima-se a adequabilidade dos dados e segue-se para a análise fatorial.

Sabendo-se que o modelo é fatorável, verificou-se que, conforme critérios supracitados, nenhuma das variáveis necessitaria ser excluída, uma vez que todas as seis, conforme valores da tabela 40, além de apresentarem cargas fatoriais e comunalidades acima de 0,5, também responderam por uma variância de 71,09%.

Tabela 40 – Análise fatorial para as variáveis do suporte organizacional percebido

Variável	Carga fatorial	Comunalidade
SO1 – Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar	0,843	0,711
SO2 – Essa empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial	0,831	0,691
SO3 – Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho	0,902	0,814
SO4 – É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema	0,824	0,679
SO5 – Essa empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar as minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho	0,808	0,652
SO6 – Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível	0,848	0,718

Por fim, no que diz respeito às seis variáveis de suporte organizacional percebido componentes do modelo, o valor aferido para o coeficiente *Alfa de Cronbach* (α) foi 0,918, o que indica um nível acentuado de confiabilidade.

4.4.3 Análise fatorial do modelo teórico do comprometimento organizacional afetivo

Nesta etapa, operacionalizou-se a análise fatorial para a Subescala de Comprometimento Afetivo do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do

Comprometimento Organizacional, de Medeiros e Enders (1998), modelo teórico composto por seis itens.

No que diz respeito às seis variáveis do modelo (CA1, CA2, CA3, CA4, CA5 e CA6) do modelo teórico, o valor diagnosticado para o KMO foi 0,669, o que confere à análise fatorial um escore satisfatório mas pouco representativo em termos de sucesso e sugere que é suficientemente adequada a amostra ao tratamento dos dados. Quanto ao teste de esfericidade de Bartlett o valor apurado para o Chi-Square foi 250,563, com significância de 0,000, valor que indica que existe correlação entre as variáveis e que se pode rejeitar a hipótese nula. Obtendo-se valores favoráveis nestes indicadores, legitima-se a adequabilidade dos dados e segue-se para a realização da análise fatorial.

Sabendo-se que o modelo é fatorável, procedeu-se à exclusão das variáveis CA1 – Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização e CA6 – Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim, devido ao fato destas terem apresentado, respectivamente, comunalidades com valor de 0,355 e 0,393. Também fez-se necessário excluir a variável CA2 – Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus por ter apresentado carga fatorial de -0,419. Desta forma, conforme demonstram os valores da tabela 41, chegou-se a um modelo teórico composto por apenas três variáveis com cargas fatoriais e comunalidades acima de 0,5 e que explicam uma variância de 67,17%.

Tabela 41 – Análise fatorial para as variáveis do comprometimento organizacional afetivo

Variável	Carga fatorial	Comunalidade
CA3 – Eu não sinto um forte senso de integração com a minha organização	0,757	0,573
CA4 – Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização	0,856	0,732
CA5 – Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização	0,843	0,711

Por fim, no que diz respeito às três variáveis de comprometimento organizacional afetivo componentes do modelo, o valor aferido para o coeficiente *Alfa de Cronbach* (α) foi 0,751, o que indica um nível razoável de confiabilidade.

4.5 Médias gerais dos constructos bem-estar, suporte e comprometimento

Depois de realizada a análise fatorial exploratória e, complementar aos resultados apresentados no item 4.2, obtidos por meio do cálculo das médias (\bar{x}) e dos desvios-padrão (σ) de todas as variáveis componentes das escalas do instrumento de pesquisa aplicado, nesta seção são apresentadas e analisadas as médias gerais diagnosticadas para cada escala e também para cada dimensão das escalas, conforme estatísticas descritivas demonstradas na tabela 42.

Tabela 42 – Médias gerais dos constructos e dimensões

Constructo/Dimensão	Média	σ
Bem-estar no trabalho/Dimensão afetiva positiva (afetos positivos)	3,0481	0,91291
Bem-estar no trabalho/Dimensão afetiva negativa (afetos negativos)	2,0150	0,87611
Bem-estar no trabalho/Dimensão cognitiva (realização)	3,8231	0,70661
Bem-estar no trabalho	4,8485	1,97750
Suporte organizacional percebido	3,5856	1,36714
Comprometimento organizacional afetivo	3,5821	0,83377

Inicialmente, considerando-se especificamente a parte da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) que mensura os níveis de intensidade dos afetos positivos, num *continuum* gradual de 1 a 5 e, avaliando-se a média obtida para esta dimensão ($\bar{x}=3,04$), nota-se que predomina nos servidores técnico-administrativos participantes desta pesquisa uma intensidade moderada em relação à percepção de suas emoções positivas. Este diagnóstico permite inferir que, nos últimos seis meses, o trabalho junto à UFSM se consubstancia numa fonte nem de intensas nem de fracas emoções positivas para os respondentes. Já o valor do desvio-padrão ($\sigma=0,91$) indica que houve pouca discordância nas respostas conferidas a esta dimensão entre os participantes da pesquisa.

Em um segundo momento, considerando-se especificamente a parte da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) que mensura os níveis de intensidade dos afetos negativos,

também num *continuum* gradual de 1 a 5 e, avaliando-se a média obtida para esta dimensão ($x=2,01$), nota-se que predomina nos servidores participantes desta pesquisa uma intensidade baixa em relação à percepção de suas emoções positivas. Este diagnóstico, por sua vez, permite inferir que, nos últimos seis meses, o trabalho junto à UFSM se consubstancia numa fonte de emoções negativas mais brandas do que intensas para os respondentes. Já o valor do desvio-padrão ($\sigma=0,87$) indica que houve pouca discordância nas respostas conferidas a esta dimensão entre os participantes da pesquisa.

Já no que diz respeito à terceira e última dimensão do constructo bem-estar no trabalho, considerando-se especificamente a parte da escala que mensura o nível de intensidade da realização, num *continuum* gradual de 1 a 5 e, avaliando-se a média obtida para esta dimensão ($x=3,82$), nota-se que predomina nos participantes desta pesquisa uma intensidade moderada em relação à percepção de suas emoções positivas.

Entretanto, cabe comentar que, embora o valor aferido gradue a dimensão investigada em certo nível “intermediário”, a intensidade em relação a esta dimensão, mesmo não atingindo, se aproxima mais consideravelmente de um nível alto do que de um nível baixo. Este diagnóstico, por sua vez, permite inferir que, no trabalho desempenhado junto à UFSM, os respondentes percebem-se moderadamente realizados. Nesse sentido, cabe também sugerir especial atenção por parte da organização em relação a políticas que propiciem ou estimulem vivências de satisfação pessoal no ambiente de trabalho.

Para se equacionar as três dimensões do bem-estar no trabalho supracitadas de modo a se obter um escore único para o constructo, considerou-se aglutinar os obtidos para as dimensões “realização” e “afetos positivos” e, secundariamente, subtrair do obtido para a dimensão “afetos negativos”.

Com base nesta configuração, obteve-se uma média de 4,84, a qual, num *continuum* de 1 a 9, gradua a percepção acerca do bem-estar no trabalho em uma intensidade moderada. Entretanto, cabe comentar que, embora o valor aferido gradue a dimensão investigada em certo nível “intermediário”, a intensidade em relação a esta dimensão, mesmo não atingindo, se aproxima mais consideravelmente de um nível baixo do que de um nível alto. Baseado nesta aferição, pode-se supor que, no trabalho desempenhado junto à UFSM, os respondentes percebem um nível de bem-estar moderado, o que pode ser tomado como um dado que, embora não seja nem muito positivo nem muito negativo para a instituição, demanda uma maior atenção dos gestores.

No que diz respeito à média geral obtida para o constructo suporte organizacional percebido ($x=3,58$), considerando-se especificamente a Escala de Percepção de Suporte

Organizacional (EPSO), que mensura os níveis de intensidade de avaliação num *continuum* gradual de 1 a 7, pode-se inferir que predomina nos servidores participantes desta pesquisa uma avaliação um pouco negativa em relação à percepção do suporte organizacional. Este diagnóstico permite inferir que, em relação aos traços e posturas gerais hipoteticamente ofertados pela instituição em contrapartida ao que os servidores dedicam em seu trabalho, fora atribuída uma avaliação negativa de nível baixo. Já o valor do desvio-padrão ($\sigma=1,36$) indica que houve discordância nas respostas conferidas a esta dimensão entre os colaboradores da pesquisa. Ademais, a partir desta aferição permite se considerar a necessidade de maior atenção por parte da organização para com o que oferta a seus colaboradores, no sentido de priorizar entender suas necessidades, reconhecer seus méritos e recompensá-los mais adequadamente.

Por fim, no que diz respeito ao constructo comprometimento organizacional afetivo, antes de se analisar o escore pontuado, cabe ressaltar que, para fins de operacionalização do cálculo e interpretação com sentido positivo do valor da média geral, foi necessário equiparar-se os valores quantitativos relacionados às variáveis, uma vez que o modelo teórico deste constructo compunha-se de assertivas nas quais se afiguravam ora sentimentos positivados ora sentimentos negativados.

Para atingir tal objetivo, adotou-se a estratégia de preservar como parâmetros os valores quantitativos e respectivos indicadores utilizados para avaliar as assertivas positivadas, para as quais os valores 1 e 2 expressam, respectivamente, níveis de comprometimento “muito baixo” e “baixo”, os valores 4 e 5 expressam, respectivamente, níveis de comprometimento “alto” e “muito alto” e, o valor 3 expressa avaliação “indiferente”, ou seja, neutralidade em relação ao nível de comprometimento. Nessa lógica, para se operacionalizar o nivelamento das assertivas negativadas, realizou-se uma conversão simples dos valores quantitativos. Conforme este pressuposto, para se aplicar, no cálculo e na interpretação, o mesmo sentido das assertivas positivadas à interpretação destas assertivas negativadas, os valores 1, 2, 3, 4 e 5 foram convertidos, respectivamente, nos valores 5, 4, 3, 2 e 1.

Após estes esclarecimentos, no que diz respeito à média geral obtida para o constructo comprometimento organizacional afetivo ($x=3,58$), considerando-se a subescala de Comprometimento Afetivo do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional, que afere os níveis de intensidade num *continuum* gradual de 1 a 5, pode-se inferir que predomina nos participantes desta pesquisa um nível de neutralidade em relação à intensidade com que se sentem emocionalmente ligados à UFSM e

ao trabalho que nela desempenham. Já o valor do desvio-padrão ($\sigma=0,83$) indica que houve pouca discordância nas respostas conferidas a esta dimensão entre os pesquisados.

Ademais, este diagnóstico acerca do comprometimento afetivo permite que se sugira uma maior atenção por parte da organização para com políticas de gestão de pessoas que potencializem o sentimento dos colaboradores em estarem emocionalmente envolvidos com o seu trabalho e com a UFSM, o que pode contribuir para melhor qualidade dos serviços prestados à própria organização e, principalmente, à sociedade.

4.6 Análise de regressão linear para testagem das hipóteses da pesquisa

Conforme já citado, o modelo teórico deste estudo assenta-se na relação entre três constructos inerentes ao comportamento organizacional – bem-estar no trabalho, suporte organizacional percebido e comprometimento organizacional afetivo. Das correlações suscitadas entre estes constructos, emergem as hipóteses desta pesquisa, as quais já foram embasadas teoricamente no *corpus* deste trabalho e são, nesta seção, testadas (comprovadas ou rejeitadas) por meio de procedimentos estatísticos.

Para fins de disposição estrutural do conteúdo, são apresentados, nas três primeiras etapas, os resultados obtidos por meio da análise de regressão linear realizada para cada uma das três hipóteses formuladas (H1, H2 e H3). Conforme Peternelli (2005), a análise de regressão objetiva “verificar a existência de uma relação funcional entre uma variável dependente com uma ou mais variáveis independentes”, o que consiste na obtenção de uma equação que explica a variação de uma variável dependente pela variação do(s) nível(is) da(s) variável(is) independente(s).

Inicialmente apresentada na seção 2.4 deste trabalho, a primeira hipótese desta pesquisa – *H1: o bem-estar no trabalho impacta positivamente no comprometimento organizacional afetivo* – foi testada e confirmada.

Aferidas antecedentemente as médias gerais para os constructos, realizou-se a regressão linear para teste da H1 considerando-se, inicialmente, o postulado por Hair *et al.* (2005), de que o primeiro passo ao se examinar o modelo de regressão é verificar se ele é estatisticamente significativo, por meio do valor obtido para a estatística F e, complementarmente, pelo valor de sig. Nessa lógica, para haver significância estatística, é preciso haver probabilidade menor que 0,05 de os resultados serem obra do acaso.

Com base nesses pressupostos, testou-se a significância da regressão por meio do método da Análise de Variância (ANOVA). Conforme demonstrado na tabela 43, o escore obtido para F (56,846) revelou que o modelo de regressão é estatisticamente significativo, o que denota adequado para descrever o fenômeno, ou seja, comprova a influência da variável independente (bem-estar no trabalho) sobre a variável dependente (comprometimento organizacional afetivo). Complementarmente, o nível de significância (sig=0,000) indica que são nulas as chances de que os resultados do modelo de regressão deram-se devido a eventos aleatórios em vez de devido a uma relação verdadeira (HAIR *et al.*, 2005).

Uma vez confirmada a existência de uma relação funcional entre as variáveis, é preciso examinar se esta é positiva ou negativa. Esta verificação dá-se observando o coeficiente de regressão padronizado (β), o qual representa a variação da variável dependente em função da variação de uma unidade da variável independente. Conforme exposto na tabela 43, o coeficiente positivo obtido na testagem ($\beta=0,387$) indica que a relação entre o bem-estar e o comprometimento afetivo é positiva. Esta relação é interpretada da seguinte maneira: “para cada unidade de aumento no bem-estar no trabalho, o comprometimento afetivo organizacional aumentará 0,387 unidade(s)”.

Posteriormente, para quantificar a proporção ou porcentagem da variação do comprometimento que é explicada pelo bem-estar, analisou-se o coeficiente de determinação R^2 . Conforme exposto na tabela 43, o coeficiente de determinação R^2 ajustado obtido na testagem (R^2 ajust.=0,147) indica que 14,7% do comprometimento afetivo organizacional pode ser explicado a partir do bem-estar no trabalho.

Tabela 43 – Regressão linear entre bem-estar e comprometimento afetivo

Variável independente	R	R ² ajust.	F	Sig	β
Bem-estar no trabalho	0,150	0,147	56,846	0,000	0,387

Variável dependente: comprometimento organizacional afetivo

A confirmação da H1 condiz com os entendimentos suscitados por Dejours, Dessors e Desrioux (1993), Siqueira e Padovam (2008) e Waterman (1993) acerca da relação entre o estado de felicidade do indivíduo no trabalho e o seu comprometimento afetivo com a organização. Ademais, a hipótese confirmada afiniza-se às conclusões das pesquisas realizadas por Frutos e Vercesi (2008), Nascimento, Emmendoerfer e Gava (2012), Leite (2007), Meleiro e Siqueira (2005) e Affonso e Rocha (2010).

A segunda hipótese desta pesquisa – H2: *o suporte organizacional impacta positivamente no bem-estar no trabalho* – foi testada e também confirmada.

Na regressão linear realizada para teste da H2, verificou-se a significância do procedimento estatístico por meio do método da Análise de Variância (ANOVA). Conforme demonstrado na tabela 44, o escore obtido para F (114,617) revelou que o modelo de regressão é estatisticamente significativo, o que o denota adequado para descrever o fenômeno, ou seja, comprova a influência da variável independente (suporte organizacional percebido) sobre a variável dependente (bem-estar no trabalho). Complementarmente, o nível de significância ($\text{sig}=0,000$) indica que são nulas as chances de que os resultados do modelo de regressão tenham se dado devido a eventos aleatórios em vez de devido a uma relação verdadeira (HAIR *et al.*, 2005).

Após confirmada a existência de uma relação funcional entre as variáveis, examinou-se se esta é positiva ou negativa. Para tanto, observou-se o coeficiente de regressão padronizado positivo obtido na testagem ($\beta=0,512$), o qual, conforme exposto na tabela 44, indica que a relação entre os constructos é positiva. Esta relação é interpretada da seguinte maneira: “para cada unidade de aumento no suporte organizacional percebido, o bem-estar no trabalho aumentará 0,512 unidade(s)”.

Para quantificar a proporção da variação do bem-estar que é explicada pelo suporte percebido, analisou-se o coeficiente de determinação R^2 . Conforme exposto na tabela 44, o coeficiente de determinação R^2 ajustado obtido na testagem ($R^2 \text{ ajust.}=0,260$) indica que 26% do bem-estar no trabalho pode ser explicado a partir do suporte organizacional percebido.

Tabela 44 – Regressão linear entre suporte organizacional e bem-estar

Variável independente	R	R ² ajust.	F	Sig	β
Suporte organizacional percebido	0,263	0,260	114,617	0,000	0,512

Variável dependente: bem-estar no trabalho

A confirmação da H2 condiz com os pressupostos suscitados por Warr (2013), Kets de Vries (2001), Andrade e Estivaleta (2011), Oliveira, Tristão e Neiva (2006), Tamayo e Trócolli (2002), Meleiro e Siqueira (2005) e Siqueira e Padovam (2008) acerca da relação entre o que é percebido pelo funcionário como ofertado pela organização em contrapartida ao que dedica no trabalho e as repercussões disto sobre estados psicológicos que constituem

fatores do bem-estar laboral. Ademais, a hipótese confirmada afiniza-se ao evidenciado nas pesquisas realizadas por Rego e Souto (2004), Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2011), Tamayo e Trócolli (2002), Paschoal, Torres e Porto (2010) e Siqueira (2005).

A terceira e última hipótese formulada para esta pesquisa – *H3: o suporte organizacional impacta positivamente no comprometimento organizacional afetivo* – foi testada e também confirmada.

Na regressão linear realizada para teste da H3, também verificou-se a significância do procedimento estatístico por meio do método da Análise de Variância. Conforme demonstra a tabela 45, o escore obtido para F (39,274) revelou que o modelo de regressão é estatisticamente significativo, o que o denota adequado para descrever o fenômeno, isto é, comprova a influência da variável independente (suporte organizacional percebido) sobre a variável dependente (comprometimento organizacional afetivo). Além disso, o nível de significância (sig=0,000) indica que são nulas as chances de que os resultados do modelo de regressão tenham se dado devido a eventos aleatórios em vez de devido a uma relação verdadeira (HAIR *et al.*, 2005).

Após confirmada a existência de uma relação funcional entre as variáveis, examinou-se se esta é positiva ou negativa. Para tanto, observou-se o coeficiente de regressão padronizado positivo obtido na testagem ($\beta=0,327$), o qual indica que a relação entre o suporte organizacional percebido e o comprometimento organizacional afetivo é positiva. Interpreta-se esta relação da seguinte maneira: “para cada unidade de aumento no suporte organizacional percebido, o comprometimento organizacional afetivo aumentará 0,327 unidade(s)”.

Para quantificar a proporção da variação do bem-estar que é explicada pelo suporte percebido, analisou-se o coeficiente de determinação R^2 . Conforme exposto na tabela 45, o coeficiente de determinação R^2 ajustado obtido na testagem (R^2 ajust.=0,104) indica que 10,4% do comprometimento afetivo pode ser explicado a partir do suporte percebido.

Tabela 45 – Regressão linear entre suporte organizacional e comprometimento

Variável independente	R	R ² ajust.	F	Sig	β
Suporte organizacional percebido	0,107	0,104	39,274	0,000	0,327

Variável dependente: comprometimento organizacional afetivo

A confirmação da H3 condiz com os pressupostos suscitados por Campos, Estivalet e Löbler (2011), Rhoades e Eisenberger (2002), Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch e

Rhoades (2001), Eisenberger *et al.* (1986), Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999), Siqueira e Gomide Jr. (2008), Siqueira (2005), Rego e Souto (2004), Allen e Meyer (1996), Bastos (2000), Bastos e Andrade (2002), Meyer e Herscovitch (2001), Rego e Souto (2003) e Meyer e Allen (1991) acerca da relação entre a qualidade do tratamento percebido pelo funcionário como sendo ofertado pela organização em contrapartida a sua dedicação no trabalho e as repercussões disto sobre um comportamento positivo do trabalhador para com a organização. Ademais, a hipótese confirmada afiniza-se ao incutido nas conclusões das pesquisas realizadas em âmbito nacional por Nascimento, Emmendoerfer e Gava (2012), Costa, Filenga e Siqueira (2012), Campos, Estivalet e Löbler (2011) e Siqueira (2005).

Com o objetivo de melhor ilustrar os resultados obtidos com as regressões lineares para a testagem das hipóteses, sintetizou-se as informações na figura 22.

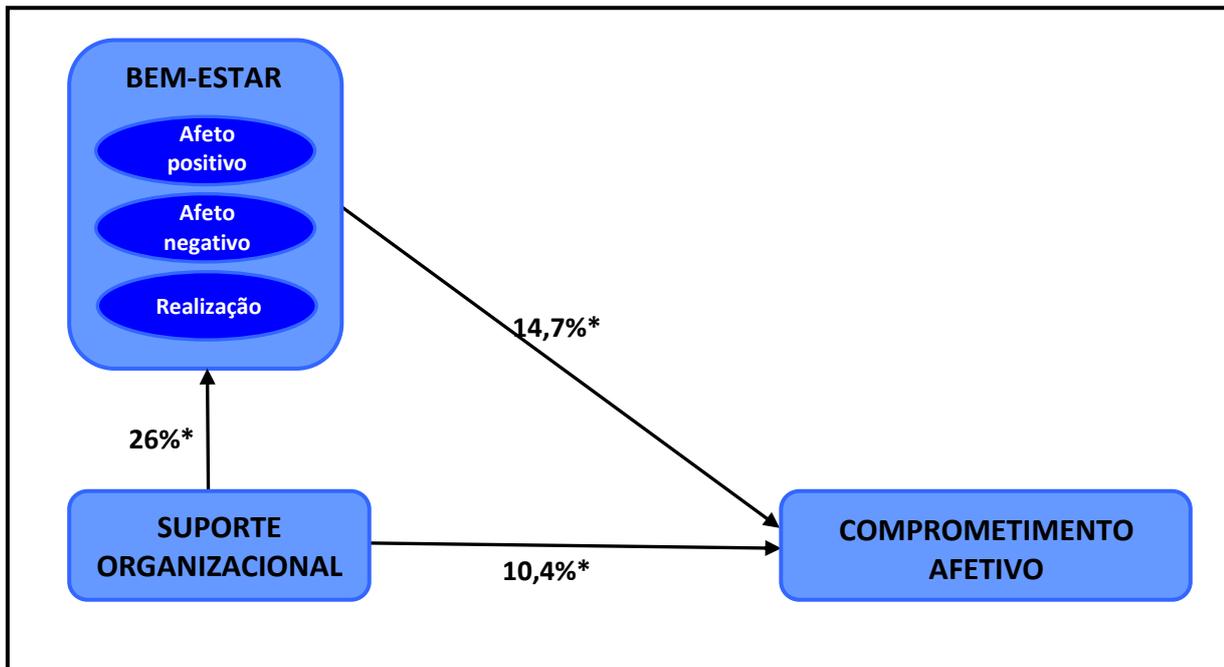


Figura 22 – Resultados das regressões lineares (R^2 ajust.)

A partir dos dados apresentados constatou-se, portanto, que, nesta pesquisa, o bem-estar no trabalho consubstanciou-se um antecedente do comprometimento organizacional afetivo. Esta relação caracterizou-se por um grau de dependência relativamente baixo (R^2 ajust.=14,7%).

Por sua vez, a relação de dependência menos expressiva, considerando-se os valores obtidos para R^2 ajustados, foi a que revelou o suporte organizacional percebido como antecedente do comprometimento organizacional afetivo (R^2 ajust.=10,4%). E, por fim,

quanto à terceira análise de regressão realizada, a qual confirmou o suporte organizacional percebido também como um antecedente do bem-estar no trabalho, a relação estabelecida apresentou-se em um grau de dependência considerável (R^2 ajust.=26%) que, além disso, foi a mais expressiva aferida dentre as três relações testadas.

4.7 Análise das correlações

Nesta seção são apresentados os resultados obtidos por meio dos cálculos de Correlação de Pearson, os quais apontam se as dimensões dos constructos bem-estar no trabalho (afetos positivos, afetos negativos e realização), suporte organizacional e comprometimento afetivo associam-se de forma distinta das pré-estabelecidas e confirmadas anteriormente, nas análises de regressões que testaram as hipóteses. Assim, nesta etapa pode-se compreender como cada uma dessas três dimensões do bem-estar no trabalho se relaciona com as outras temáticas do estudo (suporte organizacional percebido e comprometimento organizacional afetivo).

Conforme Peternelli (2005), a análise correlacional serve para investigar o comportamento conjunto de duas variáveis quantitativas distintas, ou seja, aferir o grau de associação entre duas variáveis aleatórias. É relevante destacar que este procedimento, diferentemente da análise de regressão linear, não se preocupa em identificar necessariamente alguma relação funcional entre as variáveis, mas sim o seu grau de associabilidade. Nesse entendimento, a existência da correlação indica que a intensidade de um fenômeno é acompanhada tendencialmente por outro, embora eles não se apresentem indissolúvelmente ligados.

Para se operacionalizar a análise das correlações entre os constructos, utilizou-se o Teste de Correlação de Pearson e, por conseguinte, para se quantificar a intensidade da associabilidade entre os constructos analisou-se o valor obtido para o coeficiente extraído desta testagem, denominado Coeficiente de Correlação de Pearson (r).

No entendimento de Pestana e Gageiro (2003), este coeficiente é uma medida da associação linear entre variáveis quantitativas e varia entre os valores -1 e 1. Para fins de interpretação, considera-se a premissa de que valores quanto mais próximos a essas duas extremidades indiquem que maior é a associação linear entre as variáveis. Além disso, valores com sinal negativo indicam uma correlação negativa, ou seja, que as duas variáveis diferem

em sentidos contrários: quando a intensidade de uma das variáveis “cresce”, a da outra, em média, “decrece”. Já valores sem sinal negativo indicam uma correlação positiva, associação em que, quando a intensidade de uma das variáveis “cresce”, a da outra, em média, “cresce” também.

Por convenção, os autores sugerem que valores para o Coeficiente de Correlação de Pearson (r) situados entre 0,2 e 0,39 sejam considerados representativos de uma associação baixa; entre 0,4 e 0,69 de uma associação moderada; entre 0,7 e 0,89 de uma associação alta e entre 0,9 e 1 de uma associação muito alta. Já para valores obtidos para o Coeficiente (r) que sejam menores que 0,2 considera-se que representem uma associação muito baixa e, nesse caso, as variáveis são ditas não correlacionadas (PETERNELLI, 2005).

Os resultados obtidos para os Coeficientes de Correlação de Pearson (r) na análise das correlações entre os constructos podem ser visualizados na tabela 46.

Tabela 46 – Correlações entre os constructos

	R	APs	ANs	SOP	COA
Realização (R)	1				
Afetos positivos (APs)	0,567**	1			
Afetos negativos (ANs)	-0,170**	-0,543**	1		
Suporte organizacional percebido (SOP)	0,301**	0,460**	-0,432**	1	
Comprometimento organizacional afetivo (COA)	0,235**	0,373**	-0,293**	0,327**	1

**A correlação é significativa ao nível de 0,01 nas duas extremidades (positiva e negativa)

Analisando-se os valores obtidos para os Coeficientes de Correlação de Pearson referentes à associabilidade da dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho (realização) com os demais constructos, identificou-se uma correlação positiva moderada na intersecção com a dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho (afetos positivos) ($r=0,567$, $p<0,01$) e correlações positivas baixas na intersecção com os constructos suporte organizacional percebido ($r=0,301$, $p<0,01$) e comprometimento organizacional afetivo ($r=0,235$, $p<0,01$). Já na associabilidade com a dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho (afetos negativos) o valor obtido para o Coeficiente ($r=-0,170$, $p<0,01$) denota uma correlação

negativa muito baixa, o que sugere que as variáveis se influenciem em um nível bastante inexpressivo ou que não se correlacionem.

Em relação aos valores obtidos para os Coeficientes de Correlação de Pearson referentes à associabilidade da dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho (afetos positivos) com os demais constructos, excetuando-se a com a variável realização já descrita, identificou-se uma correlação negativa moderada na intersecção com a dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho (afetos negativos) ($r=-0,543$, $p<0,01$). Tal correlação, pode-se inferir, se apresenta dentro de uma normalidade de certa forma pressuposta, uma vez que é possível se deduzir que quanto maior a intensidade de emoções positivas experienciadas, menor é a intensidade que adquirem as vivências negativas. Quanto à intersecção com o suporte organizacional percebido ($r=0,460$, $p<0,01$) obteve-se uma correlação positiva moderada e com o comprometimento afetivo uma correlação positiva baixa ($r=0,373$, $p<0,01$).

No que concerne aos valores obtidos para os Coeficientes de Correlação de Pearson referentes à associabilidade da dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho (afetos negativo) com os demais constructos, excetuando-se a com as variáveis realização e afetos positivos por já terem sido descritas, identificou-se uma correlação negativa moderada na intersecção com o constructo suporte organizacional percebido ($r=-0,432$, $p<0,01$), do que se depreende que quanto maior a intensidade de emoções negativas vivenciadas, menor é a intensidade positiva com que o suporte organizacional é percebido. Quanto à intersecção com o constructo comprometimento organizacional afetivo obteve-se uma correlação negativa baixa ($r=-0,293$, $p<0,01$). Esta última aferição aparentemente vai ao encontro do observado por Frutos e Vercesi (2008) em estudo conduzido com profissionais bombeiros, no qual se descobriu que, apesar das vivências de sofrimento relacionadas ao trabalho deste profissional, o seu envolvimento emocional com o trabalho não é afetado e mantém-se expressivamente positivo.

Por fim, no que diz respeito ao valor obtido para o Coeficiente de Correlação referente à última associabilidade investigada, do suporte organizacional percebido com o constructo comprometimento organizacional afetivo, identificou-se uma correlação positiva baixa ($r=0,327$, $p<0,01$), do que se pode inferir que as variáveis se relacionam numa lógica proporcional crescente, mas pouco expressiva em termos de intensidade.

Analisando-se, de modo geral, os dados expostos na tabela 46, pode-se observar que, excetuando-se a associabilidade da dimensão cognitiva (realização) com a dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho (afetos negativos), todos os constructos apresentaram

correlações expressivas entre si, variando essas em um sentido positivo ou negativo e em níveis de intensidade baixos a moderados.

Atendo-se ao propósito principal da análise das correlações, de compreender como cada uma das três dimensões do bem-estar se relacionou com o suporte organizacional e comprometimento afetivo, têm-se que, quanto à dimensão afetiva positiva do bem-estar no trabalho, a associação mais expressiva foi a correlação positiva moderada com a dimensão cognitiva (realização) do constructo ($r=0,567$, $p<0,01$) e a menos expressiva foi a correlação positiva baixa com o comprometimento organizacional afetivo ($r=0,373$, $p<0,01$). Quanto à dimensão afetiva negativa do bem-estar, a associação mais expressiva foi a correlação negativa moderada com a dimensão afetiva positiva do constructo ($r=-0,543$, $p<0,01$) e a menos expressiva foi a correlação negativa muito baixa com a dimensão cognitiva (realização) ($r=-0,170$, $p<0,01$). Por fim, quanto à dimensão cognitiva (realização) do bem-estar no trabalho, a associabilidade mais expressiva foi a correlação positiva moderada com a dimensão afetiva positiva do constructo ($r=0,567$, $p<0,01$) e a menos expressiva foi a correlação negativa muito baixa com a dimensão afetiva negativa ($r=-0,170$, $p<0,01$).

Desta forma, concluída a apresentação dos resultados encontrados nesta pesquisa, apresentam-se, na próxima seção, as considerações finais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando-se a premissa norteadora desta pesquisa, de contribuir para o aprimoramento da gestão pública no que concerne aos estudos de cunho comportamental e de estreitamento dos vínculos positivos entre trabalhador, trabalho e organização, determinou-se como objetivo principal investigar o nível de bem-estar no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Maria, bem como quais as suas relações com os aspectos *suporte organizacional* e *comprometimento organizacional afetivo*.

Para atingir tal objetivo principal e também os cinco objetivos específicos derivados, utilizou-se um modelo teórico que congregou (i) o constructo bem-estar no trabalho, analisado sob a ótica do modelo proposto por Paschoal e Tamayo (2008), (ii) o constructo suporte organizacional percebido, mensurado conforme modelo proposto por Siqueira (2005) e o constructo comprometimento organizacional afetivo, analisado conforme modelo utilizado por Medeiros e Enders (1998).

A pesquisa subcategorizou-se como um estudo de caso, de dimensão micro-organizacional, e a amostra de respondentes compôs-se de 332 colaboradores, pertencentes ao quadro funcional dos três níveis de carreira (apoio, médio e superior) e alocados nos oito Centros de Ensino do campus principal da UFSM e na Reitoria. Para análise dos dados informados nos instrumentos de pesquisa pelos respondentes, foram empregados procedimentos estatísticos apropriados, as quais permitiram, em um primeiro momento, quantificar e sistematizar variáveis de cunho socioeconômico, profissional e sociodemográfico.

Além disso, de posse dos dados extraídos dos tratamentos estatísticos aplicados às percepções pontuadas pelos colaboradores nas escalas componentes do instrumento de pesquisa, pôde-se também aferir os níveis de intensidade dos três constructos investigados e as influências das variáveis do perfil dos respondentes nestes níveis. Por fim, realizou-se a testagem das hipóteses da pesquisa – H1: o bem-estar no trabalho impacta positivamente no comprometimento organizacional afetivo, H2: o suporte organizacional impacta positivamente no bem-estar no trabalho e H3: o suporte organizacional impacta positivamente no comprometimento organizacional afetivo.

Conforme apontaram as variáveis socioeconômicas, sociodemográfica e profissionais a amostra apresentou-se heterogênea, com uma pluralidade de perfis de colaboradores.

Entretanto, em sua maioria, demonstrou ser composta por servidores com, em média, 43 anos de idade, 16 anos de trabalho junto à instituição, renda familiar de aproximadamente R\$ 7.000,00, predominantemente com titulação de especialista e casados.

O primeiro objetivo específico determinado para a pesquisa, de conhecer a intensidade de bem-estar no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFSM foi atendido. Uma vez realizada a análise fatorial, a partir das médias gerais obtidas para as três dimensões do constructo e, posteriormente, equacionando-as (aglutinados os escores das dimensões “realização” e “afetos positivos” e subtraído o da dimensão “afetos negativos”), obteve-se uma média de 4,84. Tomando-se esta média e considerando-a num *continuum* de 1 a 9, foi possível identificar que, no trabalho junto à UFSM, os servidores percebem um moderado nível de bem-estar.

O segundo objetivo específico, de verificar se o perfil pessoal e funcional dos respondentes interfere nos níveis de bem-estar no trabalho também foi atendido. Verificou-se que a maioria das variáveis socioeconômicas, sociodemográfica e profissionais interferiu nos níveis de intensidade dos afetos positivos, dos afetos negativos e da realização percebidos, uma vez que, na maior parte das intersecções entre as variáveis, as três dimensões do bem-estar no trabalho e a amostra de respondentes dividida em subgrupos, os valores obtidos apontaram diferenças significativas nas médias.

O terceiro objetivo específico determinado para a pesquisa, de aferir a percepção de suporte organizacional dos servidores da UFSM, também foi atendido. Após realizada a análise fatorial, considerou-se a média geral obtida para o constructo ($x=3,58$). Tomando-se esta média e considerando-a num *continuum* de 1 a 7, foi possível identificar que os servidores técnico-administrativos participantes da pesquisa manifestaram, em relação aos traços e posturas gerais hipoteticamente ofertados pela instituição em contrapartida ao que dedicam em seu trabalho, uma avaliação negativa de nível baixo.

O quarto objetivo específico determinado para a pesquisa, de identificar o nível de intensidade do comprometimento organizacional afetivo dos funcionários para com a UFSM, também foi atendido. Após realizada a análise fatorial, considerou-se a média geral obtida para o constructo ($x=3,58$). Tomando-se esta média e considerando-a num *continuum* de 1 a 5, foi possível identificar que os servidores técnico-administrativos participantes da pesquisa manifestaram um nível de neutralidade em relação à intensidade com que se sentem emocionalmente vinculados à UFSM e ao trabalho desempenhado nesta instituição.

Quanto às médias gerais identificadas para os constructos bem-estar no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, pode-se concluir que, pelo fato de situarem-se no

ponto médio da escala que as aferia, estas revelaram uma avaliação neutra, moderada, nem positiva e nem negativa. Já quanto ao constructo suporte organizacional percebido, que apresentou média abaixo do ponto médio da escala, considera-se que se obteve uma avaliação ruim em relação à instituição.

Por meio da análise de regressão linear, as três hipóteses testadas – *H1: o bem-estar no trabalho impacta positivamente no comprometimento organizacional afetivo*, *H2: o suporte organizacional impacta positivamente no bem-estar no trabalho* e *H3: o suporte organizacional impacta positivamente no comprometimento organizacional afetivo* – foram confirmadas. Dos coeficientes de determinação (R^2) ajustados obtidos na testagem das hipóteses, identificou-se que 14,7% de todo o comprometimento afetivo organizacional é impactado positivamente pelo bem-estar no trabalho, 26% de todo o bem-estar no trabalho é impactado positivamente pelo suporte organizacional percebido e 10,4% de todo o comprometimento afetivo organizacional é impactado positivamente pelo suporte organizacional percebido.

O sexto e último objetivo desta pesquisa, de verificar se as dimensões do bem-estar (afeto positivo, afeto negativo e realização), o suporte organizacional e o comprometimento organizacional afetivo associam-se de forma distinta das já pré-estabelecidas e confirmadas na testagem das hipóteses, também foi atingido e mediante o Teste de Correlação de Pearson. Na análise dos Coeficientes de Correlação de Pearson, valores representativos das associabilidades entre os constructos, a correlação mais expressiva registrada foi entre as dimensões cognitiva (realização) e afetiva positiva (afetos positivos) do bem-estar no trabalho. Por outro lado, a correlação mais inexpressiva foi identificada na intersecção da realização com a dimensão afetiva negativa do bem-estar no trabalho (afetos negativos). Em relação aos demais valores obtidos para os Coeficientes, constatou-se que todos os constructos apresentaram correlações expressivas entre si, positivas ou negativas e em níveis de intensidade baixos a moderados.

Em termos gerenciais, a realização desta pesquisa, que contemplou uma amostra estatisticamente representativa da população total de servidores técnico-administrativos da UFSM, se apresenta de forma contributiva como um possível diagnóstico que expanda os horizontes do conhecimento científico acerca de aspectos de cunho comportamental no contexto sócio-organizacional.

O compartilhamento das informações dos dados resultantes desta investigação, no que concerne aos valores medianos aferidos para os níveis de comprometimento organizacional afetivo e níveis de bem-estar no trabalho, poderão subsidiar os gestores que têm em sua

alçada de competência a elaboração e a implementação das políticas de gestão de pessoas. Recomenda-se que estas práticas sejam alicerçadas em pressupostos que contemplem melhorias incrementais no ambiente organizacional na instituição, de modo que este supere os níveis médios das percepções expressadas e seja mais positivamente adequado para o trabalho. Ademais, o nível insatisfatório de suporte organizacional percebido aferido sinaliza para a necessidade de que tais gestores atentem com especial sensibilidade aos aspectos psicossociais dos servidores técnico-administrativos desta instituição, principalmente no que tange a um atendimento mais integral e adequado ao preceituado no eixo norteador “valorização de pessoas” do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) vigente.

O presente estudo contribuiu também no sentido de ter investigado as relações ainda incipientes entre os constructos bem-estar no trabalho, suporte organizacional percebido e comprometimento organizacional afetivo tanto nas pesquisas no âmbito da universidade em análise quanto no da gestão de organizações públicas no Brasil.

Quanto às limitações deste estudo, cabe pontuar, no que tange ao instrumento de pesquisa utilizado, a possibilidade de ter ocorrido certo constrangimento por parte dos respondentes em informar os dados referentes à renda. Ademais, quanto ao questionário destacam-se as aparentes inadequabilidades e inconsistências no emprego da Subescala de Comprometimento Afetivo do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional, de Medeiros e Enders (1998) para aferir, na amostra e no contexto microorganizacional em questão, o constructo comprometimento organizacional afetivo. Este pressuposto radica-se tanto no apontamento dos escores razoavelmente satisfatórios obtidos na análise fatorial das seis variáveis (CA1, CA2, CA3, CA4, CA5 e CA6) do modelo teórico quanto no extrato da testagem das cargas fatoriais e comunalidades posterior, em que, destas seis variáveis, somente três (CA3, CA4 e CA5) permaneceram compondo o modelo, ao passo que as outras três (CA1, CA6 e CA2) tiveram de ser excluídas.

Outra importante limitação a ser mencionada refere-se à possibilidade de o recorte temporal desta pesquisa interferir na fidedignidade das opiniões manifestadas pelos respondentes e, assim, nos resultados, uma vez que a pesquisa foi conduzida após o pleito eleitoral para os postos de comando da nova administração central (Reitoria) da UFSM. Nesse sentido, cabe registrar que, durante as fases de entrega e recolhimento dos instrumentos de pesquisa alguns respondentes comentaram livremente sobre certos descontentamentos, expectativas de mudanças nas políticas de gestão de pessoas, bem como sobre incertezas em relação à iminente possibilidade de mudança de setor/atividade e a realocação de cargos de confiança. Infere-se que, por se tratarem de sensações que pareciam estar sendo bastante

presentes nas vivências destes servidores neste determinado recorte temporal, estes fatores refletem diretamente no vínculo emocional com o trabalho na instituição e, por conseguinte, nas opiniões expressadas no questionário.

Novas pesquisas fazem-se necessárias no sentido de complementar mais detalhadamente a compreensão acerca do suporte organizacional percebido a partir de específicas variáveis e ações organizacionais. Sugere-se também que novos estudos sejam desenvolvidos no contexto organizacional das instituições públicas visando não só melhor aferir a aplicabilidade da Subescala de Comprometimento Afetivo utilizada nesta pesquisa como também propor uma revisão aprofundada em sua estrutura. Faz-se interessante que futuras pesquisas investiguem também a correlação dos constructos com outros aspectos do contexto sócio-organizacional, tais como desempenho e comprometimentos organizacional normativo e organizacional instrumental.

Ademais, considera-se pertinente a hipótese de se replicar esta pesquisa, investigar os mesmos constructos contemplados em uma amostra populacional semelhante à considerada, porém em um recorte temporal diferente, a fim de se aferir, comparando os períodos de pré e pós-eleição para reitor da UFSM, os contrapontos e as concordâncias nas opiniões dos servidores técnico-administrativos. Recomenda-se que esta pesquisa seja estendida a uma maior parcela de servidores, inclusos os que integram o quadro funcional da instituição e que desempenham suas funções nas unidades universitárias descentralizadas (Centros de Ensino da UFSM alocados em outros municípios próximos a Santa Maria), tais como a UDESSM, em Silveira Martins, o CESNORS, em Frederico Westphalen e Palmeira das Missões, e o campus universitário em Cachoeira do Sul. Por fim, sugere-se e considera-se que trará contribuições para a gestão universitária da UFSM que esta pesquisa seja aplicada também à categoria dos docentes da instituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, Gardênia da S.; SALLORENZO, Lúcia H. Desenvolvimento e Validação de Escalas de Suporte à Transferência de Treinamento. **Revista de Administração da USP**, v. 36, n. 2, pp. 33-45, abr./jun. 2001, São Paulo.

AFFONSO, Ligia Maria Fonseca; ROCHA, Henrique Martins. Fatores organizacionais que geram insatisfação no servidor público e comprometem a qualidade dos serviços prestados. In: VII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2010. **Anais do VII SEGeT**, pp. 1-15, 2010.

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 20(2), pp. 153-164, 2004.

ALBUQUERQUE, L. G.; BAÍA, E. S.; FREITAS, V. S.; LEITE, N. R. P.; CAMPOS, M. V. Comprometimento organizacional: um estudo de caso do grupo PET ADM – FEA/USP. In: IX SEMEAD, São Paulo, 2006. **Anais do IX SEMEAD**, 2006.

ALLEN, Natalie J.; MEYER, John P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. **Journal of Vocational Behavior**, v. 49, pp. 252-276, 1996.

ANDRADE, Taís de; ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros. Investigando a Influência dos Valores Organizacionais na Percepção de Suporte Organizacional a partir da Concepção dos Colaboradores do Setor Bancário. In: XXXV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2011, Rio de Janeiro. **Anais do XXXV EnANPAD**, 2011.

AQUINO, Jussara Maria Canuto de. **Identificação e imagem do servidor público**: um estudo com os usuários do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. 2010. 102f. Dissertação (Curso de Mestrado em Administração da Faculdade de Ciências Empresariais) – Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2010.

ARAÚJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, v. 14, n. 1, pp. 53-66, jan./mar. 2007, São Paulo.

ASELAGE, J.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. **Journal of Organizational Behavior**, v. 24, p. 491-509, 2003.

AVOLIO, B. J.; SOSIK, J. J. A life-span framework for assessing the impact of work on whitecollar workers. In: WILLIS, S. L.; REID, J. D. (Eds.) **Life in the middle: Psychological and social development in middle age**, pp. 251-274. San Diego: Academic Press, 1999.

BARLING, J.; GRIFFITHS, A. A history of occupational health psychology. In: QUICK, J. C. & TETRICK, L. E. (Orgs.) **Handbook of occupational health psychology**, pp. 19-34. Washington: American Psychological Association, 2003.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Comprometimento no Trabalho: A estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. 1994. 293f. Tese (Instituto de Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

BERTHELSEN, H.; HJALMERS, K.; SÖDERFELDT, B. Perceived social support in relation to work among Danish general dental practitioners in private practices. **European Journal of Oral Science**, v. 16, p. 157-163, 2008.

BLAU, P. M. **Exchange and power in social life**. Nova York: Wiley, 1964.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Comprometimentos Atitudinal e Comportamental: Relações com suporte e imagem nas organizações. In: XXXIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 1999, Foz do Iguaçu. **Anais do XXXIII EnANPAD**, 1999.

BOWLES, M. **The myth of management: direction and failure in contemporary organizations**. *Human Relations*, v. 50, n. 7, pp. 779-803, 1997.

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

BURROUGHS, S. M.; EBY, L. T. Psychological sense of community at work: a measurement system and explanatory framework. **Journal of Community Psychology**, n. 26, pp. 509-532, 1998.

CAMPBELL, A.; CONVERGE, P. E.; RODGERS, W. L. **The quality of American life**. New York: Russell Stage Foundation, 1976.

CAMPOS, Simone Alves Pacheco de; ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; LÖBLER, Mauri Leodir. Suporte Social no Trabalho, Suporte Organizacional e Comprometimento: Um Estudo com Professores da Rede Municipal de Ensino. In: XXXV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2011, Rio de Janeiro. **Anais do XXXV EnANPAD**, 2011.

CAMPOS, Simone Alves Pacheco de; ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; REIS, Eliete. Percepção de suporte e comprometimento organizacional. In: XXXIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2010, Rio de Janeiro. **Anais do XXXIV EnANPAD**, 2010.

CANTRIL, H. **The pattern of human concerns**. New Burnswick: Rutgers University Press, 1967.

CAPITANINI, M. E. S. **Sentimento de solidão, bem-estar subjetivo e relações sociais em idosos vivendo sós**. 2000. Dissertação – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

CERCHIARO, Isabel Balloussier; AYROSA, Eduardo André Teixeira. “O que as mulheres querem?”: considerações sobre a avaliação de serviços públicos por mulheres. In: XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2007, Rio de Janeiro. **Anais do XXXI EnANPAD**, 2007.

CODA, R. **Pesquisa de clima organizacional: uma contribuição metodológica**. 1992. Tese de Livre Docência. Faculdade de Economia e Administração de São Paulo, São Paulo, 1992.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUEZ-MENEZES, I. Saúde Mental e Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B (Eds.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, pp. 276-299. Porto Alegre: Artmed, 2004.

COHEN, Aaron. Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 17, n. 3, pp. 336-354, set. 2007.

COSTA, Antonio Carlos Silva; BARROS, Carlos Eduardo Cavalcante; SANTOS, Suziane de Alcântara. Capacidade intraempreendedora dos funcionários públicos: um estudo realizado em uma instituição federal. In: XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2007, Foz do Iguaçu. **Anais do XXVII ENEGEP**, 2007.

COSTA, Kelly Cristina de Oliveira; SALM, José Francisco. A Percepção do Professor Estadual como Funcionário Público: cumpridor de regras, empreendedor ou servidor público? In: XXX Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2006, Salvador. **Anais do XXX EnANPAD**, 2006.

COSTA, Luciano Venelli; FILENGA, Douglas; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. O Poder Preditivo de Percepção de Justiça Sobre Suporte Organizacional e Seu Impacto Sobre o Comprometimento Afetivo. In: XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2012, Rio de Janeiro. **Anais do XXXVI EnANPAD**, 2012.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **A descoberta do fluxo**: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana. (P. Ribeiro, Trad.) Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

DANIELS, K. Measures of five aspects of affective well-being at work. **Human Relations**, 53(2), pp. 275-294, 2000.

DAVIS, K; NEWSTROM, J. W. **Comportamento Humano no Trabalho**: uma abordagem psicológica. v. 1. São Paulo: Pioneira, 2001.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. **Journal of Happiness Studies**, 9(1), pp. 1-11, 2008.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **RAE**, v. 33, n. 3, pp. 98-104, mai./jun. 1993, São Paulo.

DESSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torres da. Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações: em busca de uma avaliação. In: XXXIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2009, São Paulo. **Anais do XXXIII EnANPAD**, 2009.

DESSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torres da. Bem-Estar Pessoal nas Organizações: O Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 3, pp. 549-556, 2010, Brasília.

DIENER, E. **Subjective well-being**: the science of happiness and a proposal for a national index. **American Psychologist**, v. 55, n.1, pp. 34-43, jan. 2000, Washington.

DIENER, E.; LUCAS, R. E. Subjective emotional well being. In: LEWIS, M. & HAVILAND, J. M. (Orgs.) **Handbook of Emotions**, pp. 325-337. New York: Guilford, 2000.

DIENER, E.; SAPYTA, J. J.; SUH, E. Subjective well-being is essential to well-being. **Psychological Inquiry**, 9(1), pp. 33-37, 1998.

EISENBERGER, R.; ARMELI, S.; REXWINKEL, B.; LYNCH, P. D.; RHOADES, L. Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, pp. 42-51, 2001.

EISENBERGER, R.; FASOLO, P.; DAVIS-LAMASTRO, V. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. **Journal of Applied Psychology**, v. 75, pp. 51-59, 1990.

EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S.; SOWA, D. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), pp. 500-507, 1986.

ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; ANDRADE, Taís de. A influência dos valores organizacionais na percepção de suporte organizacional com base na concepção dos colaboradores do setor bancário. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n.3, pp. 214-244, mai./jun. 2012, São Paulo.

FELICIANO, Katia Virginia de Oliveira; KOVACS, Maria Helena; SARINHO, Silvia Wanick. Superposição de atribuições e autonomia técnica entre enfermeiras da Estratégia Saúde da Família. **Revista Saúde Pública**, v. 44, n. 3, 2010, São Paulo.

FERREIRA, Maria Cristina; PACHECO, Stanley; PINTO, Nelise Maciel; FERNANDES, Helenita de Araújo; SILVA, Ana Paula Correa e. O bem-estar no trabalho e a predição da exaustão emocional. In: XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2007, Rio de Janeiro. **Anais do XXXI EnANPAD**, 2007.

FILION, Louis Jacques. Entendendo os intraempreendedores como visionistas. **Revista De Negócios**, v. 9, n. 2, pp. 65-80, abr./jun. Blumenau: FURB, 2004.

FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Os novos desafios da comunicação empresarial na era da qualidade. In: **Cadernos de Comunicação – FACOS/UFSM**. Ano 3, n. 3. Santa Maria: [s.n.], 1999.

FRANCO, Edson. **Em busca da identidade no Ensino Superior particular**: uma experiência particular. Brasília: ABMES, 2004.

FREDERICO-FERREIRA, Maria Manuela. Percepção do suporte organizacional em hospitais públicos: Estudo em enfermeiros. **Análise Psicológica**, 4 (XXVI), pp. 697-706, 2008.

FREIRE, S. A. **Bem-estar subjetivo e metas de vida**: um estudo transversal com homens e mulheres pertencentes a três faixas de idade. 2000. Tese – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional**: identidade, sedução e carisma? 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

FRUTOS, Flavia Pellissari Pomin; VERCESI, Cristiane. Vivenciando o Bem Estar, enfrentando o sofrimento: estudo da Representação Social do Bombeiro sobre o Significado de seu Trabalho. In: XXXII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2008, Rio de Janeiro. **Anais do XXXII EnANPAD**, 2008.

GARTNER, William B. What are we talking about entrepreneurship? **Journal of Business Venturing**, v. 5, p. 15-28, New York, 1990.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Fabrício P.; ARAÚJO, Richard Medeiros de. Pesquisa Quanti-Qualitativa em Administração: uma visão holística do objeto em estudo. In: VIII Seminários em Administração FEA – USP, 2005, São Paulo. **Anais do VIII SEMEAD**, 2005.

GOODWIN, R.; COSTA, P.; ADONU, J. Social support and its consequences: ‘Positive’ and ‘deficiency’ values and their implications for support and self-esteem. **British Journal of Social Psychology**, v, 43, p. 465-474, 2004.

GOULDNER, A. W.. The norm of reciprocity: a preliminary statement. **American Sociological Review**, 25, pp. 161-178, 1960.

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão? **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 2, pp. 201-210, 2006, Brasília.

GURIN, G.; VEROFF, J.; FELD, S. **American views their mental health**. New York: Basic Books, 1960.

HAIR, J. F.; BABIM, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

HALL, Richard H. **Organizações: estruturas, processos e resultados**. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

HARTER, J. C.; SCHMIDT, F. L.; KEYES, L. M. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup Studies. In: KEYES, C. L. & HAIDT, J. (Eds.) **Flourishing: The Positive Person and the Good Life**, pp. 205-224. Washington: American Psychological Association, 2002.

HORN, J. E. V.; TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W. B.; SCHREURS, P. J. G. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 77, pp. 365-375, 2004.

HORTA, Priscila; DEMO, Gisela; ROURE, Patricia. Políticas de Gestão de Pessoas, Confiança e Bem-estar: Estudo em uma Multinacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 4, art. 4, pp. 566-585, jul./ago. 2012, Rio de Janeiro.

IAFFALDANO, M. T.; MUCHINSKY, P. M. Job satisfaction and job performance: A metaanalysis. **Psychological Bulletin**, v. 97, pp. 251-273, 1985.

ILGEN, D. R. Health issue at work: Opportunities for industrial/organizational psychology. **American Psychologist**, 45, pp. 273-283, 1990.

JUDGE, T. A.; THORESEN, C. B.; BONO, J. E.; PATTON, G. K. The job satisfaction job performance relationship: A qualitative and quantitative review. **Psychological Bulletin**, v. 127, pp. 376-407, 2001.

KAYO, E. K.; KIMURA, H.; MARTIN, D. M. L.; NAKAMURA, W. K. Ativos intangíveis, ciclo de vida e criação de valor. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, pp. 73-90, 2006.

KELLOWAY, E. K.; GOTTLIEB, B. H.; BARHAM, L. The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. **Journal of Occupational Health Psychology**, 4(4), pp. 337-346, 1999.

KETS DE VRIES, M. F. R. Creating authentic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. **Human Relations**, v. 54, n. 1, pp. 101-111, 2001.

KOTLER, Philip. **Administração de Marketing: a edição do novo milênio**. 10. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2000.

KUCZMARSKI, T. D. Por uma consciência inovadora. **Revista HSM Management**, n. 6, a. 1, p. 62-68, São Paulo, 1998.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LAND, K. C. Social indicators models: An overview. In: LAND, K. C. & SPILERMAN, S. (Orgs.) **Social indicator models**, pp. 5-36. New York: Russell Sage Foundation, 1975.

LEITE, Carlos Fernando Faria. O Comprometimento Organizacional na Gestão Pública: um Estudo de Caso em uma Universidade Estadual. In: XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2007, Rio de Janeiro. **Anais do XXXI EnANPAD**, 2007.

LEMOS, Antonio Carlos Freitas Vale de. **Marketing em instituições de ensino superior:** caso UFSM. 2001. 86f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicosomática**, v. 1, n. 2, pp. 79-83, 1997.

LOCKE, E. A.. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. P. (Org.) **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, pp. 1294-1349. Chicago: Rand-McNally, 1976.

MALHOTRA, N. F. N. **Pesquisa de marketing:** uma orientação aplicada. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

MATHIEU John E.; ZAJAC, Dennis M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, v. 108, n. 2, pp. 171-194, 1990.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire. **Comprometimento organizacional:** um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. 2003. 166f. Tese (Programa de Pós-Graduação em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire; ENDERS, Wayne Thomas. Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, pp. 67-87, set./dez. 1998.

MELEIRO, Amélia Regina; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Os Impactos do Suporte do Supervisor e de Estilos de Liderança sobre Bem-estar no Trabalho. In: XXIX Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2005, Brasília. **Anais do XXIX EnANPAD**, 2005.

MELO, Jadinilson Afonso de; GONÇALVES, Julio Cesar de Santana. Clima organizacional: uma avaliação do ambiente de trabalho na biblioteca da FAVIP. In: IV Empreender Faculdade do Vale do Ipojuca, 2010. **Caderno do IV Empreender FAVIP**, pp. 183-199, out. 2010, Caruaru.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, pp. 61-89, 1991.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, pp. 224-247, 1979.

NASCIMENTO, Aparecida de Lourdes do; EMMENDOERFER, Magnus Luiz; GAVA, Rodrigo. Antecedentes do comprometimento no trabalho: a Percepção de um Grupo de Gestores Públicos sobre o Papel da Justiça Organizacional, do Suporte Organizacional e Social. In: XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2012, Rio de Janeiro. **Anais do XXXVI EnANPAD**, 2012.

NEUGARTEN B. L.; HAVIGHURST, R. J.; TOBIN, S. S. The measurement of life satisfaction. **Journal of Gerontology**, 16, pp. 134-146, 1961.

NÓBREGA, Fernanda de Araújo; SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de. Práticas de Recursos Humanos e sua Influência na Valorização Humana no Trabalho: realidade ou apenas discurso? In: XXXIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2010, Rio de Janeiro. **Anais do XXXIV EnANPAD**, 2010

OLIVEIRA, A. F., & TAMAYO, A. Confiança do empregado na organização. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.) **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico de gestão**, pp. 97-110. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2008.

OLIVEIRA-CASTRO, Gardênia Abbad de; PILATI, Ronaldo; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 2, mai. 1999, Curitiba.

OLIVEIRA, Petter Ricardo de; TRISTÃO, Rosana Maria; NEIVA, Elaine Rabelo. *Burnout* e suporte organizacional em profissionais de UTI-Neonatal. **Revista Educação Profissional: ciência e tecnologia**, v. 1, n. 1, pp. 27-37, jul./dez. 2006, Brasília.

PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. **Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suportes e de justiça**. 2005. 135f. Dissertação – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, pp. 11-22, 2008.

PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Cláudio V.; PORTO, Juliana Barreiros. Felicidade no Trabalho: Relações com Suporte Organizacional e Suporte Social. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 6, art. 4, pp. 1054-1072, nov./dez. 2010, Curitiba.

PAZ, Maria das Graças Torres da. Poder e saúde organizacional. In: TAMAYO, Alvaro. (Org.) **Cultura e saúde nas organizações**, pp. 127-154. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS**. Lisboa: Silabo, 2003.

PETERNELLI, Luiz Alexandre. **INF 162 – Estatística I**. (Desenvolvimento de material didático ou instrucional – Apostila), 2005.

PHILLIPS, R.; FREEMAN, R. E.; WICKS, A. C. What stakeholder theory is not. **Business Ethics Quarterly**, 13(4), pp. 479-502, 2003.

PINCHOT, Gifford. **Intrapreneuring**: por que você não precisa deixar a empresa para tornar-se empreendedor. São Paulo: Harbra, 1989.

PREBIANCHI, H. B. Medidas de qualidade de vida para crianças: aspectos conceituais e metodológicos. **Psicologia: Teoria e Prática**, 5(1), pp. 57-69, 2003.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Casa Civil. **Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>. Acesso em: 8 jan. 2013.

PUENTE-PALACIOS, K. E.; CARNEIRO, B. P. Adaptação de uma escala de avaliação do clima social ao contexto de equipes de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 5(1), pp. 45-70, 2005.

QUEIROZ, Luis Ricardo Silva. Pesquisa quantitativa e pesquisa qualitativa: Perspectivas para o campo da etnomusicologia. **Claves**, n. 2, nov. 2006.

REGO, Arménio; SOUTO, Solange. Como os climas organizacionais autenticizantes explicam o estresse, a saúde, o bem-estar afetivo no trabalho e a produtividade. In: XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2004. **Anais do XXVIII EnANPAD**, 2004.

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

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

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, 57(6), pp. 1069-1081, 1989.

RYFF, C. D.; KEYES, C. L. M. The structure of psychological well being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, 69, pp. 719-727, 1995.

SALVADOR, Regina Lúcia de Carvalho Drummond; CANÇADO, Vera L.; JEUNON, Ester Eliane. O Impacto do Suporte Organizacional e Gerencial na Transferência de Aprendizagem de Treinamento. In: II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2009, Curitiba. **Anais do II EnGPR**, 2009.

SANT'ANNA, Liliane Lima; PASCHOAL, Tatiane; GOSENDO, Eliana Elisabete Moreira. Bem-Estar no Trabalho: Relações com Estilos de Gerenciamento e Suporte Organizacional para Ascensão, Promoção e Salários. In: XXXV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2011, Rio de Janeiro. **Anais do XXXV EnANPAD**, 2011.

SCHEIN, E. H.. **Psicologia Organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1982.

SCHENATTO, Fernando J. A.; LEZANA, Álvaro G. R. O intraempreendedor como agente de mudança nas instituições públicas federais de educação superior. In: XXIX Congresso Brasileiro de Ensino de Engenharia, pp. 1-9, 2001, Porto Alegre. **Anais** do XXIX Cobenge, 2001.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, 55(1), pp. 5-14, 2000.

SILVA, Leticia Seicenti da.; PORTO, Juliana Barreiros; PASCHOAL, Tatiane. Valores Organizacionais e Valores Humanos como fatores de impacto no Bem-estar Ocupacional. In: XXXIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2010, Rio de Janeiro. **Anais** do XXXIV EnANPAD, 2010.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. **Estudos de Psicologia**, pp. 83-93, 2005.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JUNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; *et al.* (Eds.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, pp. 300-328. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JUNIOR, S.; FREIRE, S. A. **Construção e validação de uma Escala de Satisfação Geral com a Vida (ESGV)**. Manuscrito não publicado, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 1996.

SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F.; MOURA, O. I. Construção e validação fatorial da EAPN: Escala de Ânimo Positivo e Negativo. **Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro**, 2(3), pp. 34-40, 1999.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, pp. 201-209, 2008, Brasília.

SOBRINHO, Fábio Rocha; PORTO, Juliana Barreiros. Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, *Coping* e Variáveis Demográficas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, art. 5, pp. 253-270, mar./abr. 2012, Rio de Janeiro.

SPECTOR, P. E. **Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences**. Thousand Oaks: Sage, 1997.

STEVENSON, William J. **Estatística Aplicada à Administração**. São Paulo: Habra, 1981.

TAMAYO, Mauricio Robayo; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôres. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de *coping* no trabalho. **Estudos de Psicologia**, pp. 37-46, 2002.

TERENCE, Ana Cláudia Fernandes; FILHO, Edmundo Escrivão. Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa-ação nos estudos organizacionais. In: XXVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2006, Fortaleza. **Anais do XXVI ENEGEP**, 2006.

TETRICK, L. E.; QUICK, J. C. Prevention at work: public health in occupational settings. In: QUICK, J. C. & TETRICK, L. E. (Orgs.) **Handbook of occupational health psychology**, pp. 3-18. Washington: American Psychological Association, 2003.

TOMEI, P. A. A Busca do Comprometimento Organizacional. In: **Recursos Humanos: Excelência de idéias, prática e ação**. 4 ed. Rio de Janeiro: ABRH, 1994.

TOTTERDELL, P.; WALL, T.; HOLMAN, D.; DIAMOND, H.; EPITROPAKI, O. Affect networks: a structural analysis of the relationship between work ties and job-related affect. **Journal of Applied Psychology**, 89, pp. 854-867, 2004.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Gabinete do Reitor. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2011–2015**. 2011. 262f.

ULRICH, D. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados**. 5. ed. São Paulo: Futura, 2001.

VALADARES, Josiel Lopes; EMMENDOERFER, Magnus Luiz; BORGES, Alice Rodrigues. O empreendedor público: uma inovação da administração pública mineira. In: IV Congresso Universidade Federal de Viçosa de Administração e Contabilidade, 2010, Viçosa. **Anais do IV Congresso UFV de Administração e Contabilidade**, pp. 49-52, set. 2010.

VAZ, Gil Nuno. **Marketing institucional: o mercado de idéias e imagens**. São Paulo: Pioneira, 1995.

WARR, P. B. Jobs and job-holders: Two sources of happiness and unhappiness. In: DAVID, S. A., BONIWELL, I. & AYERS, A. C. (Eds.). **The Oxford Handbook of Happiness**, pp. 733-750. Oxford: Oxford University Press, 2013.

WATERMAN, A. S. Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology**, 64, pp. 678-691, 1993.

WATERMAN, A. S.; SCHWARTZ, S. J.; CONTI, R. The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. **Journal of Happiness Studies**, 9(1), pp. 41-79, 2008.

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

WAYNE, S. J., SHORE, L. M., & LIDEN, R. L. Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. **Academy of Management Journal**, v. 10, pp. 82-111, 1997.

WEISS, H. M.; CROPANZANO, R. Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In: STAW, B. M. & CUMMINGS, L. L. (Orgs.) **Research in organizational behavior: an annual series of analytical essays and critical reviews**, pp. 1-74. Greenwich: JAI, 1996.

WILLERDING, Inara Antunes Vieira. **Empreendedorismo em organização pública intensiva em conhecimento: um estudo de caso**. 2011. 134f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

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

WILSON, M. G.; DEJOY, D. M.; VANDENBERG, R.; RICHARDSON, H. A.; MCGRATH, A. L.. Work characteristics and employee health and well-being: test of a model of healthy work organization. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 77(4), pp. 565-588, 2004.

WRZESNIEWSKI, A.; MCCAULEY, C.; ROZIN, P.; SCHWARTZ, B. Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. **Journal of Research in Personality**, v. 39, pp. 21-33, 1997.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – Estratificação da amostra

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA PORTAL UFSM INDICADORES (em 03/05/2013) SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO		
UNIDADES ADMINISTRATIVAS	POPULAÇÃO TOTAL	AMOSTRA ESTRATIFICADA (22,35%)
Centro de Artes e Letras – CAL	41	9
Centro de Ciências da Saúde – CCS	163	36
Centro de Ciências Naturais e Exatas – CCNE	77	17
Centro de Ciências Rurais – CCR	170	38
Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH	83	19
Centro de Educação – CE	46	10
Centro de Educação Física e Desportos – CEFD	23	5
Centro de Tecnologia – CT	83	19
Reitoria	652	146
Total	1338	299

APÊNDICE 2 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas

**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Título do estudo: O BEM-ESTAR NO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM SUPORTE ORGANIZACIONAL E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO NA UFSM.

Aprovado no Comitê de Ética da UFSM conforme registro **CAAE 17375813.9.0000.5346**.

Pesquisadoras responsáveis: Prof^ª. Dr^ª Márcia Zampieri Grohmann e Mestranda Luciane Bizzi

Instituição / Departamento: UFSM – Centro de Ciências Sociais e Humanas.

Telefone para contato: (55) 9619-1678

Locais da coleta de dados: Centros de Ensino da UFSM (CAL, CCS, CCNE, CCR, CCSH, CE, CEFD e CT) e Reitoria

Prezado (a) Senhor (a):

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada: **“O BEM-ESTAR NO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM SUPORTE ORGANIZACIONAL E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO NA UFSM”** que tem por objetivo conhecer o nível de bem-estar no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFSM), e quais suas relações com os aspectos *suporte organizacional* e *comprometimento organizacional* por meio de um estudo de caso com servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Maria/RS. Você poderá desistir de participar deste estudo a qualquer momento durante a coleta de dados, retirando este consentimento sem penalização alguma.

Os benefícios decorrentes do preenchimento do questionário serão em termos sociais, pois visa contribuir para a sistematização e divulgação do conhecimento científico, o qual será difundido em formato de dissertação e artigo.

Esses elementos de informação servirão de ponto de partida para novas diretrizes de capacitação e gestão de pessoas, que possibilite ao profissional aprofundar seus conhecimentos.

A participação nesta pesquisa é livre e voluntária. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira e também não haverá custos para o participante. A sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa e, especialmente, no momento da publicação dos resultados.

Você terá a garantia de esclarecimentos antes e durante o curso do estudo. Em caso de dúvida, poderá entrar em contato com Prof^ª. Dr^ª Márcia Zampieri Grohmann pelo telefone (55) 3220 9297.

Todos os dados coletados ficarão armazenados junto ao Grupo de Pesquisa em Marketing sob a responsabilidade da Prof^ª. Dr^ª Márcia Zampieri Grohmann (pesquisadora responsável), em armário da sala nº 4205 do Centro de Ciências Sociais e Humanas da UFSM, prédio 74 C, durante o período de 3 anos, estando à sua disposição a qualquer momento. Após este período, serão incinerados.

Eu, _____ (nome do participante), ciente e após ter lido as informações acima, aceito participar desta pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria, ____ de _____ de 2013.

Assinatura do participante _____

Assinatura da pesquisadora responsável _____

Caso exista alguma consideração ou dúvida quanto a ética da pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM - Fone: (55) 3220 9362. E-mail: comiteeticapesquisa@smail.ufsm.br.

APÊNDICE 3 - Termo de Confidencialidade



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas



Termo de Confidencialidade

Título do projeto: O BEM-ESTAR NO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM SUPORTE ORGANIZACIONAL E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO NA UFSM.

Pesquisadoras responsáveis: Prof^a. Dr^a Márcia Zampieri Grohmann e Mestranda Luciane Bizzi

Instituição / Departamento: UFSM – Centro de Ciências Sociais e Humanas.

Telefone para contato: (55) 9619-1678

Locais da coleta de dados: Centros de Ensino da UFSM (CAL, CCS, CCNE, CCR, CCSH, CE, CEFD e CT) e Reitoria

Os pesquisadores do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos respondentes cujos dados serão coletados através de um questionário estruturado, aplicado nos Centros de Ensino e Reitoria da UFSM. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente projeto. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas no Grupo de Pesquisa em Marketing situado na Av. Roraima nº 1.000, Prédio 74 C, sala nº 4205 – Cidade Universitária, UFSM. As informações serão armazenadas por um período de 3 anos sob a responsabilidade da Prof^a. Dr^a Márcia Zampieri Grohmann. Após este período, os dados serão destruídos.

Cabe enfatizar que os resultados encontrados nesta pesquisa serão apresentados em uma Dissertação do Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas e estarão disponíveis, no site do PPGA (www.ufsm.br/ppga), a partir de março de 2014.

Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em 17/06/2013, com o número do CAAE 17375813.9.0000.5346.

Santa Maria, ____ de _____ de 2013.

 Prof^a. Dr^a Márcia Zampieri Grohmann

APÊNDICE 4 – Instrumento de coleta de dados



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas



Este questionário faz parte de uma pesquisa que tem por objetivo conhecer o nível de bem-estar no trabalho e quais suas relações com o suporte organizacional e comprometimento organizacional, através de um estudo de caso com servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Maria/RS. O projeto tem o aval da instituição, tendo sido aprovado no Comitê de Ética da UFSM (CAAE 17375813.9.0000.5346). Cabe enfatizar a importância da sua participação, bem como, informar que os resultados encontrados serão apresentados em uma Dissertação do Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas e estarão disponíveis, no site do PPGA, a partir de março de 2014.

Agradecemos antecipadamente sua valiosa colaboração!

Mestranda: Luciane Bizzi
 Orientadora: Prof^a. Dr^a Márcia Grohmann

Parte I - Perfil do Respondente

<p>1. Sexo: () Masculino () Feminino</p> <p>2. Idade: _____ anos</p> <p>3. Estado civil atual: () Solteiro(a) () Casado(a)/União estável () Separado(a)/Divorciado(a) () Viúvo(a)</p> <p>4. Possui filhos? () Sim () Não</p> <p>5. Se sim, quantos? _____ filho(s)</p> <p>6. Escolaridade () 1º Grau Completo () Superior Completo () 2º Grau Incompleto () Especialização () 2º Grau Completo () Mestrado () Superior Incompleto () Doutorado</p>	<p>7. Tempo de serviço na UFSM: _____ ano(s)</p> <p>8. Nível de classificação de seu cargo: () Nível de Apoio () Nível Médio () Nível Superior</p> <p>9. Unidade de lotação atual: () CAL () CE () CCNE () CEFD () CCR () CT () CCS () Reitoria () CSSH</p> <p>10. Renda mensal (soma de todas as rendas das pessoas que moram em sua casa): R\$ _____</p>
--	--

Parte II – Bem-estar no trabalho e suas relações

Você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho. Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde a sua resposta.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente

Neste trabalho...

01. Realizo o meu potencial.	1	2	3	4	5
02. Desenvolvo habilidades que considero importantes.	1	2	3	4	5
03. Realizo atividades que expressam minhas capacidades.	1	2	3	4	5
04. Consigo recompensas importantes para mim.	1	2	3	4	5
05. Supero desafios.	1	2	3	4	5
06. Atinjo resultados que valorizo.	1	2	3	4	5
07. Avanço nas metas que estabeleci para minha vida.	1	2	3	4	5
08. Faço o que realmente gosto de fazer.	1	2	3	4	5
09. Expresso o que há de melhor em mim.	1	2	3	4	5
10. Na minha opinião, eu contribuo para o sucesso da organização	1	2	3	4	5
11. Eu acho que tenho um bom desempenho dentro desta organização	1	2	3	4	5
12. Eu acho que sou um bom funcionário	1	2	3	4	5

13. Em média, eu trabalho mais do que os meus colegas	1	2	3	4	5
14. Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização	1	2	3	4	5
15. Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus	1	2	3	4	5
16. Eu não sinto um forte senso de integração com a minha organização	1	2	3	4	5
17. Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização	1	2	3	4	5
18. Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização	1	2	3	4	5
19. Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim	1	2	3	4	5
20. Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo	1	2	3	4	5
21. Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar minha organização agora	1	2	3	4	5
22. Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada	1	2	3	4	5
23. Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização	1	2	3	4	5
24. Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar	1	2	3	4	5
25. Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas	1	2	3	4	5
26. Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer na minha empresa	1	2	3	4	5
27. Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora	1	2	3	4	5
28. Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora	1	2	3	4	5
29. Esta organização merece minha lealdade	1	2	3	4	5
30. Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui	1	2	3	4	5
31. Eu devo muito a minha organização	1	2	3	4	5

Para responder a esta parte do questionário, utilize a escala abaixo e escreva o número que melhor expressa sua resposta ao lado de cada item.

1	2	3	4	5
Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente

Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

- | | | |
|-------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1) alegre _____ | 8) animado (a) _____ | 15) incomodado (a) _____ |
| 2) preocupado (a) _____ | 9) chateado (a) _____ | 16) nervoso (a) _____ |
| 3) disposto (a) _____ | 10) impaciente _____ | 17) empolgado (a) _____ |
| 4) contente _____ | 11) entusiasmado (a) _____ | 18) tenso (a) _____ |
| 5) irritado (a) _____ | 12) ansioso (a) _____ | 19) orgulhoso (a) _____ |
| 6) deprimido (a) _____ | 13) feliz _____ | 20) com raiva _____ |
| 7) entediado (a) _____ | 14) frustrado (a) _____ | 21) tranquilo (a) _____ |

Nesta parte você encontrará assertivas que se referem a ações hipoteticamente ofertadas pela sua organização em retribuição ao que você dedica ao seu trabalho. Para responder aos itens, utilize a escala seguinte:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo em grande parte	Discordo em parte	Neutro	Concordo em parte	Concordo em grande parte	Concordo totalmente

1. Essa empresa realmente se preocupa com meu bem-estar.	1	2	3	4	5	6	7
2. Essa empresa está pronta a me ajudar quando eu precisar de um favor especial.	1	2	3	4	5	6	7
3. Essa empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. É possível obter ajuda dessa empresa quando tenho um problema.	1	2	3	4	5	6	7
5. Essa empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar as minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
6. Essa empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível.	1	2	3	4	5	6	7