

UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO
CURSO DE PSICOLOGIA DA SAÚDE
UMESP

WELLINGTON DONIZETTI SILVÉRIO

EXPERIÊNCIAS AFETIVAS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E
SEU IMPACTO SOBRE O BEM-ESTAR NO TRABALHO.

São Bernardo do Campo

2008

WELLINGTON DONIZETTI SILVÉRIO

EXPERIÊNCIAS AFETIVAS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E
SEU IMPACTO SOBRE O BEM-ESTAR NO TRABALHO.

Dissertação apresentada como exigência parcial para conclusão do curso de Mestrado em Psicologia da Saúde sob orientação do profa. Dra. Mirlene Maria Matias Siqueira da Universidade Metodista de São Paulo.

São Bernardo do Campo
2008

FICHA CATALOGRÁFICA

Si39e	<p>Silvério, Wellington Donizetti</p> <p>Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre o bem-estar no trabalho / Wellington Donizetti Silvério. 2008. 82 f.</p> <p>Dissertação (mestrado em Psicologia da Saúde) –Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008. Orientação de: Mirlene Maria Matias Siqueira</p> <p>1. Bem-estar (Trabalho) 2. Afeto (Psicologia organizacional) 3. Emoções (Psicologia organizacional) 4. Envolvimento (Psicologia organizacional) 5. Satisfação no trabalho I. Título</p> <p>CDD 157.9</p>
-------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

WELLINGTON DONIZETTI SILVÉRIO

EXPERIÊNCIAS AFETIVAS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E
SEU IMPACTO SOBRE O BEM-ESTAR NO TRABALHO.

Dissertação apresentada como
requisito parcial para obtenção do
grau de Mestre em Psicologia da
Saúde no Programa de Mestrado em
Psicologia da Saúde da Universidade
Metodista de São Paulo.

Área de concentração

Data da defesa: 29 de Agosto de 2008.

Resultado: _____.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Mirlene Maria Matias Siqueira
Presidente

Profa. Dra. Hilda Rosa Capelão Avoglia
Universidade Metodista de São Paulo

Profa. Dra. Áurea de Fátima Oliveira
Universidade Federal de Uberlândia

São Bernardo do Campo
2008

AGRADECIMENTOS

O conhecimento sempre me foi instigante e prazeroso no intuito de buscar uma explicação adicional aos mistérios que norteiam o desabrochar da riqueza do potencial humano e seus conseqüentes desfechos.

E foi assim, inspirado por meu mentor, companheiro, amigo, irmão e, por desígnio maior, meu tio Antonio Gomes, fui gradativamente me colocando no caminho que mais se assemelhava a minha raiz e missão, *o ser humano*. A psicologia surgiu como a base necessária para a viagem mais fascinante e longínqua que eu poderia imaginar.

Esta jornada de pouco mais de dezesseis anos só foi possível graças ao apoio incondicional de algumas valiosas pessoas, a quem agora agradeço:

Dona Nena, minha mãe, que com seu pulso forte me fez homem de bem, honrado e leal aos mais valiosos princípios de honestidade, integridade e humildade.

Sr. Milton, meu pai, que com seu exemplo de trabalho, honradez, fé, alegria e persistência me fez amante da vida e do crescimento humano e profissional.

Antonio Gomes (Toninho), que com sua energia, companheirismo, apoio e coragem me mantiveram no caminho firme de meus mais profundos e valiosos ideais.

Danilo, meu filho, que com sua chegada calorosa e cheia de amor e luz, trouxe-me o amadurecimento necessário para exercer o papel que mais aprecio nesta vida, ser pai e mais do que isso, ser seu pai.

Ivonete, minha esposa, que teve a paciência e amor necessário para me dar suporte e à Daniela em minhas ausências, mesmo estando tão próximo e distante ao mesmo tempo.

Daniela, minha filha, que tão criança, teve que mesmo não compreendendo entender a ausência de seu pai ao longo destes trinta meses de dedicação ao mestrado.

Sueli, mãe de Danilo, que soube cobrir as lacunas que deixei em relação ao apoio e suporte a este mais do que especial adolescente, filho e amigo.

Profa. Mirlene, minha orientadora, que com sua dedicação ao entendimento do bem-estar do ser humano no contexto organizacional me proporcionou a oportunidade de descobrir novos saberes.

E, finalmente, meus incansáveis protetores de luz em minha caminhada evolutiva, que com seu bálsamo consolador me devolveram o entusiasmo mesmo nos momentos em que mais fraquejei.

SILVERIO, W.D. (2008) **EXPERIÊNCIAS AFETIVAS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E SEU IMPACTO SOBRE O BEM-ESTAR NO TRABALHO.** Dissertação de Mestrado, UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO, UESP, SÃO BERNARDO DO CAMPO - SP.

RESUMO

Em ambiente de elevada pressão, competição e necessidade de criação de diferenciais consistentes que venham contribuir com a longevidade das organizações, nota-se a busca e, às vezes, radicais transformações nos modelos de gestão de negócios e gestão do ser humano no meio empresarial. No campo central dos estudos atuais acerca do comportamento humano e de suas relações com as diversas instituições em que o homem se vê inserido, figuram os esforços voltados à compreensão do papel e valor da contribuição do ser humano ao ambiente de trabalho e fortalecimento das organizações. Crescentes se mostram a preocupação e o entendimento sobre os fatores que impactam o bem-estar geral, o bem-estar no trabalho, a saúde dos trabalhadores e as variáveis emocionais oriundas das relações interpessoais comuns a todo organismo social. A combinação de temas emergentes e ricos em significância como bem-estar no trabalho, satisfação e envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo, emoções, afetos e sentimentos, caracterizam-se como um vasto e instigante campo de pesquisa para uma adaptação mais ampla do ser humano ao ambiente organizacional. O presente estudo teve como objetivo submeter ao teste empírico as relações entre experiências afetivas no contexto organizacional e três dimensões de bem-estar no trabalho - satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. A amostra foi composta por 253 profissionais de uma indústria metalúrgica de autopeças na grande São Paulo, sendo 213 do sexo masculino e 29 do sexo feminino, com maior frequência na faixa etária compreendida entre 26 a 30 anos, distribuída entre solteiros e casados. Para a coleta de dados foi utilizado um questionário de auto-preenchimento com quatro escalas que avaliaram afetos positivos e negativos, satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. A análise dos dados foi feita por meio do SPSS, versão 16.0 e diversos sub-programas permitiram realizar análises descritivas bem como calcular modelos de regressão linear para verificar o impacto de afetos positivos e negativos sobre bem-estar no trabalho. Os resultados deste estudo revelaram que o principal preditor das dimensões de bem-estar no trabalho foram os afetos positivos. Assim, parece ser adequado afirmar que bem-estar no trabalho seja um estado psicológico sustentado, em especial, pela vivência de emoções positivas no contexto organizacional. Sugere-se que a promoção da saúde e do bem-estar dentro das organizações sejam focos de estudos futuros, representando valiosa contribuição aos campos de conhecimento da psicologia da saúde e da psicologia organizacional, bem como ao conseqüente fortalecimento dos vínculos entre empresa e trabalhadores.

Palavras-chave: bem-estar no trabalho; satisfação no trabalho; envolvimento com o trabalho; comprometimento organizacional afetivo; emoções; sentimentos; afeto no trabalho; experiências afetivas no contexto organizacional.

SILVERIO, W.D. (2008)

AFFECTIVE EXPERIENCES IN THE ORGANIZACIONAL CONTEXT AND ITS IMPACT ON WELL-BEING AT WORK. The Mastership Thesis, METHODIST UNIVERSITY OF SÃO PAULO, UMESP SÃO BERNARDO DO CAMPO - SP.

ABSTRACT

In high-pressure environment, competition and need for the creation of consistent differential that may contribute to the longevity of organizations, there is the search, and sometimes radical changes in patterns of business management and management of the human being in the business. At the core of the current studies on human behaviour and its relations with the various institutions in which man can be seen inserted include efforts aimed at understanding the role and value of the contribution of human beings to working environment and strengthening of organizations. Increasing have shown the concern and understanding about the factors that impact the general welfare, the well-being at work, workers' health and emotional variables from interpersonal relations common to the whole social body. The combination of emerging themes and rich in significance as well-being at work, satisfaction and involvement with the work, organizational commitment affective, emotions, affections and feelings, point out as a wide field and instigating the search for a broader adaptation of organizational environment to human being. This study aimed to submit to test the empirical relationship between emotional experiences in the organizational context and three dimensions of well-being at work - satisfaction at work, involvement with the organizational work and emotional commitment. The sample was composed of 253 employees of a metallurgical industry of the great Sao Paulo, 213 males and 29 females, most at the age between 26 to 30 years old, distributed between unmarried and married. For data collection it was used a questionnaire for self-fulfillment with four scales that evaluated positive and negative affects, satisfaction at work, involvement with the organizational work and emotional commitment. Data analysis was performed using the SPSS, version 16.0 and various sub-programs that led to calculate descriptive analyses and multiple regression analysis for evaluating the impact of positive and negative affects on well-being at work. The results of this study revealed that the main predictor of the dimensions of well-being at work were the positive affects. Thus, it seems appropriate to say that well-being at work is a psychological state supported particularly by the experience of positive emotions in organizational context. It is suggested that the promotion of health and well-being within organizations are hotbeds of future studies, representing valuable contribution to the fields of knowledge of the psychology of health and organizational psychology, and the consequent strengthening of links between business and workers.

Keywords: well-being at work; satisfaction at work; involvement with the work; affective organizational commitment, emotions, feelings, affect at work; emotional experiences in organizational context.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET).....	27
Figura 2 – Emoção, afetos e humor: distinções conceituais.....	45
Figura 3 - Experiências afetivas e seu impacto sobre bem-estar no trabalho (BET).....	50
Figura 4 – Médias das dimensões de BET conforme o balanço emocional.....	62
Figura 5 - Predição de satisfação com colegas.....	64
Figura 6 - Predição de satisfação com chefia.....	64
Figura 7 - Predição de satisfação com salário.....	65
Figura 8 - Predição de satisfação com promoções.....	65
Figura 9 - Predição de satisfação com tarefa.....	65
Figura 10 - Predição de satisfação no trabalho.....	66
Figura 11 - Predição de envolvimento com o trabalho.....	66
Figura 12 - Predição de comprometimento organizacional afetivo.	66

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados demográficos da amostra (n= 253)	52
Tabela 2 - Médias, desvios padrão, escalas de respostas e índices de precisão das variáveis dependentes (n=253).....	57
Tabela 3 - Médias, desvios padrão, escala de respostas e índices de precisão das variáveis independentes afetos (n=253)	59
Tabela 4 - Correlação (r de Pearson) entre as variáveis bem-estar no trabalho, afetos positivos, afetos negativos e balanço entre afetos positivos e afetos negativos (n= 253).....	60
Tabela 5 – Médias e desvios-padrão das dimensões de BET (n= 253).....	62
Tabela 6 - Oito modelos de regressão linear múltipla (<i>stepwise</i>) para os cinco fatores de satisfação no trabalho, satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (n=253)	63

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	V
RESUMO	VI
ABSTRACT	VII
LISTA DE FIGURAS	VIII
LISTA DE TABELAS	IX
INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I	14
1. Bem-Estar.....	15
1.1. Bem-Estar Subjetivo.....	16
1.1.1 Estudos e escalas de bem-estar subjetivo.....	19
1.2. Bem-Estar Psicológico.....	22
1.3. Bem-Estar Social.....	24
1.4. Bem-Estar no Trabalho.....	26
1.5. Satisfação no Trabalho.....	28
1.6. Envolvimento com o Trabalho.....	30
1.7. Comprometimento Organizacional Afetivo.....	33
CAPÍTULO II	37
2. Emoções, Sentimentos, Afetos e Humor.....	38
OBJETIVOS	50
CAPÍTULO III	51
3. Método.....	52
3.1. Participantes.....	52
3.2. Local.....	53
3.3. Instrumentos.....	53
3.4. Procedimentos.....	54
3.5. Tratamento de Dados.....	54
3.6. Aspectos éticos da pesquisa.....	55
CAPÍTULO IV	56
4. Resultados e discussão.....	57
4.1. Análises descritivas.....	57
4.2. Correlações.....	60
4.3. Análise de regressão <i>stepwise</i>	63

CONCLUSÃO.....	68
REFERÊNCIAS.....	72
ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO.....	78
ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	80
ANEXO C – PARECER SUBSTANCIADO DO CEP.....	81

INTRODUÇÃO

Em ambiente de elevada pressão, competição e necessidade de criação de diferenciais consistentes que venham contribuir com a longevidade das organizações, nota-se a busca e, às vezes, radicais transformações nos modelos de gestão de negócios e gestão do ser humano dentro das organizações.

Partindo da premissa que tecnologia e processos se desenvolvem na mesma amplitude, acuracidade e velocidade para a grande maioria das organizações, nos dias atuais, crescem a preocupação e o entendimento da real necessidade e entendimento das nuances que impactam o bem-estar geral, o bem-estar no trabalho, a saúde dos trabalhadores e as variáveis emocionais que se desencadeiam no dia-a-dia das relações interpessoais comuns a todo organismo social.

No campo central dos estudos atuais acerca do comportamento humano e de suas relações com as diversas instituições em que o homem se vê inserido, figuram os esforços voltados à compreensão do real papel e valor da contribuição do ser humano ao ambiente de trabalho e fortalecimento das organizações. O ambiente competitivo e visivelmente focado no diferencial e diversificação existentes dentre as organizações, bem como a firme intenção e necessidade de se obter cada vez mais a atenção e fidelidade dos consumidores finais, têm feito com que as organizações se apercebam de que os processos fabris e tecnológicos não mais conferem destaque a uma organização, mas aos fenômenos que se desencadeiam a partir das relações existentes entre as pessoas, que fazem as organizações acontecerem e se diferenciarem. Neste enfoque é que se observam novas e importantes escaladas rumo à busca da compreensão de como se dá a elevação e consolidação do bem-estar no trabalho a partir do referencial das emoções, afetos e sentimentos que emergem das relações constituídas dentre as pessoas que compõem as organizações.

Na busca da máxima contribuição dos trabalhadores e, num contexto de escassez de empregos, os trabalhadores buscando a máxima satisfação nas organizações em que atuam, desenha-se cada vez mais intenso o empenho voltado para os aspectos que constituem a saúde do trabalhador e suas conseqüentes

variáveis, tais como: ambiente de trabalho, saúde física e emocional, satisfação, qualidade de vida no trabalho e o bem-estar geral, dentre outros.

A OMS – Organização Mundial de Saúde (1948) definiu saúde como sendo “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença ou enfermidade” e, a partir desta concepção é que os estudiosos passaram a focar mais os aspectos de bem-estar, o que aliado à crescente demanda e necessidade das organizações nas últimas décadas, estimulou também a impulsão dos estudos e esforços para o desenvolvimento de teorias e novas estratégias de promoção da saúde e do bem-estar no trabalho.

Foi observado que nas relações existentes entre os indivíduos, independente do contexto em que estejam inseridos, a existência de emoções positivas (incluem-se afetos e sentimentos) aumenta os recursos físicos, mentais e sociais em oposição às pressões cotidianas (FREDRICKSON, 1998), fenômenos estes amplamente estudados dentro das concepções de bem-estar e, posteriormente, por bem-estar no trabalho.

No campo da psicologia, os aspectos positivos das relações entre indivíduos têm sido objetos de estudo da psicologia positiva, que diferentemente das ciências das medicinas de cura, focadas na reparação de danos causados pelas doenças, busca a construção e pesquisa de aspectos positivos que promovam a saúde (SELEGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Baseado nos aspectos positivos e sua conseqüente promoção é que as organizações vêm procurando seu destaque no ambiente competitivo.

Entretanto, durante muito tempo, notou-se a excessiva preocupação com os aspectos relativos às doenças geradas a partir do trabalho, limitando assim os olhares voltados às nuances positivas existentes na relação organização – trabalhador. Para Harter; Schmidt e Keys (2003), o trabalho pode provocar estresse ou prejudicar a saúde, porém, também pode contribuir positivamente para o bem-estar do indivíduo. A construção da identidade social e manutenção da saúde física e psicológica do indivíduo denotam influências importantes no seu papel como trabalhador, desta forma, a promoção da saúde no trabalho se consolida como um fator determinante ao bem-estar.

Partindo do enfoque e necessidades citados anteriormente, o presente estudo que ora se desenha, apresenta como objetivos centrais, os esforços no intuito de se submeter ao teste empírico, às relações entre experiências afetivas no contexto

organizacional e bem-estar no trabalho, possibilitando a descrição dos níveis das dimensões de bem-estar no trabalho, experiências afetivas vivenciadas no contexto organizacional e seu conseqüente impacto sobre o bem-estar no trabalho. Para uma melhor compreensão em sua estrutura figuram quatro capítulos, sendo o primeiro capítulo uma revisão da literatura acerca de bem-estar, bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, bem-estar social e bem-estar no trabalho, com especial atenção às variáveis: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. O segundo capítulo apresenta reflexões acerca das emoções, sentimentos, afetos e humor, observando-se os aspectos da evolução histórica destes conceitos e sua conseqüente contribuição ao bem-estar do indivíduo na organização. O terceiro capítulo apresenta o método empregado neste estudo, considerando os aspectos voltados aos participantes, local, instrumentos, procedimentos utilizados, tratamento de dados e aspectos éticos da pesquisa. O quarto e último capítulo se desenvolve com enfoque nos resultados e sua discussão com base nas análises descritivas, correlações e regressão linear *stepwise*. Por fim, se apresentam as conclusões, limitações e sugestões oriundas do presente estudo.

CAPÍTULO I

1. Bem-Estar

Os entendimentos iniciais de bem-estar datam da época da Grécia antiga, quando alguns filósofos como Aristóteles, já empenhavam esforço no intuito de se entender quais os segredos da felicidade e de uma vida feliz.

A partir das suposições da filosofia, a psicologia inspirou-se na busca da compreensão acerca de bem-estar com a proposta de ampliação da pesquisa para uma concepção mais abrangente que viria a se denominar bem-estar. Sobretudo nas últimas décadas, bem-estar teve seu estudo ampliado, fazendo com que se construísse conhecimento científico em torno do tema. Na atualidade o conceito de bem-estar figura entre os temas mais instigantes e pesquisados na tentativa da real compreensão dos fatores psicológicos que compõem uma vida saudável.

A reboque desta demanda, pesquisadores como Diener, Suh, Lucas e Smith (1999) e Diener (2000), dentre outros, buscam entendimento sobre os fatores responsáveis por bem-estar e, desta forma acabaram por estimular estudos científicos (Albuquerque e Trocoli, 2004) na pesquisa por respostas e melhor entendimento sobre o tema.

Pode-se organizar o conceito de bem-estar sob o enfoque da psicologia em duas perspectivas distintas (RYAN; DECI, 2001), sendo:

- bem-estar hedônico: focado no estado subjetivo de felicidade, e que investiga o bem-estar subjetivo e defende que o prazer é o maior bem da humanidade e sua maximização o grande pilar da existência humana, constituindo-se a felicidade na soma de momentos agradáveis.
- bem-estar eudemônico: que investiga o potencial humano, enfocando o bem-estar psicológico. Fazer o que é digno de ser feito, desenvolvimento de pessoas plenas em suas virtudes e resultados, são sinônimos de uma vida feliz, segundo a vertente eudemônica.

As duas vertentes originam-se da filosofia na tentativa de entendimento da felicidade sob as perspectivas de satisfação das necessidades e desejos humanos (hedonismo) ou a realização do potencial pleno das pessoas (eudemonismo). Em suma, para Ryan e Deci (2001), cada uma das vertentes reflete conceitos filosóficos distintos acerca da felicidade, pois, enquanto o hedonismo adota a visão de bem-estar como prazer ou felicidade, o eudemonismo apóia-se na noção de que bem-

estar consiste na capacidade que o indivíduo possui para pensar, usar o raciocínio e o bom senso.

Para os autores, dentro da visão hedonista, o objetivo da caminhada humana é a maximização do prazer e a felicidade compõe-se de muitos momentos agradáveis, mas na visão eudemonista, a verdadeira felicidade consiste em realizar o planejamento do potencial humano, ou seja, fazer o que de fato deve ser feito, combinando desejos e resultados.

Bem-estar é um construto complexo apoiado em visões diferentes da natureza humana (Ryan e Deci, 2001) e dentro desta visão multifacetada é que se busca, desde o início do século XX, a compreensão mais amida dos aspectos que caracterizam o bem viver, iniciando-se com estudos e indicadores de qualidade de vida e se concluindo com bem-estar geral.

Nos dias atuais, o bem-estar é visto como um construto que agrega elementos positivos que extrapolam a prosperidade econômica ou condições materiais, sendo também visto como um esforço reativo ao foco anteriormente dado na psicologia aos estados negativos do ser humano (DIENER; SUH; LUCAS; SMITH, 1999).

Segundo Diener, Suh, Lucas e Smith (1999), os elementos positivos que norteiam a vida do ser humano ganharam real importância frente às condições econômicas, materiais e aspectos negativos, vistos até então como as questões de maior relevância para o ser humano.

O tema bem-estar ganhou ao longo de anos de pesquisas algumas distintas abordagens, destacadas a seguir: bem-estar subjetivo (Diener, 1984); bem-estar psicológico (RYFF, 1989); bem-estar social (Keyes, 1998) e, mais recentemente, o bem-estar no trabalho (Siqueira e Padovam, 2008). A seguir, discorre-se separadamente sobre cada uma dessas abordagens para que, ao final, tenha-se o alinhamento e seu conseqüente impacto e contribuição ao entendimento acerca de bem-estar no trabalho.

1.1 Bem-estar subjetivo – BES

Qualidade de vida tem sido objeto de pesquisas e fomentação de indagações nas diferentes camadas da sociedade mundial, sendo observado diferentes olhares, tais como: a qualidade de vida sob a ótica da economia que se ocupa com o

entendimento de como bens e serviços afetam a qualidade de vida do ser humano, a qualidade de vida vista pela perspectiva social que se direciona ao entendimento de como a expectativa de vida, respeito aos direitos humanos e distribuição de recursos afetam a qualidade de vida e, finalmente a abordagem psicológica de entendimento de qualidade de vida, definida como bem-estar subjetivo (BES) direcionado ao entendimento de como as pessoas avaliam suas vidas e de como as experienciam positivamente frente aos acontecimentos que se originam (DIENER, 1996).

Na busca de indicadores de qualidade de vida ligados à área social (LAND, 1975), ao final dos anos 50, surgia o conceito de bem-estar subjetivo. Anos mais tarde, BES tornou-se um dos mais importantes indicadores de qualidade de vida, sendo motivo de estudos que marcaram sua consolidação como conceito, destacando-se as pesquisas de Gurin, Veeroff e Field (1960); Cantril (1967) e Bradburn (1969) que buscavam entendimento acerca da ênfase satisfação com a vida e felicidade. Bradburn (1969) e Campbell e cols. (1976) desenvolveram trabalhos referenciais sobre a visão de BES, sugerindo que satisfação com a vida e afetos positivos e negativos seriam os balizadores de BES.

Bradburn (1969) diferenciava afeto positivo do negativo, sendo segundo o autor, a felicidade uma resultante do equilíbrio entre os dois estados afetivos, já para Ostrom (1969) BES fundamentalmente deve conter componentes como afeto e cognição, sendo os aspectos cognitivos referenciados como aspectos racionais e intelectuais.

A felicidade tem sido objeto de estudo ao longo dos tempos, sendo inclusive considerada por pensadores e filósofos como o bem maior da humanidade, sendo que somente a partir da década de setenta é que se observou o crescimento do interesse por parte da psicologia, que até então se ocupava com os aspectos do sofrimento e a não felicidade do ser humano.

Segundo Diener (1984) BES e a felicidade podem ser agrupadas em três categorias distintas, sendo:

A primeira categoria aquela que busca entendimento de bem-estar sob a ótica de fatores externos e aqui a felicidade não é pensada como estado subjetivo, mas sim o estado de aquisição de qualidades desejáveis.

A segunda categoria se baseia nos pressupostos de cientistas sociais ocupando-se com o questionamento acerca do entendimento de o que leva o ser

humano a avaliar sua vida como positiva, ou seja, em outros termos, o enfoque dado é a satisfação com a vida ou vida feliz.

A terceira categoria aborda a predominância do afeto positivo sobre o negativo, ressaltando a experiência emocional de satisfação ou prazer, emoções positivas e ou negativas e sua predisposição.

Sugere ainda o autor a existência de três dimensões de BES, sendo a primeira, a subjetividade representada pela experiência individual de cada um; a segunda dimensão embasada no entendimento de que bem-estar não está sedimentado apenas na ausência de fatores negativos, mas também na existência de fatores positivos e a terceira dimensão importante a ser considerada é o fato de bem-estar incluir uma medida global e não somente uma medida limitada de determinado aspecto da vida que norteia o ser humano em suas relações.

Modelo multidimensional de bem-estar composto por seis fatores distintos foi apresentado por Ryff e Keys (1995), quando os autores definiram o funcionamento psicológico como sendo:

- auto-aceitação: avaliação positiva de si mesmo e do período anterior;
- crescimento pessoal: sentido de crescimento contínuo e desenvolvimento;
- sentido de vida: visão de que a vida possui objetivo e significado;
- relações positivas com outros: relação de qualidade com outros;
- domínio do ambiente: capacidade de manejar a vida e o mundo ao redor;
- autonomia: sentido de autodeterminação.

Conforme sugerem Diener, Suh e Oishi (1997), BES é o campo de estudos que procura compreender as avaliações que o ser humano realiza sobre sua própria vida. Para Diener e Lucas (1999), a intensidade de afeto reflete a qualidade de bem-estar subjetivo e não somente os indicadores de bem-estar, conceito este reforçado por estudos onde os autores demonstraram que a tendência de vivenciar emoções fortes ou leves se mostrava estável ao longo do tempo, sendo as pessoas consistentes com seus padrões de reação.

Alertam Diener e Lucas (2000) que para se ter real acesso ao BES deve-se considerar que cada indivíduo se apóia em suas próprias expectativas, valores, emoções e experiências anteriores para a construção da subjetividade que o norteia, estando todo este conjunto organizado em pensamentos e sentimentos

sobre sua própria existência, sugerindo assim, existir uma representação cognitiva sobre sua vida pessoal.

Dentro da concepção emocional de BES que teve sua base considerada a partir do importante trabalho de Bradburn (1969), quando este defendia a tese de que os afetos positivos e negativos não eram duas polaridades de um mesmo contínuo, mas formavam dois contínuos distintos capazes de apresentar correlações particulares e específicas nos traços de personalidade, inclui-se o balanço entre emoções positivas e emoções negativas, devendo para se configurar em dimensão de BES gerar relação positiva resultante das emoções positivas e negativas experienciadas ao longo da vida do indivíduo, tendo aí forte relação com a dimensão hedônica (KEYES e cols., 2002).

Ao se estudar afetos positivos e negativos, não se tem a intenção de limitar seu entendimento à mera identificação de fatores que evidenciem sensações positivas em toda a vida, mas como também, a detecção de experiências vividas muito mais pautadas em emoções prazerosas do que de sofrimento.

A dimensão cognitiva de BES está embasada no enfoque de satisfação com a vida, que segundo Keyes e cols. (2002), se traduz no julgamento feito pelo indivíduo com relação à vida, refletindo o quanto o indivíduo se percebe distante ou próximo de suas aspirações.

O conceito satisfação com a vida é considerado uma dimensão subjetiva de qualidade de vida, juntamente com felicidade e bem-estar. Observando-se que enquanto na abordagem objetiva a saúde, o ambiente físico, a moradia e outros indicadores perfaziam a visão de qualidade de vida, na abordagem subjetiva o que se conclui é que as percepções individuais e as diferenças culturais na percepção do padrão de vida influenciam o julgamento acerca da satisfação com a vida, ou seja, parece que mesmos indivíduos que compartilham os mesmos grupos sócio-culturais podem perceber diferentes níveis de satisfação geral com a vida.

1.1.1 Estudos e escalas de bem-estar subjetivo

Segundo Diener e Emmons (1985), os trabalhos de Bradburn (1969) e Bradburn e Caplovitz (1965) não só introduziram o debate acerca da definição de felicidade nos domínios da psicologia como também apontaram uma forma de mensurá-la através de duas dimensões relativamente independentes uma da outra.

Na visão de Bradburn e Caplovitz (1965) felicidade ou bem-estar subjetivo seria um construto composto por dois conjuntos de sentimentos separados: afetos positivos (AP) e afetos negativos (AN). Para avaliá-los, utilizou-se dez itens agrupados em duas escalas, sendo cinco para avaliar AP (Positive Affect Scale, ou PAS) e outros cinco para aferir AN (Negative Affect Scale, ou NAS). Numa série de estudos desenvolvidos por estes pesquisadores observou-se correlações fracas entre os itens das duas escalas, altas correlações entre os itens de cada escala e correlações diferenciadas de cada escala com diversas outras variáveis. Com base nos resultados Bradburn e colaboradores reafirmaram a relativa independência entre AP e NA, apontando-as como duas dimensões na estrutura dos afetos.

A estrutura bidimensional dos afetos proposta por Bradburn (1969) serve de base para medidas de BES. Em 1988, Watson e cols. validaram a Lista de Afetos Positivos e Negativos (Positive Affect and Negative Affect Schedule - PANAS), composta de duas escalas com dez itens cada, que se mostraram, segundo seus autores, consistentes, válidas e eficientes para medir as duas dimensões de afetividade. De acordo com Watson e cols. (1988) AP representa a extensão na qual uma pessoa se sente ativa e alerta. Um nível alto de AP constitui um estado de alta energia, plena concentração e engajamento prazeroso, enquanto baixo AP é caracterizado por tristeza e letargia. Afeto negativo (AN) é uma dimensão geral de engajamento sem prazer, incluindo em seu nível mais alto sensações negativas diversas tais como raiva, culpa, medo e nervosismo.

Estudos iniciais de bem-estar subjetivo possuem bases centradas no empirismo com medidas de auto-relato (Diener, 1984; Lucas, Diener e Suh, 1996), tendo inicialmente sido avaliadas em formato de único item observadas nas grandes pesquisas sociais americanas nos idos de 1970 (Andrews e Robinson, 1991; Diener, 1984). Apesar de todas as vantagens de brevidade das escalas de único-item, há críticas quanto à falta de dados de confiabilidade.

Entre os instrumentos mais utilizados e encontrados na literatura para uso em amostras de adultos jovens e de meia-idade destacam-se a Affect Balance Scale (Bradburn, 1969), General Well-being Schedule (Fazio, 1977) e Affectometer 2 (Kammann e Flett, 1983). Atualmente, os instrumentos de bem-estar subjetivos mais utilizados em pesquisas com adultos são a Escala de Satisfação de Vida, de Diener e Griffin (1985) e as Escalas PANAS (Positive and Negative Affect Schedule) de Watson, Clark e Tellegen (1988).

Segundo alguns pesquisadores (Thomas e Diener, 1990; Andrews e Robinson, 1991; Diener e Diener, 1996), os indivíduos costumam relatar maior constância de emoções positivas do que negativas em suas vidas. Quando em contrapartida, estudos têm revelado que pessoas que tendem a viver intensas emoções positivas são as que também tendem a relatar fortes experiências emocionais negativas (DIENER; LUCAS, 2000).

No Brasil, já existe uma medida de afetos positivos e negativos. Trata-se da Escala de Ânimo Positivo e Negativo (EAPN), desenvolvida e validada por Siqueira, Martins e Moura (1999). A EAPN é uma medida composta por 14 afetos que se distribuem em duas sub-escalas: a que mede afetos positivos através de seis itens (feliz, alegre, animado, bem, satisfeito e contente) e a que avalia afetos negativos por intermédio de oito itens (irritado, desmotivado, angustiado, deprimido, chateado, nervoso, triste e desanimado). Segundo as autoras da medida, os afetos positivos constituem uma sub-escala com índice de precisão de 0,87, enquanto os afetos negativos compõem uma sub-escala com precisão de 0,88. As respostas são dadas numa escala de cinco pontos (1 = nada; 2 = pouco; 3 = mais ou menos; 4 = muito; 5 = extremamente) que mede a intensidade com que as pessoas vivenciam os 14 afetos.

Outra medida brasileira da dimensão emocional BES está incluída na Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES) construída e validada por Albuquerque e Tróccoli (2004). A EBES inclui 21 itens de afetos positivos e 26 de afetos negativos, que constituem, respectivamente, os fatores 1 e 2, ambos com índices de precisão de 0,95. O terceiro fator avalia, através de 15 itens, a dimensão cognitiva de BES, satisfação-insatisfação com a vida, cuja precisão é de 0,90.

Uma medida de satisfação com a vida, denominada Escala de Satisfação Geral com a Vida - ESGV foi desenvolvida e validada por pesquisadores no Brasil (Siqueira e cols., 1996). 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 através de uma escala de respostas de cinco pontos (1 = muito insatisfeito, 2 = insatisfeito, 3 = nem satisfeito nem insatisfeito, 4 = satisfeito, 5 = muito satisfeito). A precisão da escala é de 0,70. 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 através de uma avaliação global de

sua vida. Portanto, a ESGV não permite avaliar satisfações em domínios específicos da vida.

O reconhecimento de satisfação com a vida como componente cognitivo de BES propiciou aos estudiosos em psicologia contar com elaborações teóricas mais consistentes que lhes permitissem investigar o bem-estar como um construto formatado dentro dos domínios da psicologia e proceder a investigações usando medidas específicas de cada um dos componentes de BES, bem como avaliar relações entre os seus componentes cognitivo (satisfação com a vida) e emocional (afetos positivos e negativos).

A seguir, considerações acerca da perspectiva de bem-estar psicológico desenvolvida pela psicologia enfocando o funcionamento psicológico positivo serão abordadas de acordo com as referências dos autores que a denominam como bem-estar eudemônico (RYAN; DECI, 2001).

1.2 Bem-estar psicológico – BEP

Bem-estar psicológico (BEP) se caracteriza pelo grau de desenvolvimento psicológico do ser humano e o conseqüente uso deste no enfrentamento dos desafios da vida, enfocando o funcionamento positivo e as características mais pessoais e psicológicas que suporta o indivíduo internamente.

Postulados sobre bem-estar psicológico (BEP) surgiram como críticas às fragilidades observadas nas concepções que sustentavam BES e, também frente aos conceitos psicológicos que tratavam da infelicidade renegando ao segundo plano o funcionamento positivo do ser humano.

Ryff (1989) e Ryff e Keyes (1995), foram os autores de dois estudos que de modo destacado marcaram a literatura sobre o tema, estimulando seu aprofundamento através do questionamento por parte dos autores, quanto à fragilidade das bases de BES frente ao conceito de satisfação com a vida como entendimento sociológico sem sustentação na psicologia.

Segundo proposição defendida pelos autores para a sustentação de BEP, dentro dos campos da teorização da psicologia existem diversas vertentes que permitem construir bases sólidas acerca do funcionamento psíquico com ênfase aos aspectos positivos. Nos anos cinquenta e sessenta é que foram encontrados os suportes teóricos para o entendimento do processo de resolução dos desafios que

se apresentam durante a vida (Keys e cols., 2002), constituindo o entendimento central de BEP.

Enquanto o BEP se mostrou embasado em formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano e seu enfrentamento com relação aos desafios da vida, o BES se mostrou alicerçado em avaliações de satisfação com a vida e no balanço entre afetos positivos e negativos.

Vasta revisão da literatura foi conduzida acerca das diferentes abordagens do funcionamento psicológico positivo, passando pelos fenômenos da individuação, auto-realização, maturidade e completo funcionamento, sendo que todas estas abordagens se assentam na esfera clínica.

Ryff (1989) elaborou um modelo que integrava seis componentes de BEP e que depois foi reorganizado e reformulado por Ryff e Keyes (1995). Ainda para assegurar maior solidificação foram agregadas às bases do modelo, visões teóricas do desenvolvimento humano, estágios de desenvolvimento, mudanças de personalidade nas fases adulta e velhice, além de proposições acerca da saúde mental.

Baseado nos diferentes referenciais e proposições é que Ryff (1989), reorganizado e reformulado posteriormente por Ryff e Keyes (1995), propôs o modelo de seis componentes de BEP, cujas definições são apresentadas a seguir:

- Auto-aceitação: Aspecto central da saúde mental, trata-se de uma característica que revela elevado nível de autoconhecimento, ótimo funcionamento e maturidade do indivíduo.
- Relacionamento positivo com outras pessoas: Percepção de fortes sentimentos de empatia e afeição por todos os seres humanos, capacidade de amar fortemente, manter amizade e identificação com o outro.
- Autonomia: Indicador interno de avaliação e o uso de padrões internos de auto-avaliação, resistência à aculturação e independência acerca de aprovações externas.
- Domínio do ambiente: Capacidade do indivíduo para escolher ou criar ambientes adequados às suas características psíquicas, de participação acentuada em seu meio e manipulação e controle de ambientes complexos.
- Propósito de vida: Manutenção de objetivos, intenções e de senso de direção perante a vida, manutenção do sentimento de que a vida tem um significado.

- Crescimento pessoal: Necessidade de constante crescimento e aprimoramento pessoal, abertura a novas experiências e superação de desafios que se apresentam em diferentes fases da vida.

Na tentativa de se explorar outras variáveis que podem afetar o bem-estar geral do indivíduo, figuram os estudos que tratam do bem-estar social, como sendo uma avaliação conduzida pelo indivíduo em torno da sociedade em que vive e seu impacto no bem-estar. A seguir se discorre sobre esta variável de bem-estar como uma tentativa de conferir um olhar mais integrador e que considera a totalidade do ser quando inserido nas diversas esferas em que atua e no caso do objeto deste estudo, o ambiente organizacional.

1.3 Bem-estar social

O Bem-estar social se caracteriza pelo grau de funcionamento do indivíduo em relação aos diversos contextos em que se encontra inserido, sua forma de interação com os indivíduos e também sua atuação como cidadão (KEYES, 1998).

Segundo Keyes (1998), a saúde social é um tema relevante para a sociologia, porém se observam diversas dimensões de saúde sendo abordadas neste campo de conhecimento tais como: integração, coesão social e interdependência. Em sua proposição citou indicadores de bem-estar social que possibilitassem a compreensão dos processos psicológicos envolvidos, sendo estes compostos pelas dimensões: aceitação social, atualização social, contribuição social, coerência social e integração social.

O entendimento dos cinco fatores conjuntamente referenciados por Keyes (1988), confere melhor entendimento acerca de como se dá o funcionamento do indivíduo e sua satisfação no contexto social em que está inserido.

- Aceitação social: Define o grau de atitudes positivas que o indivíduo mantém em relação às pessoas, o quanto reconhece e aceita os outros. Pessoas socialmente aceitas repercutem visões favoráveis do outro e, por conseguinte, se fazem mais atuantes e disponíveis.

- Atualização social: Define o grau em que o indivíduo acredita que as pessoas e a sociedade podem evoluir positivamente e que a sociedade em que se vê inserido tem potencial de crescimento positivo. Pessoas socialmente saudáveis

possuem a crença de evolução positiva da sociedade e se mantêm abertas ao seu crescimento individual apoiado na sociedade.

- **Contribuição social:** Define o grau de contribuições individuais de grande valor à sociedade e a crença de que as atividades individuais são valorizadas pela sociedade.
- **Coerência social:** Define o grau de compreensão do indivíduo acerca do contexto social sob a ótica de que esse é inteligível, lógico e previsível. Da-se pela percepção da qualidade, organização e compreensão do contexto social em que o mesmo está inserido.
- **Integração social:** Define o grau de sentimento que o indivíduo demonstra pela sociedade em que está inserido. Sensação de pertencimento ao grupo e qualidade da relação existente entre o indivíduo e sua sociedade.

Indivíduos socialmente saudáveis são aqueles capazes de observar o mundo ao seu redor como significativo e pleno de potencial de desenvolvimento, sendo possível vivenciar sentimentos de conforto, aceitação e valorização por parte da sociedade que o norteia (KEYS; HYSOM; LUPO, 2000).

A relação entre o bem-estar social e o bem-estar psicológico se faz necessária e premente visto que o bem-estar social se ocupa com os critérios sociais e públicos pelos quais os indivíduos avaliam o funcionamento de suas vidas.

Segundo Keyes e cols. (2000) empregados que se sentem mais felizes e satisfeitos manifestam altos níveis de bem-estar psicológico e bem-estar social, tais como: crescimento pessoal, profissional e contribuição social dentro das organizações. Com base nesta premissa, Padovam (2005) sugere que tanto a teoria de bem-estar social como a teoria de bem-estar psicológico podem ser aplicadas no suporte organizacional com o intuito de atrair, reter, desenvolver e estimular a automotivação de seus empregados, elevando assim os índices de satisfação e envolvimento do empregado e seu conseqüente maior comprometimento organizacional afetivo, perpetuando assim as organizações ao longo do tempo.

Para Covacs (2006), observam-se no construto de bem-estar social proposto por Keys (1998) elementos da psicologia positiva que contemplariam tanto as dimensões de bem-estar subjetivo como de bem-estar psicológico. Como exemplo traçam-se alguns paralelos: realização social possui estreita relação com as idéias de crescimento e desenvolvimento (KEYES, 1998). Já a vertente realização social

denota paralelo com realização do potencial humano e aceitação social com auto-aceitação (KEYES, 1998).

De modo geral, as ações voltadas para a promoção do bem-estar geral dos indivíduos têm sido cada vez mais objeto de atenção das organizações e, dentro desta premissa, é que o campo de estudos sobre bem-estar no trabalho vem ganhando respeito e espaço junto aos pesquisadores, sendo que mais recentemente foi proposto o construto de bem-estar no trabalho (BET) a partir do estudo de dimensões específicas que se inter-relacionam e que serão mencionados a seguir, sendo eles: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

1.4 O Bem-estar no trabalho – BET

O conceito de bem-estar no trabalho (BET) ainda não possui concepções claras na literatura nacional e internacional, observando-se ao se tratar do tema que os pesquisadores aplicam conceitos diferentes para sua representação, tais como as abordagens interdependentes de bem-estar e saúde, sobretudo frente aos aspectos que possam comprometer ambos, como os perigos intrínsecos no ambiente de trabalho, fatores de personalidade, estresse ocupacional (Danna e Griffin, 1999), segurança no trabalho, excesso de horas de trabalho, estilo gerencial, controle de trabalho e outros (Sparks, Fargher e Cooper, 2001); observando-se ainda conceitos como os propostos por Malasch; Schaufeli e Leiter (2001) que se referiam ao burnout para descrever os aspectos negativos decorrentes do trabalho ou ainda os pressupostos de Amaral e Siqueira (2004) voltados aos fatores positivos ligados à satisfação no trabalho.

Para Siqueira e Padovam (2008), BET está concebido como um conceito integrativo composto por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo; sendo que estes conceitos foram isoladamente consolidados pela psicologia organizacional e representariam vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo), conforme discorrem Siqueira e Gomide Jr. (2004).

As pesquisadoras se basearam nas proposições de Diener e cols. (2003) sobre a estruturação de BES para as formulações iniciais de BET, observando-se

que os autores de BES propunham que este refletia uma avaliação geral da vida e que no topo da hierarquia investigativa estariam quatro componentes importantes: afetos positivos, afetos negativos, satisfação geral com a vida e satisfação com domínios específicos, sendo que os quatro componentes seriam representados por duas dimensões psicológicas: as emoções (afetos positivos e negativos) e cognições (avaliação geral e específica sobre a vida).

Com base neste modelo, Siqueira e Padovam (2008) sugerem que BET possa ser entendido como um construto multidimensional composto por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo). Tal estrutura aglutina três conceitos com enfoque positivo em função de sua estreita relação com o prazer no contexto de trabalho, sendo conceitos estes capturados de Locke (1976) para satisfação no trabalho; Lodahl & Kejner (1995) para envolvimento com o trabalho e Mowday, Steers & Porter (1979) para comprometimento organizacional afetivo.

Com esta visão integradora, as autoras propõem um pensar mais amplo acerca dos indicadores que definem o bem-estar no trabalho, possibilitando maior entendimento acerca de possibilidades de indivíduos e organizações desenvolverem e consolidarem relações mais consistentes, produtivas e duradouras dentro do contexto organizacional.



Figura 1 – Modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET). Fonte: Siqueira (2008).

1.4.1 Satisfação no trabalho

Apesar de não haver consenso acerca da definição de satisfação no trabalho, as pesquisadoras se basearam nos pressupostos de Locke (1976, p.1300) de que satisfação no trabalho "... é um estado emocional positivo ou prazer resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho...".

Após mais de 3000 estudos realizados, segundo Siqueira (1995), não se observou esforço consistente na busca de uma definição clara e consensual para satisfação no trabalho. Diferenças individuais podem explicar eventuais variações no sentimento de satisfação no trabalho, quando se compara indivíduo a indivíduo (MUCHINSK, 2004). Para Siqueira (1995), satisfação no trabalho pode ser entendida como vínculos afetivos positivos com o trabalho e que contribuam ao bem-estar, motivação, saúde e engajamento dos funcionários.

Satisfação no trabalho pode ainda ser considerada um resultado ou conseqüência de experiências pessoais no meio organizacional e que invariavelmente se irradiam para a vida social do indivíduo, podendo afetá-lo positiva ou negativamente tanto na esfera pessoal como familiar e neste tocante o entendimento da abrangência do tema se torna ainda mais relevante, pois extrapola os limites da afetividade, competitividade e qualidade organizacionais, chegando aí a determinar a qualidade física e psicológica da família do trabalhador.

Brief (1998) propôs um modelo integrativo de satisfação no trabalho onde afetividade positiva, em conjunto pleno com circunstâncias objetivas do trabalho, influenciam as interpretações acerca dos diversos acontecimentos vivenciados no trabalho e assim funcionando como um predecessor de satisfação no trabalho. Segundo o autor, existe uma dimensão de personalidade nos indivíduos que influencia seus sentimentos de satisfação com o trabalho. Pessoas com muito sentimento positivo tendem a serem ativas, alertas, entusiásticas, inspiradas, interessadas e otimistas em relação à vida. Já as pessoas com pouco sentimento positivo são mais pessimistas com relação à vida.

O segundo componente no modelo de Brief (1998) envolve condições objetivas de trabalho, tais como remuneração, atividade, horas de trabalho e outros, levando a uma interpretação ou avaliação geral que produz o sentimento de aprovação ou reprovação frente ao ambiente de trabalho, desencadeante ou não de emoções de satisfação e comprometimento.

O tema satisfação no trabalho segue ao longo de décadas sendo objeto de relevantes empenhos das organizações e pesquisadores da psicologia organizacional e do trabalho, tendo como intuito o entendimento acerca da efetiva mensuração dos sentimentos que envolvem o ser humano quando inserido no contexto organizacional, sobretudo pela crescente demanda das organizações por produtividade, alto desempenho, baixo absenteísmo e baixa rotatividade, o que denota a forte conotação econômica que norteia a busca do domínio da ciência da composição de satisfação no trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE Jr, 2004).

A percepção de que o conceito de satisfação no trabalho seria um conjunto de sentimentos favoráveis existentes na relação empresa-empregado; um agradável sentimento resultante da percepção em relação ao seu trabalho, um estado emocional de prazer no trabalho ou ainda uma resposta afetiva resultante de avaliação da situação de trabalho é bastante forte, permeando também os estudos na área. Para Siqueira e Gomide Jr. (2004) satisfação no trabalho reflete "...uma concepção social segundo a qual o trabalhador satisfeito com seu trabalho pode se tornar uma pessoa com mais possibilidades de ser um cidadão integrado à sociedade,..."(p.303).

Ainda que existam controvérsias acerca da natureza cognitiva ou afetiva de satisfação no trabalho, os aspectos afetivos têm sido apontados como um vínculo afetivo positivo com o trabalho e como aspectos específicos deste vínculo figuram as satisfações advindas dos relacionamentos com líderes e colegas de trabalho, remuneração percebida, oportunidades de crescimento e satisfações frente às atividades realizadas. Partindo desta ótica, satisfação no trabalho se apresenta como uma concepção multidimensional envolvendo cinco avaliações prazerosas sobre cinco domínios específicos no ambiente de trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE Jr, 2004).

Considerando-se os estudos mais recentes, satisfação no trabalho tem sido referenciada como a geração de vínculos afetivos positivos com o trabalho, representando a evolução para uma concepção multidimensional envolvendo avaliações prazerosas acerca de dimensões específicas no ambiente de trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE JR, 2004).

Ao longo da história e conseqüentemente das pesquisas desenvolvidas sobre satisfação no trabalho, ênfases diferenciadas foram sendo aplicadas à importância dos fatores pessoais (sentimento positivo), das características objetivas de trabalho

e do processo interpretativo na formação de sentimentos sobre o trabalho (MUCHINSKY, 2004).

Para o autor, o estágio atual das pesquisas sobre o tema reconhece que todos os três componentes são vitais para a formação de atitudes e vínculos no trabalho, porém mais recentemente foi introduzido um quarto fator de atitude crítica no trabalho que são as emoções, componente este que será objeto de revisão específica deste estudo tendo em vista a reflexão que se propõe sobre experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre o bem-estar no trabalho.

1.4.2 Envolvimento com o trabalho

Mais de quatro décadas se passaram desde que Lodhal e Kejner (1965) propuseram a concepção original de envolvimento com o trabalho como sendo o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima. A concordância entre os estudiosos do tema é a de que indivíduo e trabalho se complementam intrinsecamente desde a fase de socialização, através da perpetuação de valores sociais relativos ao trabalho e perpetuação de vida.

Para Brown (1996) envolvimento é peça chave e diferencial para o despertar e a manter a motivação do ser humano, sendo este conceito considerado uma alternativa para o crescimento dentro das organizações. Para o autor, as pessoas podem se sentir estimuladas pelo trabalho e atraídas por ele ou podem simplesmente vivenciarem a alienação mental e emocional.

Afirma ainda o autor que estados de envolvimento se baseiam em estados positivos e engajamento de aspectos essenciais e críticos do “eu” dos indivíduos dentro das organizações, já os estados de alienação implicam a perda da individualidade e separação do “eu” do trabalho.

Segundo Brown (1996), pesquisas vêm mostrando destacada correlação entre envolvimento no trabalho e outros construtos ligados ao trabalho, e o próprio autor conduziu estudos de meta-análise com o intuito de examinar o envolvimento no trabalho. Estes revelaram uma correlação média de 0,45 com satisfação geral no trabalho, 0,09 com desempenho, -0,13 com a rotatividade e 0,53 com uma dimensão de personalidade ligada à consciência. Os estudos sugerem que envolvimento no trabalho está mais relacionado ao modo como as pessoas percebem seu trabalho e à sua identificação e menos relacionado ao desempenho.

Em estudo conduzido por Csikszentmihalyi (1999), sugere-se o conceito de fluxo, para contextualizar envolvimento com o trabalho, sendo que no conceito de fluxo se propõe que o que sentimos, desejamos e pensamos acaba por se harmonizar. Estes momentos "...costumam ocorrer quando alguém encara metas que exijam respostas apropriadas. É fácil entrar em fluxo em jogos de xadrez, tênis ou pôquer, porque eles possuem metas e regras para a ação que tornam possível ao jogador agir sem questionar o que deve ser feito e como fazê-lo" (p. 36).

Ainda segundo o autor, atividades ou experiências de fluxo ocorrem quando há concentração em metas, há realimentação imediata e quando altos desafios são respondidos por altas habilidades individuais. Nestas condições, a energia de um indivíduo estaria concentrada na experiência, desaparecendo assim pensamentos e sentimentos contraditórios, perde-se a noção de tempo e as horas parecem passar como minutos. Para avaliar se alguém é capaz de experienciar um estado de fluxo, o autor propõe que se responda à seguinte questão: "Você se envolve em algo tão profundamente que nada mais parece importar, a ponto de perder a noção do tempo?" (CSIKSZENTMIHALYI, 1999, p. 40).

Na visão de Csikszentmihalyi (1999), o trabalho também produz fluxo. Isto ocorre quando as atividades de trabalho incluem desafios que exigem habilidades especiais e as metas estabelecidas e o feedback são claros e imediatos. Nestas condições, o trabalho se assemelha às atividades que produzem fluxo, desencadeando no indivíduo maior envolvimento e transformando a atividade em uma experiência positiva. Assim, poderiam vivenciar sensações muito semelhantes às que se experimenta quando alguém pratica seu esporte favorito ou desempenha uma atividade artística. Neste sentido, envolvimento com o trabalho seria um conceito muito próximo à noção de fluxo.

A realização de atividades que se aproximem do potencial interno das pessoas e seu respectivo grau de conhecimento das atividades lhes possibilita o retorno ou feedback interno acerca de seu próprio desenvolvimento, ao passo que o exercício de atividades além de suas competências internas, sem o devido preparo e conhecimento, são fatores geradores de frustração, fadiga, tédio e baixo envolvimento, representando bloqueio ao estado de fluxo e ao adequado florescimento do manancial humano (CSIKSZENTMIHALYI, 1999).

Para o autor três condições básicas descrevem a efetiva existência do estado de fluxo, sendo que a primeira delas é o efetivo e claro conhecimento das metas,

direcionamentos e padrões de comportamentos esperados para o desempenho da tarefa proposta, permitindo assim a estruturação interna da experiência. A segunda condição para o estado de fluxo é a existência de equilíbrio entre os desafios percebidos e as habilidades que a pessoa possui, pois em sendo os desafios muito maiores que as habilidades pessoais se inicia um processo de alta ansiedade e ou se as habilidades se apresentam maiores que os desafios o tédio toma conta em função do alto relaxamento. E, finalmente, destaca o autor a terceira condição como sendo a avaliação clara e imediata oriunda do feedback pronto e contínuo de modo a perceber sua evolução, involução e ou estagnação, capazes de manter, ajustar e ou reconduzir o indivíduo ao real estado de fluxo.

O estado de fluxo e conseqüentemente um maior envolvimento com o trabalho também pode ser observado a partir do alcance de altos níveis de afeto positivo, o que segundo Watson, Clark e Tellegen (1988) refletem um estado de alta energia, concentração e engajamento favorável a uma atividade, enquanto baixos níveis de afetos positivos podem desenvolver letargia e ou tristeza, impedindo aí o estado de fluxo.

Para Siqueira e Gomide Jr (2004), dentro da vertente psicológica do tema alguns fatores organizacionais favoráveis contribuem para envolvimento com o trabalho, por exemplo, a relação com a liderança e o significado do trabalho. Por outro lado, na visão sociológica seria o processo de socialização intenso que determinaria a incorporação dos valores e normas sociais relativas ao trabalho.

Para as autoras, os históricos de antecedentes pessoais contribuem ao envolvimento com o trabalho em altos ou baixos níveis, sendo estes ligados à virtude no trabalho, ética protestante, locus de controle interno, capacidade de estabelecimento de metas, auto-estima e desejo de crescimento relacionado ao trabalho, sugerindo os níveis de maturidade do indivíduo, conhecimento de si, do contexto social e de suas possibilidades e potencial.

Sabe-se que o envolvimento com o trabalho tende a se elevar quando o trabalhador percebe o real e valoroso significado de seu trabalho no dia-a-dia e, nesta condição, a energia do indivíduo está totalmente focada na experiência que está sendo desfrutada, não havendo espaço para sentimentos contraditórios, contribuindo para elevação do bem-estar geral, condição esta bastante favorável ao despertar do comprometimento organizacional afetivo que será mencionado a seguir.

1.4.3 Comprometimento organizacional afetivo

Nos dias atuais muito se fala de comprometimento voltado a todos os níveis de relações existentes, sejam eles sociais, pessoais, afetivos, familiares e ou profissionais. Na concepção genuína do tema o termo expressa uma ação ou ato de comprometer-se com algo, remetendo a idéia de se submeter à obrigação perante a determinado compromisso ou obrigação solene entre partes. Dentro desta visão e em atendimento às crescentes demandas organizacionais, nas últimas décadas, inúmeros têm sido os estudos para se entender a profundidade do comprometimento que se dá dentro das organizações, ou seja, comprometimento organizacional.

Como resultante deste questionamento, três foram as vertentes estudadas para comprometimento: afetivo, calculativo e normativo (MEYER; ALLEN, 1991).

O componente afetivo se relaciona ao grau em que o trabalhador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido com a organização, levando o mesmo a permanecer na organização por desejo próprio.

O componente denominado normativo se refere ao grau em que o trabalhador denota sentimento de obrigação ou dever de permanecer na organização, constituindo-se em componente cognitivo de comprometimento organizacional (MEYER; ALLEN, 1991).

O componente calculativo se refere ao grau em que o trabalhador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados a sua saída, podendo estar associado ao sentimento de elevado sacrifício pessoal para buscar a recolocação (MEYER; ALLEN, 1991).

Os autores afirmam que trabalhadores com elevado comprometimento organizacional afetivo permanecem na organização por desejo próprio. Em contrapartida, os trabalhadores que possuem comprometimento organizacional calculativo permanecem na organização porque precisam e os que possuem comprometimento organizacional normativo permanecem porque são obrigados.

Meyer e Allen (1991), sugerem que trabalhadores manifestam desejo em continuar na organização na medida em que vêem seus sentimentos de comprometimento afetivo crescerem em função de seu maior envolvimento frente às atividades da organização e reais condições de busca de objetivos e alcance de resultados.

O comprometimento pode ser observado em diferentes pontos focais de trabalho, tais como: o cargo desempenhado, a organização em que atua e a profissão que exerce. A profissão seria a junção de habilidades, conhecimentos e deveres específicos e transferíveis dentro das organizações, sendo este um comprometimento emocional. O comprometimento organizacional seria representado pelo senso de lealdade ao empregador e o envolvimento representaria o ponto focal mais estreito de comprometimento, a lealdade ao próprio trabalho.

Por comprometimento organizacional afetivo compreende-se a intensidade da ligação afetiva do trabalhador com a organização em que está inserido e seu conseqüente alinhamento frente aos objetivos da organização, reconhecendo-se que a organização pode contribuir positivamente na vida do indivíduo. (BORGES ANDRADE, 1994).

Para os pesquisadores, esta relação pode ser caracterizada por três fatores, sendo eles: estar disposto a exercer um esforço considerável em benefício da organização; uma forte crença e aceitação de objetivos e valores da organização e, finalmente, um forte desejo de se manter membro da mesma. O componente organizacional afetivo deve ser encarado como atitudinal dentre os estudos de comprometimento organizacional afetivo.

Para Siqueira (1995), as ligações afetivas com a organização podem incluir experiências emocionais positivas que se traduzem em sentimentos positivos. Para a autora, comprometimento afetivo sugere que BET seria a relação existente entre o trabalhador e a organização que o emprega, tendo em sua base os aspectos emocionais e afetivos de prazer, podendo no movimento oposto gerar desprazer e/ou ausência de compromisso afetivo, desencadeando experiências negativas no dia-a-dia.

Meyer (1997) afirma que o comprometimento reflete a relação do indivíduo com a organização e que esta relação tem implicações na permanência ou não do mesmo na organização em que atua, denotando maior probabilidade de permanência na organização para aqueles indivíduos com maior comprometimento.

As dimensões afetivas do comprometimento organizacional e as relações que se estabelecem dentre os indivíduos integrantes destas organizações foi objeto de estudo de Bandeira e cols. (2000) que preconizam que a reboque de experiências afetivas mais intensas o trabalhador assume postura mais ativa, desejando dar de si para a organização em que atua. Partindo desta premissa, comprometimento

organizacional representa o vínculo do indivíduo com a organização a partir do momento em que a referida dimensão afetiva se caracteriza pelos sentimentos do trabalhador na aceitação de crenças e valores organizacionais.

Segundo Bastos (2000), podem-se identificar padrões distintos de comprometimento entre as pessoas quando se comparam seus vínculos com a carreira, profissão e com a organização. Dentro desta linha o autor propõe a existência de quatro padrões de comprometimento:

- Duplo compromisso: onde se observam altos e semelhantes níveis de comprometimento organizacional com a profissão e com a organização.
- Duplo descompromisso: onde se observam baixos níveis de comprometimento com a organização e com a profissão.
- Unilateral com a organização: onde se observam níveis de comprometimento mais altos com a organização do que com a profissão.
- Unilateral com a profissão: onde se observam mais altos níveis de comprometimento com a profissão do que com a organização.

Já para Siqueira e Gomide Jr. (2004), este componente pode ser dividido em dois grupos distintos, sendo os componentes afetivos que mantêm o empregado ligado à empresa e às intenções comportamentais que norteiam a relação do trabalhador com a empresa.

A identificação frente a valores e padrões éticos organizacionais sugere a geração de vínculos sólidos, assim como as concepções sociológicas em que a organização pauta sua relação com os trabalhadores também fortalece seus vínculos e comprometimento (SIQUEIRA; GOMIDE JR, 2004). Para os autores, duas seriam as vertentes de comprometimento organizacional, sendo a primeira de natureza afetiva baseada no vínculo formado pelo indivíduo com a organização por ter se identificado com seus valores e ética. A segunda, de origem cognitiva se relaciona com as bases sociológicas e cognitivistas sobre as percepções dos empregados em relação à empresa.

O alto grau de vínculo afetivo com a organização é gerador de baixos níveis de rotatividade, absenteísmo e intenção de deixar a empresa, colaborando assim ao aumento do desempenho e produtividade no trabalho, sendo que no outro eixo, baixo grau de vínculo afetivo ou comprometimento organizacional afetivo acaba por gerar baixo desempenho, redução de produtividade e aumento de absenteísmo e rotatividade (SIQUEIRA; GOMIDE Jr, 2004).

Esforços têm sido empenhados, também no Brasil, na busca da compreensão acerca de bem-estar e suas variáveis: bem-estar subjetivo, bem-estar social, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho, considerando seus componentes de satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, dentre os quais se destacam aqui as estratégias organizacionais alinhadas às práticas de gestão (Bastos, 1993); conteúdo e contexto de trabalho, ambiente social e política salarial (Moraes, Marques e Correia 1997); promoção de saúde (Basilio, 2005); estilos de liderança (Meleiro, 2005); percepção de suporte e justiça (Padovam, 2005); dimensões das organizações positivas (Chiuzi, 2006); relações entre inteligência emocional (Nascimento, 2006); impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e justiça, (Covacs, 2006), dentre outros.

Desta feita, clara se apresenta a necessidade do contínuo olhar crítico e detalhado acerca das variáveis de BET que interferem nas relações de trabalhadores e empresas. Os aspectos afetivos e emocionais geradores de vínculo do indivíduo com a organização não podem seguir à margem desta relação básica e essencial ao indivíduo, na sociedade de um modo geral e, para tanto, sugere-se que pesquisadores e organizações de trabalho sigam no empenho acerca do melhor entendimento das relações entre BET e as emoções, afetos e sentimentos advindos e ou motivadores desta relação, pressupondo-se assim melhores condições de geração e estreitamento de vínculo entre trabalhador e empresa.

Dentro desta visão e esforço é que se propõe a análise mais amíúde sobre emoções incluindo-se os sentimentos, afetos e humor e suas correlações com o bem-estar no trabalho dentro do ambiente organizacional, que virá a seguir.

CAPÍTULO II

2. Emoções, sentimentos, afetos e humor.

A cada dia se consolida na sociedade a crença de que as emoções humanas e seus conseqüentes efeitos, qualidade e intensidade, conferem tonalidades distintas ao bem-estar das pessoas, sendo, às vezes, estimulantes e, outras vezes, conflitantes, podendo este fenômeno ser observado na evolução histórica do homem, seja através dos desajustes sociais, ou através das grandes conquistas.

A velocidade e elevação da competitividade no mundo dos negócios, que nos dias atuais não se restringem aos limites de uma organização, cidade, estado ou país, trouxeram a ansiedade e o estresse elevado para dentro do ambiente de trabalho. Estes fatores vêm fazendo com que as organizações atentem para o fato de que seus trabalhadores merecem atenção no intuito de minimizar as insatisfações oriundas das relações organizacionais no que tange aos aspectos de bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e, por conta disso é que se buscam novos significados e amplo entendimento acerca dos aspectos emocionais e afetivos presentes nas relações interpessoais.

As organizações nas quais os indivíduos atuam afetam suas emoções e sentimentos, e os indivíduos, por sua vez, afetam igualmente as organizações. Com esta preocupação, com quase meio século de atraso, as organizações iniciaram suas pesquisas e interesse pelos estados emocionais, afetivos, sentimentais e de humor no contexto organizacional, voltando-se assim para os aspectos que impactam o bem estar no trabalho.

As relações humanas, sua racionalidade, sua origem emocional e sua constituição emocional, têm sido objetos de exaustivos estudos e pesquisas ao longo da história da evolução humana, ganhando cada vez mais terreno nos dias atuais (SALOVEY; MEYER, 1990; GOLEMAN, 1995; DAMÁSIO, 1996).

Nos idos de 1990, as emoções, sentimentos, afetos e humor ressurgem como área de interesse, sendo o humor considerado um estado de espírito geral, tipicamente não ligado a um estímulo específico e não suficientemente intenso para interromper um processo de pensamento. Já as emoções, normalmente, estariam associadas às ocorrências ou eventos específicos, sendo intensas o suficiente para interromper e ou modificar um pensamento ou ação (FRIJDA, 1993).

As inter-relações das emoções e suas variáveis no ambiente de trabalho podem ser observadas a partir dos níveis de satisfação no trabalho, quando se pressupõe que pessoas com indicações de afetos e humores negativos apresentam menor satisfação no trabalho quando comparadas às pessoas que vivenciam alegria e ou outros afetos e humores positivos.

Para Salovey e Mayer (1990), pessoas mais criativas, flexíveis e com maior uso de sua memória e atenção experienciam normalmente mais estados emocionais positivos. Pessoas emocionalmente equilibradas produzem uma gama de pensamentos mais concatenados, possibilitando a melhora da memória e cognição como resultante de emoções positivas vivenciadas.

Segundo os autores, as emoções observadas como resultantes das relações sociais e, neste caso, organizacionais podem variar dentre:

- primárias: resultado da evolução biológica e que não é sinônimo de grau de inteligência e são comuns ao ser humano, sendo isentas de cognição.
- secundárias: possuem em sua base processos cognitivos interpretativos, sendo mais adaptativos possibilitando ao indivíduo uma relação mais positiva consigo mesmo e com os outros .

Tamanho têm sido os esforços na busca de entendimento das nuances emocionais oriundas das relações interpessoais no dia-a-dia, que na última década permeou-se com maior força as vertentes que se ocuparam da compreensão acerca das variáveis que compõem a inteligência emocional e, conseqüentemente, como estas impactam os indivíduos e suas relações.

Os estudos de inteligência emocional tentam conferir novos contornos à aplicação dos conceitos de emoções, sentimentos e afetos nos diversos níveis das relações sociais existentes entre as pessoas. Mayer e Salovey (1995) pressupõem que a manifestação da inteligência emocional estaria expressa através das capacidades de perceber, avaliar e expressar as emoções de modo mais adaptado, possibilitando assim a percepção mais apurada das emoções para acessar e ou gerar sentimentos, quando estes estão ligados ao contexto cognitivo e, assim possibilitando a auto-regulação da emoção e o acesso às emoções dos outros.

Os autores defendem ainda que inteligência emocional está dividida em quatro dimensões de entendimento, sendo:

- percepção e expressão emocional, que envolve o reconhecimento e entrada da informação verbal e não-verbal no sistema emocional;

- facilitação emocional dos pensamentos, referindo-se ao uso das emoções como uma parte do processo cognitivo;
- entendimento emocional, que envolve o processamento cognitivo das emoções, insight, e capacidade de perceber as próprias emoções e a dos outros;
- gerir emoções, embasada na regulação das emoções em si e nos outros.

Para Goleman (1995), o sucesso na vida do ser humano depende de um QE (coeficiente emocional) elevado, tanto quanto ou mais, que um QI (coeficiente de inteligência) elevado. O autor sugere que as habilidades cognitivas e não cognitivas estão relacionadas entre si, pressupondo que as habilidades emocionais melhoram as atividades cognitivas, ressaltando ainda a importância das habilidades emocionais para o sucesso pessoal, social e profissional tão perseguido nos dias atuais de uma sociedade competitiva.

Para alguns cientistas, as emoções possuem tradução nas reações físicas desenvolvidas pelo organismo como estratégia de sobrevivência, podendo ainda ser compreendidas como reações corporais sentidas pelo cérebro, ou ainda, idéias sobre situações em que as pessoas se encontram e ou finalmente, mais instigante ainda, as emoções podem ser vistas como construções sociais entre indivíduos e não somente em seu íntimo (GARDNER, 1994; DAMÁSIO, 1994; GOLEMAN, 1995; MAYER e SALOVEY, 1997).

As investigações de Damásio (1996) e LeDoux (1998) tiveram importante papel na busca e sedimentação de conhecimento neurológico e conceitual acerca das emoções e sua origem, bem como a correlação existente entre razão e emoção, conforme descrito por Damásio (1996) em o “Erro de Descartes”.

Damásio (1996) aponta para a direção de que as emoções e sentimentos são os aspectos centrais da regulação biológica humana e sua função de ligação entre os processos racionais e não racionais existentes entre as estruturas corticais e subcorticais. Para o autor, na vida cotidiana, ao contrário do que afirmará James (1884) que as emoções são reações físico-corporais que provocam sensações diferentes, em diversas situações; as emoções só são desencadeadas após um processo mental de avaliação que é voluntário e não automático.

Como base de suas reflexões, Damásio (1996) classifica as emoções em inicial-primárias e adulto-secundárias, sendo:

- inicial-primárias: aquelas que vivenciamos na infância para os quais um

mecanismo pré-organizado como o defendido anteriormente por James (1884 *apud* Damásio, 1996) seria suficiente. As emoções primárias (leia-se inatas, pré-organizadas ou jamesianas) estão ligadas à rede do sistema límbico, tendo a amígdala como um dos personagens principais, porém este mecanismo primário é suficiente apenas para o início do processo emocional e ou para provocar uma resposta emocional através de ligações sistemáticas entre categorias de objetos e situações.

- adulto-secundárias: aquelas que foram sendo construídas ao longo do histórico de vida do indivíduo, tendo como alicerce as emoções inicial-primárias.

Partindo desta sua visão, o papel das emoções secundárias, seria mais amplo e elaborado tanto do ponto de vista cerebral quanto do ponto de vista efeito causado na esfera fisiológica.

Na proposta de Damásio (1996), a emoção é a combinação de um processo de avaliação mental, simples ou complexo, com respostas dispositivas a esse processo, que em sua maioria são dirigidas ao corpo, resultando em estado emocional do corpo, mas também dirigidas ao cérebro, desencadeando alterações mentais adicionais.

Os conceitos de emoção e sentimento não devem ser utilizados indistintamente, pois está provado que apesar de alguns sentimentos estarem relacionados às emoções, existem muitos outros que não estão, porém todas as emoções acabam por originar sentimentos, bastando para tanto que estejamos despertos e atentos, mas nem todos os sentimentos provêm de emoções. O autor resume a relação existente entre emoção e sentimento como sendo a emoção um conjunto de alterações no estado do corpo associadas a certas imagens mentais que ativariam um sistema cerebral específico, em outras palavras, a essência do sentir de uma emoção é a experiência dessas alterações em justaposição às imagens mentais que iniciaram o ciclo (DAMÁSIO, 1996).

O autor ressalta a importância das emoções e destaca seus aspectos racionais, sendo os sentimentos a esfera mais intensa quando se trata de tomada de decisão, estando os sentimentos (resultantes das emoções) organizados em três categorias:

- sentimentos de emoções universais básicas, que seriam a felicidade, tristeza, cólera, medo e nojo;
- sentimentos de emoções universais sutis, que seriam a euforia e o êxtase

como variantes da felicidade; a melancolia e a ansiedade - como variantes da tristeza; a timidez e o pânico - como variantes do medo e,

- sentimentos de fundo, traduzidos pela imagem constituída a partir da paisagem do corpo quando este não se encontra agitado pela emoção.

Para Damásio (1996), não há nada de vago, difícil de definir ou inespecífico nas reações emocionais, e não há nada de vago, difícil ou inespecífico nas representações que podem se tornar sentimentos de emoções dos indivíduos, ou seja, se faz patente o entendimento destas emoções e seus impactos nas relações interpessoais e conseqüente bem-estar nos diversos contextos em que o ser humano se vê inserido.

Para Capisano (1996), o ser humano é dotado de capacidade afetiva defensiva e quando esta capacidade defensiva se esgota, por alguma deficiência de elaboração do processo mental, as cargas emocionais psíquicas transbordam desaguando no corpo, sendo assim capaz de produzir desvios de saúde física e psicológica.

Para Weiss e Cropanzano (1996), a emoção e o sentimento se diferenciam do humor, uma vez que seu foco de atenção normalmente envolve alguém ou algum objeto, já o sentimento, além de intenso, não possui um foco específico. O humor é mais suscetível às interferências de acontecimentos vistos ou tidos como negativos. Em suma, o humor representam o colorido da vida e as emoções e sentimentos dão o tom essencial do qual nos utilizamos no cotidiano.

As correlações existentes entre emoções, sentimentos, afetos e humores são refletidas na pressuposição de Del Nero (1997), quando este propõe serem as variáveis emocionais distinguidas apenas no nível da cognição (pensamento) e volição (vontade).

Para James (1884 *apud* LeDoux, 1998), as emoções provocam sensações diferentes de outros estados de espírito porque apresentam reações corporais que dão origem a sensações internas e outras emoções diferentes, provocando sensações diversas por serem acompanhadas de reações físicas e sensações variadas.

As emoções foram por muito tempo explicadas a partir dos movimentos cognitivos, sendo vistas apenas como pensamentos acerca de situações em que o indivíduo se via envolvido, transformando a partir desta ótica, a emoção em estados

de espírito frios e sem vida. Para o autor é inconcebível imaginar as emoções sem a presença de suas expressões corporais.

Para LeDoux (1998) a idéia de que o cérebro é um computador cognitivo, ou seja, a simples programação por si só garantiria o seu funcionamento contínuo e estável, tornou-se banal nos dias atuais. Nas emoções, ao contrário da cognição, o cérebro nem sempre funciona independente do corpo, pois as emoções em sua maioria, envolvem reações físicas.

A emoção é um forte componente motivacional e impulsionador das atitudes humanas, gerando o contágio necessário ao início de nossas realizações, porém pode também trazer-nos problemas na medida em que uma de nossas emoções mais fortes, o medo, se transforma em ansiedade. Estado este amplamente vivenciado nas dias atuais em todas as esferas da sociedade, mas, sobretudo, destacando-se cada vez mais o ambiente organizacional, que será objeto de reflexão ao longo deste estudo.

LeDoux (1998) defende ainda a tese de que emoções e cognição são funções mentais interativas, porém distintas. Destaca o autor que emoção não é simplesmente uma coleção de pensamentos sobre situações ou apenas raciocínio, ou seja, para ele, parte do mecanismo emocional se dá inconscientemente, sendo possível sua analogia com formas de cognição, caminhando assim ao encontro da visão de alguns cientistas de que emoção e cognição têm igual valor e a emoção não está simplesmente comprimida, dentro da cognição.

O autor afirma ainda que planos emocionais, ou seja, o modo como as emoções estão organizadas representam um acréscimo no automatismo emocional, possibilitando que sejamos atores e não apenas reatores emocionais. Para ele, quando o indivíduo se põe a pensar, este não apenas tenta imaginar a melhor atitude para a ação diante do predador, incluindo aqui o predador social, mas também busca alternativas possíveis em caso de falhas no plano original.

Para LeDoux (1998), o sentimento, aspecto mental da emoção, é escravo da fisiologia e não o contrário. Seu conceito é clarificado através do exemplo descrito por ele de que não trememos porque sentimos medo, nem choramos porque estamos tristes; mas sentimos medo porque trememos e ficamos tristes porque choramos.

Em contraponto a Damásio (1996), para o autor a experiência emocional, definida como sentimentos, não é função da instância emoção, mas sim de como as

experiências se deram conscientemente a partir do meio em que o indivíduo está inserido e, neste momento, vale-se da memória de trabalho, ou memória temporária de curto prazo que registra e dá embasamento para reagirmos deste ou daquele modo.

Para Vigotiski (1998), as emoções isolam-se cada vez mais do reino dos instintos e deslocam-se para um plano totalmente novo, estando as emoções sujeitas à evolução histórica, a exemplo de outros processos psíquicos.

Diener e Lucas (2000) pressupõem que a frequência com que os indivíduos vivenciam emoções prazerosas pode estar mais ligada ao entendimento de bem-estar do que à intensidade com que vivenciam tais emoções. A prevalência de emoções prazerosas frente ao sofrimento caracteriza-se como fator determinante ao bem-estar.

Relevantes se notam as injunções entre emoções e sentimentos (incluindo o humor), sendo que de acordo com Garcia-Marques (2001), o sentimento é encarado como uma experiência subjetiva, variável em termos de intensidade e com mais ou menos sintomatologia fisiológica, podendo este, ser afetivo e ou cognitivo. Já para Walsor (2001), o afeto se resumiria simplesmente na integração da emoção e humores, que dentre si se diferem em tempo, objeto e estado.

Para King (2001), a expressão das emoções não deveria ser examinada somente como elemento da consciência, mas como processo biológico, visto serem estes facilmente observáveis a partir das expressões faciais e outros comportamentos, seguindo assim a linha proposta por Darwin nos estudos da emoção humana.

De acordo com Fredrickson (2001), as emoções são respostas multivariadas que são construídas a partir de uma visão mais curta frente ao acontecimento, que tipicamente começa numa avaliação por parte do indivíduo frente ao seu próprio entendimento acerca de um evento anterior ou similar.

Correlação entre os aspectos oriundos das emoções e afetos frente ao ambiente organizacional foi proposto por Beyer e Niño (2001); Finemam (1993); Borges-Andrade e Meira (2003), ao destacarem que o estudo do tema “emoções e afetos” no ambiente organizacional, cresceu muito nas últimas décadas, por mais estranheza que cause, apesar da predominância do aspecto cognitivo ante aos fatores emocionais. Esta mudança se deu pelo fato de que o entendimento das

emoções e afetos ajudam na compreensão das mudanças culturais e organizacionais tão almejadas nos dias atuais.

A contribuição de Fineman (1993) foi valiosa ao propor que as inter-relações existentes dentre razão e emoção se dão dentro das organizações em três dimensões, sendo:

- primeira: as emoções que perturbam a racionalidade, ou seja, o quanto o indivíduo se relaciona com o outro a partir de experiências negativas ou positivas anteriores;
- segunda: as emoções que podem ser úteis à racionalidade, ou seja, situações em que o indivíduo decide utilizando-se de seu processo emocional mais intuitivo ou de memória temporária;
- terceira: seria a razão e emoção vistas como faces distintas da mesma moeda.

Para Gray e Watson (2001) existe uma inter-relação entre os conceitos de emoção, afetos e humor, porém suas diferenças são relevantes e abarcariam as variáveis de duração, objeto e estado. Para os autores, o afeto se representaria pela junção de emoções e humores e, no que tange ao tempo de duração, a emoção seria uma manifestação mais reativa e com isso tendo duração curta, já o humor se estenderia por períodos de minutos ou dias. Quanto ao objeto, a emoção teria um foco bem definido, ao contrario do humor que apresenta um foco difuso e por fim se apresentam as variações sobre o estado, sendo a emoção um estado breve e o humor se apresentando em estados mais longos.

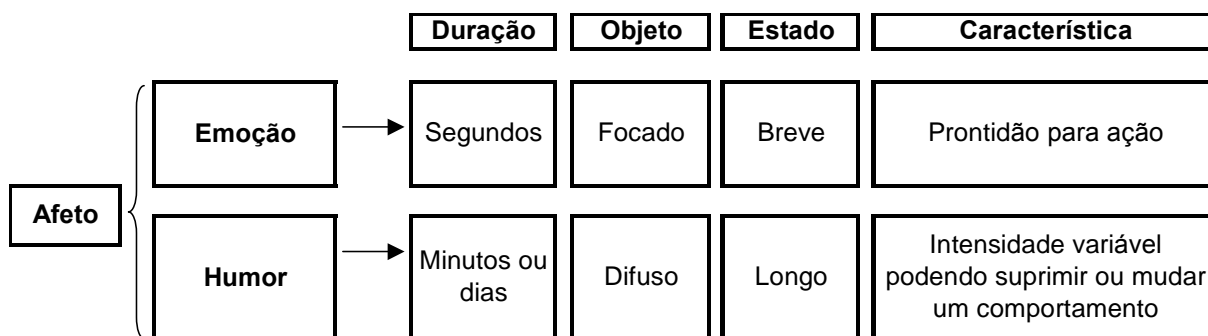


Figura 2 – Emoção, afetos e humor: distinções conceituais. Fonte: Adaptado de Gray e Watson, 2001, p.25.

Os estudos sobre afeto no trabalho surgiram como um campo de pesquisa científica nos idos de 1930, sobretudo nos Estados Unidos, como um fenômeno

social sob a ótica filosófica, porém com interesse focal na percepção dos trabalhadores acerca dos líderes que os gerenciavam.

Os aspectos das emoções, sentimentos e afetos no contexto organizacional são considerados fenômenos determinantes da satisfação no ambiente de trabalho, podendo contribuir para o fortalecimento organizacional e seu contínuo alinhamento, mas como também fenômenos que podem contribuir ao seu desalinhamento, quando não considerados e ou ignorados (BRIEF; WEISS, 2002).

Para os autores, os ciclos de humor no contexto organizacional também possuem forte correlação com a satisfação no trabalho, sobretudo considerando-se os aspectos resultantes da relação líder x liderado, que após conduzirem pesquisa sobre o tema, constatou-se que dentre 24 gerentes de nível médio o ciclo de humor além de existir, acabará por interferir no tocante à satisfação, envolvimento e energia no trabalho dos demais integrantes da equipe.

O papel do líder ante os seus liderados exerce influência nas emoções, sentimentos afetos e humor de uma equipe e ou de seus integrantes individualmente em maior ou menor intensidade (BRIEF; WEISS 2002).

Humor, emoções, satisfação no trabalho, inveja e ciúme, foram aspectos da afetividade redescobertos ao final do século XX, conforme atestam Brief e Weiss (2002), quando as organizações se dedicaram ao entendimento deste importante componente ao sucesso organizacional.

Brief e Weiss (2002) concebem maior entendimento acerca das nuances de satisfação no trabalho a partir dos estudos de Locke (1976), que definiu satisfação no trabalho como sendo um estado emocional positivo ou agradável resultante de experiências no trabalho e depois por Miller e Tesser (1986), que apresentaram medidas afetivas e cognitivas de satisfação no trabalho.

Para os autores, os fatores exógenos tais como: condições de trabalho, eventos estressantes, estilos de liderança e outros, podem ser consequência direta ou correlata do humor e emoções no trabalho, sendo que julgamento, criatividade, solidariedade e tomada de decisão podem ser influenciadas pelos estados afetivos e estes, por sua vez, impactam o desempenho geral no trabalho, fenômeno este claramente observado no contexto organizacional.

O conceito de emoção constitui fator essencial aos pressupostos de bem-estar subjetivo - BES, quando se considera o balanço entre duas dimensões emocionais: emoções positivas e emoções negativas. Este balanço representa uma

dimensão de BES, quando resulta em relação positiva entre as emoções vividas no dia-a-dia, ou seja, maior exposição às emoções positivas do que as negativas, alinhando-se assim à visão hedônica de felicidade (KEYS e cols, 2002).

Em sua trajetória o ser humano vivencia emoções diversas que desencadeiam sentimentos ainda mais diversificados, mas sabe-se que estes são vivenciados no nível intrapessoal, o que significaria dizer que a experiência emocional, afetiva e sentimental, é única, ou seja, só o próprio ser humano que a vivencia é que detém as condições de qualificá-la de acordo com sua percepção social, é o que pressupõe Gondim e Siqueira (2004).

As autoras propõem que o entendimento de que as emoções, sentimentos e afetos cumprem ao menos quatro funções básicas: sobrevivência da espécie, construção histórica, aprendizagem e ajustamento, expressão da subjetividade e individualidade. Além da função de preservação da vida, a emoção tem como aspecto prático comunicar e registrar os momentos de significância em nossa história.

Gondim e Siqueira (2004) organizaram frente ao vasto campo da afetividade e suas abordagens, três distintas perspectivas. A primeira das três dimensões apontadas pelas autoras versa sobre os “traços afetivo-emocionais” e se concentra nas ferramentas e ou subsídios que retratam como os indivíduos manifestam emoções e sentimentos, combinando para tanto, traços de personalidade e habilidades intelectuais e emocionais.

Para as autoras, o segundo bloco de perspectivas é entendido como “atitudes”, quando aqui existe a preocupação em se compreender o afeto como uma rede de sentimentos, crenças e tendências para se agir em direção ao grupo e pessoas, sendo este referencial considerado o principal eixo teórico acerca dos processos psicossociais no trabalho, estando este baseado nos conceitos de: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, amplamente pesquisado por Siqueira e Padovam (2008) como base central de bem-estar no trabalho - BET.

Já o terceiro bloco de perspectivas teóricas está no conceito dos “estados afetivo-emocionais”, que traz a riqueza do entendimento acerca dos sentimentos e emoções positivas e negativas teorizadas como sendo: estado de ânimo - compreendendo os afetos positivos e negativos; auto-estima - compreendendo

sentimentos sobre a competência e valor pessoal e, satisfações gerais com a vida - compreendendo-os como componentes de felicidade.

Gondim e Siqueira (2004) ressaltam ainda que as emoções, especialmente os afetos, contribuem de modo diferencial para a existência humana, representando fator preponderante em sua sobrevivência, construção histórica, ajustamento social, desenvolvimento e expressão da subjetividade e individualidade da espécie.

As autoras alertam para o fato de que ainda se nota forte a crença organizacional de que algumas emoções devem ser inibidas em ambientes de trabalho, tais como a inveja e o ciúme, que são percebidas comumente em times de trabalho, porém são vistas como altamente desagregadoras. Em sustentação a esta afirmação, nota-se de modo bastante transparente a tentativa das organizações em normalizar a expressão de emoções e afetos, através de seus vastos compêndios de regulamentos internos, ouvidoria e códigos de conduta.

Realidade prática sobre os efeitos das tentativas frustradas de racionalização das emoções é apontada pelas autoras ao citarem os desequilíbrios do excessivo controle das emoções expressadas em algumas áreas profissionais que têm suas emoções em elevado nível de controle organizacional, através de respostas prontas e monitoramento contínuo, de modo a evitar a externalização do estado emocional real dos mesmos.

Não se pode alcançar níveis de racionalidade satisfatórios sem levar em conta a dimensão dos aspectos afetivos e emocionais, sendo o sentimento a interpretação subjetiva do que está acontecendo internamente, valendo-se do processamento cognitivo das reações fisiológicas de conteúdos de memória, que repercutem nas expressões faciais, gestuais e verbais do indivíduo (GONDIN; SIQUEIRA, 2004).

Os afetos positivos e negativos não são duas polaridades de um mesmo contínuo, mas dois contínuos distintos de afetividade, capazes de formular correlações particulares e conjuntos específicos de traços de personalidade (BRADBURN, 1969).

Tais pressuposições ficam bastante reforçadas atualmente, sobretudo pelo fato de que muitas organizações se mostram interessadas pela participação em pesquisas diversas com o intuito de avaliarem seu ambiente de trabalho, considerando aspectos como camaradagem, relacionamento, respeito, informalidade e atenção como fatores desencadeantes de aspectos emocional-

afetivos que justifiquem ou promovam o comprometimento e satisfação no trabalho. Fato este facilmente comprovado pela frenética busca das diversas organizações por um lugar dentre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil, tendo como base de pesquisas desenvolvidas por instituições nacionais e internacionais os aspectos que norteiam o bem-estar no trabalho e as emoções que são desencadeadas.

Tendo como base o fato de que as emoções e os afetos dos seres humanos permeiam e acabam por moldar naturalmente suas relações sociais, familiares e profissionais é que se faz valer o real fundamento e valor acerca do seu entendimento e impacto no ambiente organizacional, sobretudo nos dias atuais, quando as organizações se diferenciam valendo-se da excelência através das pessoas.

Conclui-se que ao se conceber experiências afetivas no contexto organizacional, seria útil considerar a sua condição de dependência frente a alguém, frente ao próprio indivíduo e suas experiências e frente à condição ambiental de trabalho, podendo estes propiciar o toque emocional-afetivo, tão intensamente vivenciado no mundo das organizações e das relações de troca existentes entre os indivíduos.

OBJETIVOS

Geral

A presente pesquisa tem como objetivo submeter ao teste empírico as relações entre experiências afetivas no contexto organizacional e bem-estar no trabalho.

Específicos

- Descrever os níveis das dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo);
- Descrever as experiências afetivas vivenciadas no contexto organizacional de trabalho;
- Analisar os impactos de experiências afetivas no contexto organizacional sobre bem-estar no trabalho.

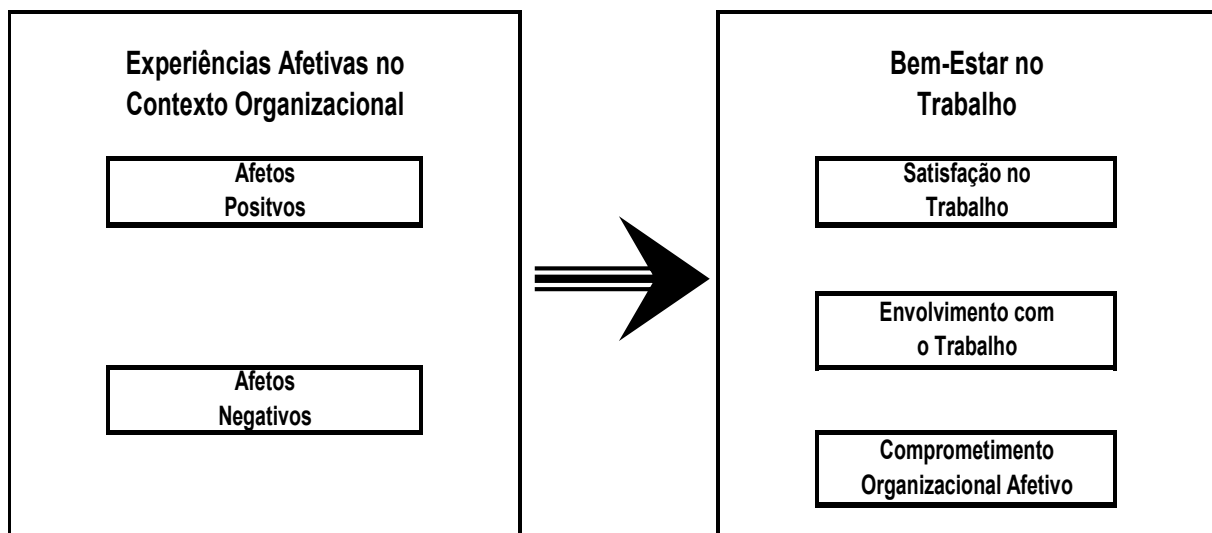


Figura 3 – Relações entre experiências afetivas no contexto organizacional e bem-estar no trabalho.

CAPÍTULO III

3. MÉTODO

3.1 Participantes

A amostra foi composta por 253 profissionais de indústria metalúrgica fabricante de autopeças, sendo 213 (84,2%) do sexo masculino e 29 (11,5%) do sexo feminino, com idade média de 35 anos (DP=9,00), com maior frequência na faixa etária compreendida entre 26 a 30 anos e menor frequência na faixa etária compreendida acima de 46 anos. O tempo médio de empresa apurado foi de 9 anos (DP=8,0). A amostra incluiu 77 (30,4%) de solteiros, 151 (59,7%) de casados e 18(7,1%) com outro tipo de estado civil. Dentre os participantes 150 (59,3%) possuíam segundo grau, 8 (3,2%) pós-graduação e 5 (2,0%) possuíam primeiro grau incompleto, sendo dentre os participantes 214 (84,6%) não possuía cargo de liderança e 18 (7,1%) possuía cargo de liderança e 35 anos, idade média de tendo como nível de instrução mínima o ensino médio.

Tabela 1: Dados demográficos da amostra (n=253).

Variáveis	Níveis	f	%	M	DP
1. Sexo	Masculino	213	84,2		
	Feminino	29	11,5		
	Não responderam	11	4,3		
2. Faixa Etária (anos)	18 a 25 anos	38	15		
	26 a 30 anos	59	23,3		
	31 a 35 anos	49	19,4		
	36 a 40 anos	39	15,4		
	40 a 45 anos	35	13,8		
	Acima de 46 anos	24	9,5		
	Não responderam	9	3,6	35	9,0
3. Nível de Instrução	1º Grau incompleto	5	2,0		
	1º Grau completo	10	4,0		
	2º Grau incompleto	6	2,2		
	2º Grau completo	150	59,3		
	Superior incompleto	32	12,6		
	Superior completo	28	11,1		
	Pós-graduação incompleta	9	3,6		
	Pós-graduação completa	8	3,2		
	Não responderam	5	2,0		
	4. Estado Civil	Solteiro	77	30,4	
Casado		151	59,7		
Outros		18	7,1		
Não responderam		7	2,8		
5. Cargo de Liderança	Não ocupam	214	84,6		
	Ocupam	18	7,1		
	Não responderam	21	8,3		
6. Tempo médio na empresa (anos)				9,0	8,0

Nota: M = média; DP = desvio-padrão

3.2 Local

Os questionários de levantamento de dados foram aplicados nas salas de treinamento de uma indústria metalúrgica fabricante de autopeças, situada na grande São Paulo.

3.3 Instrumentos

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário de auto-preenchimento (anexo A), com quatro escalas que avaliam afetos positivos e afetos negativos, satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. As escalas que compuseram o questionário foram:

Escala de Ânimo Positivo e Negativo – A medida foi construída e validada por Siqueira; Martins; Moura (1999). Trata-se de uma medida bifatorial, sendo o fator 1 referente aos afetos positivos ($\alpha = 0,87$; seis itens) e o fator 2 referente aos afetos negativos ($\alpha = 0,88$; oito itens). As respostas foram dadas em uma escala de cinco pontos (1= nada; 2= pouco; 3= mais ou menos; 4= muito; 5= extremamente), que permite ao respondente indicar a intensidade com que vivenciou 14 afetos.

Escala de Satisfação no Trabalho – A Escala de Satisfação no Trabalho (EST) é uma medida multifatorial, construída e validada por Siqueira (1995) com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões do seu trabalho. A EST se compõe por cinco fatores que permitem aferir satisfações específicas como as que se obtém com os colegas de trabalho, com a chefia, com o salário, com as promoções e com a natureza do trabalho. Tanto em sua forma completa com 25 itens como em sua forma reduzida com 15 itens, os fatores da EST possuem índices de precisão (alfa de Cronbach) superiores a 0,70. As respostas foram dadas em uma escala de sete pontos (1= totalmente insatisfeito; 2= muito insatisfeito; 3= insatisfeito; 4= indiferente; 5= satisfeito; 6= muito satisfeito; 7= totalmente satisfeito).

Escala de Envolvimento com o Trabalho – Esta escala foi desenvolvida e validada por Siqueira (1995) e é composta por cinco itens ($\alpha = 0,78$) e as respostas foram dadas em uma escala de sete pontos (1=discordo totalmente, 2=discordo moderadamente, 3=discordo levemente, 4=nem concordo e nem discordo, 5=concordo levemente, 6=concordo moderadamente e 7=concordo totalmente).

Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOA) – Esta escala foi construída e validada por Siqueira (1995) é uma medida unidimensional que permite avaliar a intensidade com que um empregado nutre sentimentos positivos frente à organização que o emprega. Ela é composta por 5 itens, com índice de precisão (alfa de Cronbach) de 0,93, e as respostas foram dadas em uma escala de cinco pontos (1= nada; 2= pouco; 3= mais ou menos; 4= muito; 5= extremamente).

Foram acrescentados ao final do questionário os dados para caracterização da amostra quanto à idade, sexo e nível de escolaridade.

3.4 Procedimento

Em grupos de composição média de dez empregados, deu-se a entrega do TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e para aqueles que manifestaram livre concordância lhes foi distribuído, explanado e aplicado o questionário composto por quatro escalas de preenchimento livre e espontâneo. Ao final do preenchimento do questionário, sem marcação de tempo, os participantes os depositaram em envelope fechado, assegurando a confidencialidade e privacidade no posterior manejo dos mesmos. Ressalta-se que além da entrega do TCLE, este foi lido aos participantes para que fossem ressaltados os objetivos estritamente acadêmicos do estudo.

3.5 Tratamento de dados

O tratamento e as análises dos dados foram realizados através do software estatístico SPSS – Statistical Package for the Social Science, versão 16.0 para Windows. As análises incluíram estatísticas descritivas (médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis), de comparação entre médias (teste *t* análise de variância e multivariadas (regressão linear múltipla).

O teste *t* permitiu comparar diferenças entre os escores médios relativos aos afetos (positivos e negativos) e o ponto médio da escala de respostas da EAPN, bem como realizar a mesma comparação entre os escores médios das três dimensões de BET (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e os pontos médios das respectivas medidas destes conceitos (EST, EET e ECOA)

A variável “balanço emocional” (BE) foi representada no banco de dados por meio da diferença entre afetos positivos e negativos. Análises de variância (ANOVA) permitiram investigar diferenças significativas entre grupos que tiveram BE positivo (afetos positivos – afetos negativos > 0), BE neutro (afetos positivos – afetos negativos = 0) e BE negativo (afetos positivos – afetos negativos < 0).

As experiências afetivas vivenciadas no contexto organizacional de trabalho (afetos positivos e negativos) foram posicionadas nos modelos de regressão como variáveis preditoras e as três dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) como variáveis critério.

3.6 Aspectos éticos da pesquisa

Não se observam riscos iminentes aos sujeitos participantes da pesquisa, visto tratar-se, apenas e tão somente, de levantamento de dados para descrição dos níveis de bem-estar no trabalho e de experiências afetivas vivenciadas no contexto organizacional de trabalho, bem como identificar o impacto (capacidade de explicação) de experiências afetivas vivenciadas no contexto organizacional de trabalho sobre as dimensões de bem-estar no trabalho.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A apresentação dos resultados desse estudo está organizada em duas partes, tendo como intuito uma melhor sistematização para a posterior discussão. Na primeira parte se encontram os resultados das análises descritivas, incluindo-se as médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis do estudo. Na segunda parte se apresentam as análises de regressão múltipla *stepwise* para verificar a capacidade de cada variável independente - afetos positivos e afetos negativos - influenciar as dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo).

4.1. Análises descritivas

Conforme Tabela 2, observando-se as variáveis afetos positivos e afetos negativos, pode-se observar que a média de afetos positivos (3,75; DP = 0,60) está acima do ponto médio da escala de respostas (ponto médio = 3) e a de afetos negativos (1,65; DP = 0,59) abaixo desse ponto. Comparando-se a média de afetos positivos com o ponto médio da escala foi observada uma diferença significativa ($t = 19,77$; $p < 0,01$) o mesmo ocorrendo para afetos negativos ($t = - 36,77$; $p < 0,01$). Os resultados acima descritos indicam que os participantes desse estudo relataram ter vivenciado com maior frequência os afetos positivos (alegre, feliz, contente, animando, bem e satisfeitos) do que afetos os negativos (irritado, triste, deprimido, desmotivado, angustiado, chateado, nervoso e desanimado).

Tabela 2 – Médias e desvios-padrão de afetos positivos e negativos (n=253)

Variáveis	Média	Desvio-Padrão	Escala	Valores do teste <i>t</i>
Afetos positivos	3,75	0,60	1 – 5	19,77**
Afetos negativos	1,65	0,59	1 – 5	- 36,77**

$p < 0,01$

Estudos de afetos positivos e afetos negativos compõem as bases emocionais do construto BES proposto por Diener (1984). Ao se comparar as médias obtidas neste estudo para as variáveis afetos positivos e negativos com as obtidas nas pesquisas de BES (ARTECHE; BANDEIRA, 2003; CHIUZI, 2006) nota-se alinhamento com o estudo aqui desenvolvido. Artech e Bandeira (2003) identificaram em seu estudo a média de 1,88 para os afetos negativos e 3,11 para os afetos positivos, enquanto Chiuzi (2006) observou a média de 1,97 para afetos

negativos a 3,58 para afetos positivos. Diante desses resultados, os participantes do atual estudo têm médias mais próximas às do estudo de Chiuzi (2006) do que de Arteche e Bandeira (2003).

Por outro lado, nos dois estudos citados assim como nesse estudo os resultados apontam claramente para uma premência dos afetos positivos sobre os negativos, revelando que os participantes parecem tender a reconhecer em suas existências maior frequência de vivência de afetos positivos do que negativos, cujos resultados produzem um balanço emocional positivo.

Com essa formatação afetiva, elas evidenciaram um balanço emocional positivo, sinalizando que em suas vidas ocorreram mais experiências com conotação positiva do que negativa.

Dando prosseguimento às análises descritivas do estudo, na seqüência serão apresentados os resultados concernentes às três dimensões de BET. Satisfação no trabalho é composta por cinco fatores incluindo satisfação com colegas, satisfação com a chefia, satisfação com o salário, satisfação com promoção e satisfação com a tarefa (Siqueira, 1995).

Conforme a Tabela 3, as médias das variáveis constituintes de BET se apresentam significativamente superiores aos pontos médios das respectivas escalas, excluindo-se as médias das dimensões salário e promoções. As cinco dimensões de satisfação no trabalho produziram as seguintes médias: 5,03 (DP = 0,80) para satisfação com colegas, 5,02 (DP = 1,12) para satisfação com chefia, 3,92 (DP = 1,27) para satisfação com salário, 4,02 (DP = 1,20) para satisfação com promoções e 4,87 (DP = 0,91) para satisfação com as tarefas. Apenas satisfação com o salário e com promoções ficou com o valor sem diferença significativa ao ponto médio da escala de resposta (ponto médio = 4), sinalizando que os participantes estariam predispostos a se sentirem indiferentes - nem satisfeitos, nem insatisfeitos - quanto ao salário que recebem e às oportunidades de promoções oferecidas pela empresa.

Para as outras duas outras dimensões de BET, foi obtida média de 4,62 (DP = 1,18) para envolvimento com o trabalho, acima do ponto médio da escala de respostas (ponto médio = 4) e 3,86 (DP = 0,70) para comprometimento organizacional afetivo, valores também acima do ponto médio da escala de resposta (ponto médio = 3). Conforme valores do teste t, as médias de envolvimento com o

trabalho e de comprometimento organizacional afetivo são significativamente superiores ao ponto médio das escalas de respostas.

Tabela 3 – Médias e desvios-padrão das dimensões de BET (n=253).

Variáveis	Média	Desvios-Padrão	Escala	Valores do teste <i>t</i>
Satisfação no Trabalho	4,56	0,80	1 - 7	11,24**
• Satisfação com Colegas	5,03	0,80	1 - 7	20,46**
• Satisfação com Chefia	5,02	1,12	1 - 7	14,55**
• Satisfação com Salário	3,92	1,27	1 - 7	- 0,92
• Satisfação com Promoções	4,02	1,20	1 - 7	0,35
• Satisfação com Tarefa	4,87	0,91	1 - 7	15,15**
Envolvimento com o Trabalho	4,62	1,18	1 - 7	8,27**
Comprometimento Organizacional Afetivo	3,86	0,70	1 - 5	- 3,05**

**p<0.01

Os resultados, portanto, parecem sugerir que os participantes deste estudo tendem a apresentar índices medianos de satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Tais resultados sugerem que a amostra mantém um estado de BET composto por vínculos que se situam no nível médio de suas respectivas medidas, os quais permitem compreender que essa amostra não é altamente satisfeita, envolvida ou comprometida.

Quando se comparam as médias obtidas neste estudo com as de outros realizados anteriormente (BASILIO, 2005; MELEIRO, 2005; PADOVAN, 2005; CHIUZI, 2006; COVACS, 2006; NASCIMENTO, 2006), pode-se observar padrão de respostas semelhantes entre as amostras de trabalhadores.

Basílio (2005) identificou médias de 3,71 (DP=1,28) - para os fatores comprometimento organizacional afetivo e satisfação com promoção - a 4,95 (DP=1,18) para satisfação com chefia. Meleiro (2005) observou média variando de 3,62 (DP=0,91) para comprometimento organizacional afetivo a 5,15 (DP=1,34) para satisfação com chefia. Padovan (2005) encontrou médias variando de 3,31 (DP=1,41) para o fator satisfação com promoção até 4,73 (DP=1,56) para o fator satisfação com chefia. Chiuzi (2006) identificou variação de 3,41 (DP=0,86) para o fator comprometimento organizacional afetivo a 5,29 (DP=1,21) para satisfação com chefia. Covacs (2006) identificou variação de 3,65 (DP=0,76) para o fator comprometimento organizacional afetivo a 6,08 (DP=0,66) para o fator satisfação com chefia, denotando em seu estudo uma das maiores médias dentre as pesquisas que servem de base para o atual estudo. Já Nascimento (2006) observou médias de 3,44 (DP=1,35) para os fatores satisfação com promoção e salário a 4,68 (DP=1,33) para o fator satisfação com chefia.

Diante dos resultados dos estudos apresentados e os do atual podem ser observados achados semelhantes, chamando a atenção para o fato de que satisfação com a chefia figurou como destaque dentre as dimensões de satisfação no trabalho com as maiores médias em todos os estudos.

4.2 Correlações

De modo a prover maior entendimento acerca da análise e interpretação dos resultados obtidos nesta pesquisa sobre índices de correlação, destacam-se que os critérios adotados estão apoiados nas indicações de Bisquerra; Sarriera; Martinez (2004), sendo $r=1$, correlação perfeita; $0,80 \leq r < 1$, muito alta; $0,60 \leq r < 0,80$, alta; $0,40 \leq r < 0,60$, moderada; $0,20 \leq r < 0,40$, baixa; $0 < r < 0,20$, muito baixa; $r = 0$, sem correlação.

Os índices contidos na Tabela 4 demonstraram que todas as variáveis que compõem o estudo apresentaram correlações positivas e significativas entre si, com exceção da variável afeto negativo que em todas as correlações com as demais variáveis apresentou índices negativos.

Tabela 4 – Correlação (*r* de Pearson) entre as variáveis de bem-estar no trabalho, afetos positivos, afetos negativos e balanço emocional (n=253).

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Satisfação com colegas	-										
2	Satisfação com chefia	0.40**	-									
3	Satisfação com salário	0.34**	0.34**	-								
4	Satisfação com promoções	0.37**	0.46**	0.67**	-							
5	Satisfação com tarefas	0.49**	0.43**	0.45**	0.59**	-						
6	Satisfação no trabalho	0.64**	0.69**	0.77**	0.84**	0.75**	-					
7	Envolvimento com o trabalho	0.26**	0.32**	0.35**	0.37**	0.45**	0.45**	-				
8	Comprometimento organ. afetivo	0.32**	0.39**	0.46**	0.51**	0.52**	0.59**	0.48**	-			
9	Afetos positivos	0.24**	0.32**	0.44**	0.39**	0.50**	0.50**	0.38**	0.55**	-		
10	Afetos negativos	-0.27**	-0.34**	-0.33**	-0.38**	-0.34**	-0.43**	-0.44**	-0.43**	-0.44**	-	
11	Balanço emocional	0.30**	0.39**	0.45**	0.46**	0.49**	0.55**	0.48**	0.57**	0.85**	0.84**	-

** $p < 0,01$

As dimensões integrantes de BET - satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo - são significativamente correlacionadas entre si, com valores variando de 0,45 ($p < 0,01$) para as correlações entre o envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho até 0,59 ($p < 0,01$) da correlação entre comprometimento organizacional afetivo e satisfação no trabalho. Com base nos dados apurados, verificaram-se a existência de índices de correlação moderada entre as três dimensões integrantes de BET.

Pode-se observar um índice significativo de correlação moderada negativa entre afetos positivos e negativos ($r = 0,44$; $p < 0,01$). Assim sendo, quando cresce a frequência com que se vivenciaram os afetos positivos, são reduzidas as frequências dos afetos negativos.

Sendo as emoções dimensões importantes para este estudo, foram obtidos índices significativos para as correlações entre as três dimensões de BET e os afetos positivos e os negativos. O maior índice ocorreu entre afetos positivos e comprometimento organizacional afetivo ($r = 0,55$; $p < 0,01$) e o menor entre afetos positivos e satisfação com os colegas ($r = 0,24$; $p < 0,01$), pressupondo existir correlação moderada entre afetos positivos e comprometimento organizacional afetivo e baixa correlação entre afetos positivos e satisfação com colegas.

Estudos desenvolvidos por Siqueira, Padovam, Covacs e Chiuzi (2006) constataram correlações de intensidade baixa ($r = -0,29$; $p < 0,01$) a moderada ($r = 0,60$; $p < 0,01$) entre afetos positivos e dimensões de BET. Deve-se ressaltar que as correlações negativas entre afetos negativos e as dimensões de BET sugerem que pessoas com altos índices de experiências emocionais negativas são também as que têm menores índices de BET, ocorrendo o inverso para as que apresentam altos índices de experiências emocionais positivas.

Em seu estudo sobre as correlações de BES e BET, Chiuzi (2006) constatou correlações significativas entre as dimensões de BET e afetos positivos e negativos integrantes de BES, com variabilidade de $-0,16$ ($p < 0,05$) até $0,35$ ($p < 0,01$). Esses resultados corroboram os estudos de Siqueira e cols (2006) de que quanto maior e intensa a vivência de afetos positivos mais os trabalhadores se sentem satisfeitos, envolvidos e comprometidos.

As médias das três dimensões de BET (Tabela 5 e Figura 4) para os que tiveram um balanço emocional positivo ($n = 239$), balanço emocional negativo ($n = 11$) e balanço emocional neutro ($n = 3$) indicam que as maiores médias nas três

dimensões de BET estão entre os participantes com balanço emocional positivo. Quando essas médias foram comparadas por meio de três ANOVAs, os resultados mostraram valores significativos de F para satisfação no trabalho ($F=23,94$; $p<0,01$), envolvimento com o trabalho ($F=20,15$; $p<0,01$) e comprometimento organizacional afetivo ($F=26,41$; $p<0,01$). Esses resultados indicam que pessoas que vivenciaram mais frequentemente emoções positivas estariam mais predispostas a ter níveis mais altos nos três indicadores de BET. Parece provável que os afetos exercem influência sobre os três indicadores de BET, pressuposto a ser analisado e discutido na próxima seção.

Tabela 5 – Médias e desvios-padrão das dimensões de BET (n=253).

Variáveis	Balanço positivo (n=239)	Balanço Neutro (n=3)	Balanço Negativo (n=11)	Valores de F
Satisfação no trabalho	4,64	2,78	3,40	23,94**
Envolvimento com o trabalho	4,72	4,00	2,58	20,15**
Comprometimento organizacional afetivo	3,93	3,13	2,54	26,41**

$p<0.01$

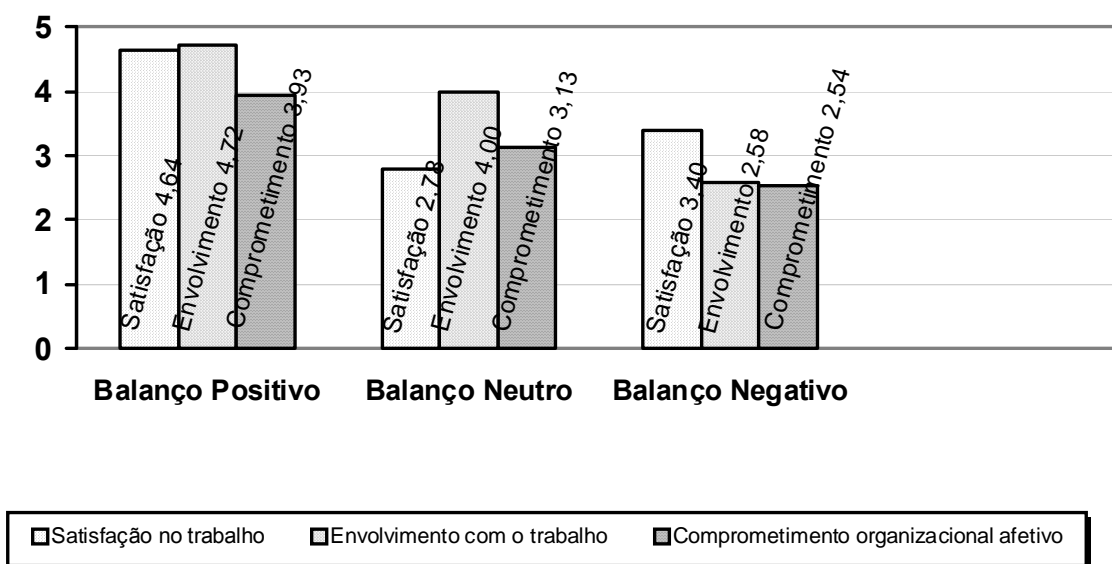


Figura 4 – Médias das dimensões de BET conforme o balanço emocional.

4.3. Análise de regressão linear múltipla *stepwise*

Para verificar o impacto exercido por afetos positivos e afetos negativos sobre as três dimensões de BET foram calculados oito modelos de regressão linear múltipla pelo método *stepwise*, tendo como regressores os afetos positivos e negativos e, como variáveis dependentes, satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (Tabela 5).

Segundo Bisquerra e cols. (2004), em análises de regressão múltipla o R² multiplicado por 100 é interpretado em termos de percentagem da variabilidade conjunta entre as variáveis estudadas. O coeficiente R²m (R² do modelo) corresponde ao total de contribuição dada pelo modelo estudado e o coeficiente R²p (R² parcial) corresponde à contribuição específica de uma variável independente.

Tabela 6 – Oito modelos de regressão linear múltipla (*stepwise*) para os cinco fatores de satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (n= 253).

Variáveis critério	Variáveis			
	independentes	Passos	R ² parciais	R ² modelo
Satisfação no trabalho	Afetos positivos	1	0,255**	0,313**
	Afetos negativos	2	0,058**	
• Satisfação com colegas	Afetos negativos	1	0,074**	0,093**
	Afetos positivos	2	0,020**	
• Satisfação com chefia	Afetos negativos	1	0,121**	0,156**
	Afetos positivos	2	0,035**	
• Satisfação com salário	Afetos positivos	1	0,193**	0,216**
	Afetos negativos	2	0,023**	
• Satisfação com promoções	Afetos positivos	1	0,155**	0,213**
	Afetos negativos	2	0,057**	
• Satisfação com tarefas	Afetos positivos	1	0,255**	0,272**
	Afetos negativos	2	0,017*	
Envolvimento com o trabalho	Afetos negativos	1	0,195**	0,241**
	Afetos positivos	2	0,047**	
Comprometimento organizacional afetivo	Afetos positivos	1	0,304**	0,347**
	Afetos negativos	2	0,044**	

**p < 0,01; * p < 0,05

Os resultados contidos na Tabela 6 demonstram que os oito modelos de regressão múltipla calculados produziram valores significativos (R² modelo), variando de 0,093 a 0,347. Observa-se aqui que o maior valor foi para

comprometimento organizacional afetivo ($R^2m= 0,347$; $p<0,01$) e o menor valor para satisfação com colegas ($R^2m= 0,093$; $p<0,01$).

O principal preditor de satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo e, conseqüentemente bem-estar no trabalho, foram os afetos positivos, tendo em vista que esta variável produziu valores parciais superiores aos da variável afetos negativos em seis dos oito modelos em que foram posicionados como variáveis independentes.

No modelo representado abaixo na Figura 5 contém a explicação de 9,3% ($R^2m= 0,093$; $p<0,01$) da variância da satisfação com colegas. Deste total 2,0% ($R^2p= 0,020$; $p<0,01$) são explicados por afetos positivos e 7,4% ($R^2p= 0,074$; $p<0,01$) são explicados por afetos negativos.

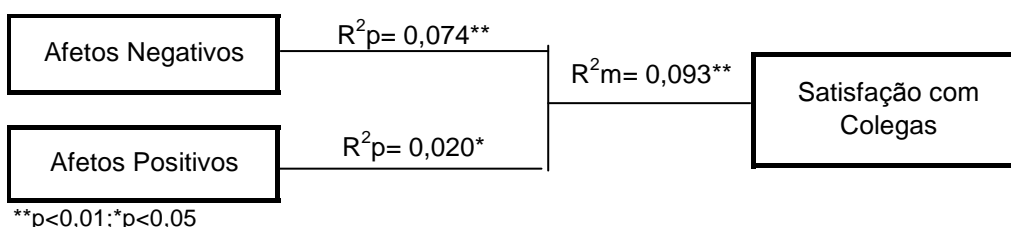


Figura 5: Predição de satisfação com colegas

A Figura 6, explica 15,6% ($R^2m= 0,156$; $p<0,01$) da variância da satisfação com chefia. Deste total somente 3,5% ($R^2p= 0,035$; $p<0,01$) são explicados pelos afetos positivos e 12,1% ($R^2p= 0,121$; $p<0,01$) são explicados pelos afetos negativos.

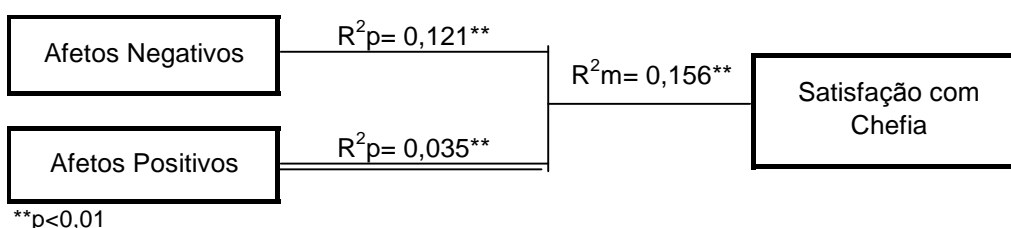


Figura 6: Predição de satisfação com chefia

Na Figura 7, encontra-se explicado 21,6% ($R^2m= 0,216$; $p<0,01$) da variância da satisfação com salário. Deste total 19,3% ($R^2p= 0,193$; $p<0,01$) são explicados pelos afetos positivos e 2,3% ($R^2p= 0,23$; $p<0,01$) são explicados pelos afetos negativos.

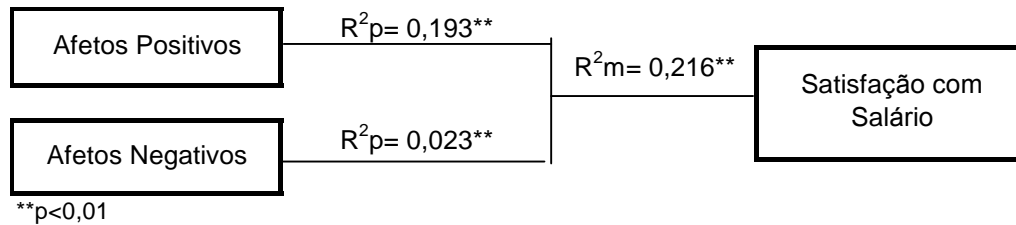


Figura 7: Predição de satisfação com salário

O modelo observado na Figura 8, explica 21,3% ($R^2m= 0,213$; $p<0,01$) da variância total de satisfação com promoção. Deste total 15,5% ($R^2p= 0,155$; $p<0,01$) são explicados por afetos positivos, já 5,7% ($R^2p= 0,057$; $p<0,01$) são explicados pelos afetos negativos.

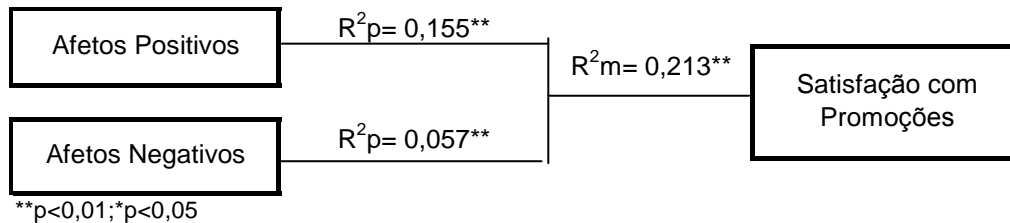


Figura 8: Predição de satisfação com promoções

Na Figura 9 pode-se observar que 27,2% ($R^2m= 0,272$; $p<0,01$) explica a variância de satisfação com tarefa, sendo que deste total 25,5% ($R^2p= 0,255$; $p<0,01$) são explicados afetos positivos e somente 1,7% ($R^2p= 0,017$; $p<0,01$) são explicados por afetos negativos.

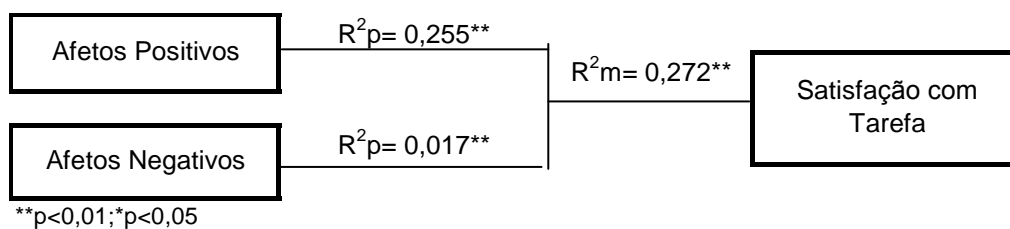


Figura 9: Predição de satisfação com tarefa

Conforme figura 10 a seguir, 31,3% ($R^2m= 0,313$; $p<0,01$) explica a variância de satisfação no trabalho. Do total observa-se que 25,5% ($R^2p= 0,255$; $p<0,01$) foi explicado por afetos positivos e apenas 5,8% ($R^2p= 0,058$; $p<0,01$) foi explicado por afetos negativos.

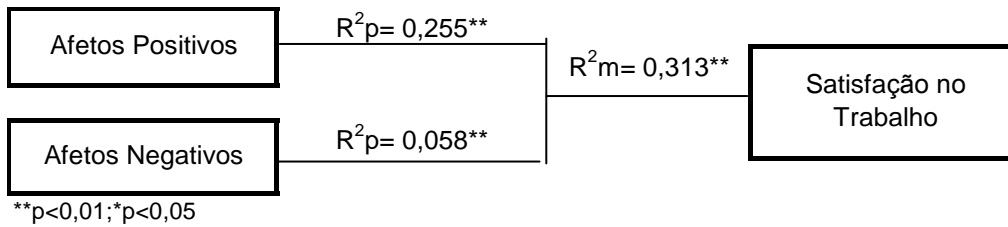


Figura 10: Predição de satisfação no trabalho

A seguir na figura 11, observa-se que 24,1% (R²m= 0,241; p<0,01) explica a variância de envolvimento com o trabalho. Do total 19,5% (R²p= 0,195; p<0,01) advém de afetos negativos e apenas 4,7% (R²p= 0,047; p<0,01) é evidenciado por afetos positivos.

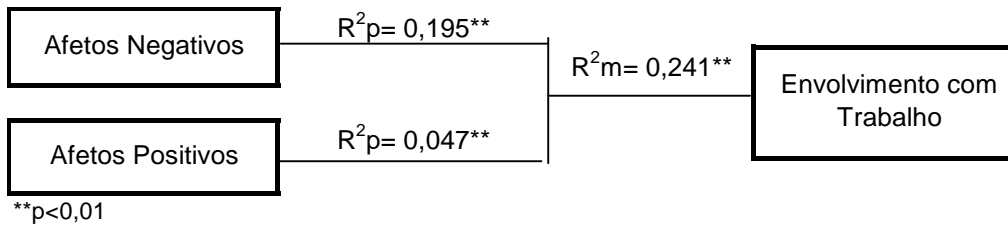


Figura 11: Predição de envolvimento com o trabalho

Finalizando as análises dos modelos, na Figura 12 34,7% (R²m= 0,347; p<0,01) explica a variância de comprometimento organizacional afetivo, sendo que da totalidade 30,4% (R²p= 0,0304; p<0,01) é explicado por afetos positivos, sendo 4,4% (R²p= 0,044; p<0,01) explicados pelos afetos negativos.

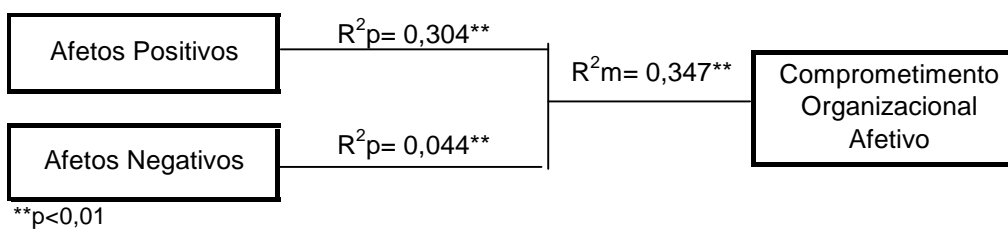


Figura 12: Predição de comprometimento organizacional afetivo

Face aos resultados obtidos, constatou-se que o principal preditor das dimensões de BET são os afetos positivos que, no estudo, explicou a grande maioria dos modelos dentre os oito modelos apresentados. Cabe ressaltar que para os modelos de satisfação com colegas e satisfação com a chefia estes têm sua variância mais amplamente explicada por afetos negativos.

Assim se conclui que as análises de regressão revelaram que afetos positivos são capazes de exercer maior impacto sobre bem-estar no trabalho do que os

afetos positivos. Assim, parece ser adequado pressupor que BET possa ser positiva ou negativamente impactado, dependendo das emoções às quais o indivíduo esteja exposto.

O presente estudo demonstrou que para a dimensão envolvimento com o trabalho as variáveis emocionais – afetos positivos e afetos negativos - produziram maior explicação do que as variáveis organizacionais de suporte organizacional, suporte de justiça, valores organizacionais, troca social e troca econômica, estudadas anteriormente por Padovam (2005), Covacs (2006) e Chiuzi (2006), sendo que afetos negativos explicaram de modo mais destacado envolvimento com o trabalho.

Afetos positivos e afetos negativos se mostram como base do construto de bem-estar subjetivo (BES) dissertado anteriormente consoante aos pressupostos de Diener; Lucas (1999), que destacam a importância do grau de intensidade em que o indivíduo experimenta afetos positivos e negativos para a solidificação de seu bem-estar. Siqueira; Padovam; Chiuzi (2007) e Chiuzi (2006) em seus respectivos estudos demonstram o forte impacto de afetos positivos e negativos sobre as dimensões de bem-estar no trabalho, sendo que nestes estudos BET foi impactado com maior significância por afetos positivos do que por afetos negativos, corroborando para os achados do estudo apresentado.

CONCLUSÃO

Atualmente a competitividade acirrada dentre as organizações e a desenfreada busca por talentos que possam produzir a real diferença no ambiente organizacional tem despertado o interesse e conseqüente empenho das instituições empresariais pela busca de estratégias que melhor acomodem o ser humano. Essa busca e empenho visam a criação de um ambiente mais favorável ao florescimento do potencial humano no ambiente de trabalho. Apesar de se apresentarem em número mais reduzido, em organizações tradicionais, nota-se crescente interesse no meio empresarial pelas questões ligadas à adaptação, saúde, satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional no ambiente de trabalho. Questões como emoções, sentimentos, afetos e humor já figuram como fenômenos de relevância para as considerações e ações organizacionais que buscam a promoção do bem-estar no trabalho.

O objetivo do presente estudo foi a verificação dos impactos de experiências afetivas (afetos positivos e afetos negativos) no contexto organizacional sobre as dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo). Consoante com os propósitos do estudo constatou-se que os afetos positivos são capazes de exercer maior impacto sobre o bem-estar no trabalho, sendo possível pressupor que BET possa ser positiva ou negativamente impactado pela freqüência com que o indivíduo vivencia emoções positivas ou negativas. Os resultados confirmaram o pressuposto principal do estudo.

Conclui-se, portanto, que as pessoas que vivenciam com maior freqüência afetos negativos na organização tendem a deixar de experienciar níveis mais elevados de BET, podendo estas pessoas perceber diminuídas as possibilidades de florescimento dentro das organizações o que, seguramente, trarão impactos ao desempenho da organização e seus conseqüentes resultados.

O estudo aqui apresentado sugere ainda que pessoas que vivenciam com mais freqüência afetos negativos tendem a relatar maior satisfação com colegas e chefia, pela necessidade de busca de suporte emocional no ambiente de trabalho.

Os resultados sugerem ainda uma explicação adicional aos aspectos que norteiam envolvimento com o trabalho, uma das três dimensões de BET, podendo ser verificado que quanto mais o indivíduo vivencia afetos negativos em seu balanço

emocional, mais se envolve com o trabalho, pressupondo a necessidade de buscar significado ou compensação a áreas emocionais não atendidas em sua vida.

Importantes correlações positivas e significativas foram constatadas dentre as variáveis estudadas, a exceção da variável afeto negativo que em todas as correlações com as demais variáveis apresentou índices negativos, sendo possível sugerir que de fato as organizações empresariais devem se manter atentas aos fatores que estimulem tais emoções de modo a minimizar os impactos das emoções negativas dentro da organização.

Considerando-se que o estudo das emoções no contexto organizacional ainda é bastante recente na literatura nacional e internacional, carecendo de melhor e maior compreensão, sugere-se aos pesquisadores o aprofundamento na temática em questão. A continuidade de entendimento do impacto das emoções, dos afetos positivos e dos afetos negativos sobre BET representa um passo absolutamente crítico á contribuição científica para com a evolução das organizações como lócus em que se propaga, dissemina e fortalece a saúde de seus colaboradores.

Algumas limitações foram observadas ao longo do desenvolvimento deste estudo, sendo: (1) a aplicação coletiva do questionário pode eventualmente causar algum viés, tendo em vista a preocupação do participante de se manter isento frente ao grupo, mesmo tendo sido aplicado o questionário com todos os cuidados de preservação da confidencialidade e sigilo; (2) níveis mínimos de parâmetros de comparação para as variáveis emocionais dentro do contexto organizacional limitaram as discussões sobre os resultados obtidos, podendo assim limitar os efeitos desejados de oferecer contribuição ímpar sobre a temática proposta.

Sugere-se aqui a todos os líderes organizacionais a potencialização das ações e sensibilidade voltadas ao estímulo contínuo de práticas que assegurem que os aspectos emocionais que permeiam as relações humanas dentro das empresas tenham o enfoque necessário de modo a possibilitar o alcance de níveis da mais alta excelência organizacional através e com as pessoas. Desnecessário reforçar aqui a necessidade de que os gestores de recursos humanos se apoiem na bandeira de engrandecimento dos níveis de satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, tendo como base a observância de um melhor balanço emocional entre afetos positivos e afetos negativos nas organizações em que se encontram inseridos.

Através dos resultados desta pesquisa, sugere-se o desenvolvimento de alternativas eficazes e mais humanas nas organizações, de modo a possibilitar que trabalhadores sejam vistos como seres humanos integrais, detentores de riqueza e fonte inesgotável de afeto e emoções capazes de moverem as organizações ao sucesso e crescimento almejados, possibilitando ainda que haja o resgate dos padrões de contribuição espontânea e manifestação do afeto natural, existente nas relações que envolvem os seres humanos na busca de sua realização pessoal, profissional e social.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, S.A.; TROCCOLI, B.T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. São Paulo, v.20, n.2, 2004.
- AMARAL, D.J. & SIQUEIRA, M.M.M. Relação entre percepção da estrutura organizacional e bem-estar de profissionais de uma empresa em processo de privatização. In: J.Ribeiro.; I. Leal (orgs), *Actas do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004. p.671-677
- ANDREWS, F.M.; ROBINSON, J.P. Measures of subjective well being. In ROBINSON, J.P. SHAVER, P.R.; WRIGHTSMAN, L.S. (Orgs.), *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*. San Diego: Academic Press. 1991, p. 61-114.
- BANDEIRA, M.L.; MARQUES, A.L.; VEIGA, R.T. As dimensões múltiplas do comportamento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, v.4. n.2, p.133-157, mai-ago, 2000.
- ARTECHE, A.X.; BANDEIRA, D.R. Bem-estar subjetivo: um estudo com adolescentes trabalhadores. *PsicoUSF*, vol.8, no.2, p.193-201. ISSN 1413-8271, dez. 2003.
- BASILIO, M.A. *Relações entre programas organizacionais de promoção da saúde e bem-estar no trabalho*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.
- BASTOS, A.V.B. Comprometimento organizacional: um balance dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, v.33, n.3, p. 52-64, mai-ago, 1993.
- BASTOS, A.V.B. Padrões de comportamento com a profissão e a organização: i impacto de fatores pessoais e de natureza do trabalho. *Revista de administração*. São Paulo, v. 35, n.4, p.48 -60, 2000.
- BEYER, J.; NINO, D. Culture as source, expression and reinforcer of emotions in organizations. In: PAYNE, R.; COOPER, C.L. *Emotions at work: theory, research and applications for management*. Chichester: John Wiley & Sons, 2001. p. 173-198.
- BISQUERRA, R.; SARRIERA, J.C.; MARTINEZ, F. *Introdução à estatística – enfoque informático com o pacote estatístico SPSS*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BRADBURN, N.M. *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine, 1969.
- BRADBURN, N.M.; CAPLOVITZ, D. *Reports on happiness: A pilot study of behavior related to mental health*. Chicago: Aldine Publishing, 1965.
- BRIEF, A.P. *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: sage, 1998.

BRIEF, A.P.; WEISS, H.M. Organizational behavior affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*. Chicago, v.53, p. 279-307, 2002.

BORGES-ANDRADE, J.E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia*. São Paulo, v1, 37-47, 1994.

BORGES-ANDRADE, J.; MEIRA, M. In: *Congresso Norte e Nordeste de Psicologia*., Paraíba, 2003.

BROWN, S.P. A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin* .(s.l.),n.120: 235-255, 1996.

CAMPBELL, A.; CONVERSE, P. e RODGERS, W. L. *The quality of American life: perceptions, evaluations, and satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation. 1976 (s.i.)

CANTRIL, H. *The pattern of human concerns*. New Brunswick, NJ: Rutgers Univ. Press, 1967.

CAPISANO, H.F. Somatização Crônica. *X Congresso Brasileiro de Medicina Psicossomática*, 1996.

COVACS, J.M.L.M. *Bem-estar no trabalho: impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepção de justiça*. 110 f. Dissertação de mestrado. Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, 2006.

CHIUZI, R. M. *As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores*. Dissertação de mestrado. Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, 2006.

CSIKSZENTMIHALYI, M. If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, v.54, n.10, p.821-827, 1999.

DAMÁSIO, A.R. *O Erro de Descartes: emoção, razão e cérebro humano*. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

DANNA, K.; GRIFFIN, R.W. (1999). *Healthy and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature*. *Journal of Management*, may-june, 1999, disponível no site www.findarticles.com. Acesso em 25 nov 2007.

DIENER, E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, v.95, p.542-575, 1984.

DIENER, E. Introduction to special section on personality development. *Journal of Personality and Social Psychology*, v.78, n.1, p.120-121, 2000.

DIENER, E.; DIENER, C. Most people are happy. *Psychological Science*, v.7, p.181-185, 1996.

DIENER, E.; EMMONS, R. A.; LARSEN, R. e GRIFFIN, S. The satisfaction with Life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 91-95, 1985.

DIENER, E. ; LUCAS, R. Personality and subjective well-being. In KAHNEMAN, D.; DIENER, E; SCHWARZ, N. (Orgs.) *Well-being: the foundations of hedonic psychology*. New York: Russel sage foundation. 1999. p.213-229.

DIENER, E.; LUCAS, R. Subjective emotional well-being. In LEWIS, M. e HAVILAND, J.M. (Orgs.) *Handbook of emotions*. New York: Guilford, 2000.

DIENER, E.; SCOLLON, C.N.; LUCAS, R.E. The envolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerentology*. v.15, p.187-219, 2003.

DIENER, E.; SUH, E.M.; LUCAS, R.E.; SMITH, H.L. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, v.125, n.2, p.276-302, 1999.

DIENER, E; SUH, E; OISHI, S. Recent findings on subjective well being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24 (1), 25-41, 1997.

FAZIO, A. F. *A concurrent validation study of the NCHS general well-being schedule*. Hyattsville, MD: National Center for Health Statistics, 1977.

FINEMAN, S. *Emotion in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1993.

FREDERIKSON, B.L. What good are positive emotions? *Review of General Psychology*. n.2, 300-319. 1998.

FREDERIKSON, B.L. The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*. 56, 218-226. 2001.

FRIJDA, N.H. The place of appraisal in emotion. *Cognitive Emotions*. 7(3-4): 357-87. 1993.

GARCIA-MARQUES, T. A procura da distinção entre cognição, afeto, emoção, estado de espírito e sentimento. *Psicologia – Teoria, Investigação e Prática*, p. 253-268, out, 2001.

GARDNER, H. *Estruturas da mente: a teoria das inteligências múltiplas*. Porto Alegre: Artmed, 1994.

GOLEMAN, D. *Inteligência Emocional*. Tradução Santarrita, M. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995. 59ª. Tradução de Emotional Intelligence.

GONDIM, S.M.G.; SIQUEIRA, M.M.M. Emoções e afetos no trabalho. In ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

GRAY, E.; WATSON, D. Emotion, mood, and temperament: similarities, differences and a synthesis. In: PAYNE, R.; COOPER, C.L. *Emotions at work: theory, research and applications for management*. Chichester: John Wiley & Sons, 2001. p.21-44.

GURIN, G., VEROFF, J.; FELDT, S. *American views their mental health*. New York: Basic Books, 1960.

HARTER, J.; SCHMIDT, F.; KEYES, C. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes, a review of the gallup studies. In: KEYS, C.; HAIDT J. *Flourishing: the positive person and the good life*. Washington D.C.: American Psychology Association, 2003. p205-224.

JAMES, W. What is an emotion? In LEDOUX, J. *O cérebro emocional: os misteriosos alicerces da vida emocional*. São Paulo: Objetiva, 1998.

JAMES, W. What is an emotion? In DAMÁSIO, A.R. *O Mistério da Consciência: do corpo e das emoções ao conhecimento de si*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

KAMMANN, R. e FLETT, R. Affectometer 2: A scale to measure current level of general happiness. *Australian Journal of Psychology*, n.35, 259-265. 1983.

KEYES, C.L.M. Social well-being. *Social Psychology Quaterly*, v.61, p.121-140, 1998.

KEYES, C.L.M.; HYSOM, J.S. E LUPO, K.L. The positive organization: leadership legitimacy, employee well-being, and botton line. *The Psychologist-Manager Journal*, v.4 n.2, p.143-153, 2000.

KEYES, C.L.M., SHMOTKIN, D.; RYFF, C.D. Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, v.82, n.6, p.1007-1022, 2002.

KING, M. Emotions in the workplace: biological correlates. In: PAYNE, R., COOPER, C.L. *Emotions at work: theory, research and applications for management*. Chichester: John Wiley & Sons, p.85-106, 2001

LAND, K. C. Social indicators models: An overview. In _____; SPILEMAN, S (Orgs.). *Social indicator models*. New York: Russell Sage Foundation, p. 5-36, 1975.

LEDOUX, J. *O cérebro emocional: os misteriosos alicerces da vida emocional*. São Paulo: Objetiva, 1998.

LOCKE, E.A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETE, M.P. *Handbook of information on psychology*, p.1294-1349, 1976

LODAHL, T.M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, v.49, p.23-33. 1965.

LUCAS, R.E.; DIENER, E.; SUH, E. Discriminanty validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, v.71, p.616-628, 1996.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B.; LEITER, M.P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, n.52, 397-422, 2001.

MAYER, J.D.; SALOVEY, P. Emotional intelligence and the construction and regulations of feelings. *Applied and Preventive Psychology*, v.4, p. 197-208, 1995.

MELEIRO, A.; SIQUEIRA, M.M.M. Os impactos do suporte do supervisor e de estilos de liderança sobre bem-estar no trabalho. *Revista de Práticas Administrativas*, v.2, 89-102, 2005.

MENDES, R. *Patologia do Trabalho*. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995.

MEYER, J. P.; ALLEN, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, v.1, p.61-89, 1991.

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. *Commitment in the workforce: theory, research and application*. Newbury Park, CA: Sage, 1997.

MILLER, M.G., TESSER, A. Effects of affective and cognitive focus on the attitude-behavior relation. *J. Pers. Soc. Psychol.* 51:270-76, 1986.

MORAES, L.F.R.; MARQUES, A.L.; CORREIA, L.F. Comprometimento organizacional: uma contribuição ao construto. In: Anais do 22º Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração – CD Room, 1998.

MOWDAY, R.T.; STEERS, R.M.; PORTER, L.W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, v.14, p.224-247, 1979.

MUCHINSKY, P.M. *Psicologia Organizacional*. Tradução Bahr, R.G. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

NASCIMENTO, S.H. *As relações entre inteligência emocional e bem-estar no trabalho*. 95 f. Dissertação de mestrado. Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2006.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). Disponível em: <http://www.oms.br>. Acesso em 22 setembro 2007.

OSTROM, T. M. (1969). The relationship between affective, behavioral and cognitive components of attitude. *Journal of Experimental Psychology*, v5, p.12-30, 1969.

PADOVAM, V.A.R. *Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suportes e de justiça*. 125 f. Dissertação de mestrado. Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.

RYAN, M.R.; DECI, E.L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 2001. Disponível em www.findarticles.com. Acesso em 22/08/07.

RYFF, C.D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, v.57, n.6, p.1069-1081, 1989.

RYFF, C. D.; KEYES, C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, n.69, 719-727, 1995.

SALOVEY, P.; MAYER, J.D. Emotional Intelligence. *Imagination, cognition, and personality*, v.9, p.185-211, 1990.

SELIGMAN, M.E.P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology. *Journal of the American Psychological Association*, v. 55, n.1, p. 5 – 13, 2000.

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

SIQUEIRA M.M.M. *Bem-estar no trabalho*. Submetido, 2008.

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

SIQUEIRA, M.M.M.; PADOVAM, V.A.R. *Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho: influências de suportes social e organizacional*, 2008.

SIQUEIRA, M.M.M; GOMIDE JR, S; FREIRE, S.A. Construção e validação de uma escala de satisfação geral com a vida - ESGV. *Manuscrito não publicado, Universidade Federal de Uberlândia*. Minas Gerais, 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*, v. 2 (3), 34-40, 1999.

Siqueira, M.M.M., Padovam, V.A.R.; Chiuzi, R.M. Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho. In _____.; JESUS, S.N.; BARROS, V.O. (Orgs.). *Psicologia da saúde: teoria e pesquisa*. São Bernardo do Campo: Editora Metodista. 2007, p.287-300.

SIQUEIRA, M.M.M.; PADOVAM, V.A.R.; CHIUZI, R.M.; COVACS, J.M.L.M. A interface bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho. In LEAL, I.; RIBEIRO, J.P.; JESUS, S.N. (orgs.). *Actas do 6º. Congresso Nacional de Psicologia da Saúde*. Faro: Universidade de Algarve, 2006.

SPARKS, K., FARGHER, B.; COOPER, C.L. Well being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, n.74, p. 489-509, 2001.

THOMAS, D.; DIENER, E. Memory accuracy in the recall of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, n. 59, p. 291-297, 1990.

WATSON, D.; CLARK, L.A. e TELLEGEN, A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, n. 54, p. 1063-1070, 1988.

WEISS, H.M. & CROPANZANO, R. Affective events theory: A theoretical discussions of the structure, causes, and consequences of effective experiences at work. *Research in organizational behavior*, v.18, p. 1-74, 1996.

ANEXO A

Este questionário pretende coletar dados para um estudo sobre o que as pessoas pensam e sentem em relação a si mesmas, às empresas para as quais trabalham e ao trabalho que desenvolvem.

Gostaríamos de contar com sua colaboração respondendo a este questionário.

VOCÊ NÃO PRECISA SE IDENTIFICAR. PORTANTO, NÃO ESCREVA SEU NOME.

Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando NENHUMA questão em branco.

Grato por sua colaboração.

Mestrando: Wellington Donizetti Silvério

UMESP – Universidade Metodista de São Paulo

GOSTARÍAMOS DE SABER COMO VOCÊ SE SENTE NO SEU DIA-A-DIA DENTRO DESSA EMPRESA. Foi feita uma lista de 14 palavras que representam sentimentos e emoções. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada palavra, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa a intensidade de seus sentimentos, de acordo com a escala abaixo:

1=Nada 2=Pouco 3=Mais ou menos 4=Muito 5=Extremamente

NO MEU DIA-A-DIA NESTA EMPRESA EU ME SINTO...

- () Irritado
- () Feliz
- () Alegre
- () Animado
- () Desmotivado
- () Angustiado
- () Bem
- () Deprimido
- () Chateado
- () Satisfeito
- () Nervoso
- () Triste
- () Contente
- () Desanimado

SENTE SATISFEITO OU INSATISFEITO COM CADA UM DELES. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7), que melhor representa sua resposta.

1=Totalmente insatisfeito

5=Satisfeito

2=Muito insatisfeito

6=Muito satisfeito

3=Insatisfeito

7=Totalmente satisfeito

4=Indiferente

NO MEU TRABALHO ATUAL SINTO-ME...

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

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

1=Discordo totalmente

5=Concordo levemente

2=Discordo moderadamente

6=Concordo moderadamente

3=Discordo levemente

7=Concordo totalmente

4=Nem concordo nem discordo

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

Abaixo estão listados vários sentimentos e emoções que alguém poderia ter em relação à empresa onde trabalha. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ SENTE ESTES SENTIMENTOS E EMOÇÕES.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1 = Nada 2 = Pouco 3 = Mais ou menos 4 = Muito 5 = Extremamente

A EMPRESA ONDE TRABALHO FAZ-ME SENTIR ...

- () Orgulhoso dela.
- () Contente com ela.
- () Entusiasmado com ela.
- () Interessado por ela.
- () Animado com ela.

DADOS COMPLEMENTARES		SEXO: <input type="checkbox"/> Masculino. <input type="checkbox"/> Feminino.	IDADE: <input type="checkbox"/> 18 a 25 anos <input type="checkbox"/> 26 a 30 anos <input type="checkbox"/> 31 a 35 anos <input type="checkbox"/> 36 a 40 anos <input type="checkbox"/> 40 a 45 anos <input type="checkbox"/> Acima de 46 anos	
NÍVEL DE INSTRUÇÃO:	1º grau: <input type="checkbox"/> completo <input type="checkbox"/> incompleto	2º grau: <input type="checkbox"/> completo <input type="checkbox"/> incompleto	Superior: <input type="checkbox"/> completo <input type="checkbox"/> incompleto	Pós-graduação <input type="checkbox"/> completo <input type="checkbox"/> incompleto
ESTADO CIVIL: <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Outros			OCUPA CARGO DE LIDERANÇA? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	
HÁ QUANTOS ANOS TRABALHA NA EMPRESA? _____ anos			SE FOR MENOS DE UM ANO, ASSINALE AQUI. <input type="checkbox"/> Menos de um ano	

ANEXO B

TCLE - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____
consinto, de minha livre e espontânea vontade, em participar do estudo **EXPERIÊNCIAS AFETIVAS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E SEU IMPACTO SOBRE O BEM-ESTAR NO TRABALHO.**

O estudo se justifica pela necessidade de se verificar as relações entre bem-estar no trabalho e experiências afetivas no contexto organizacional, procurando-se investigar fatores que possam promover a saúde num ambiente de trabalho cada vez mais competitivo.

O procedimento adotado para a coleta de dados é a aplicação de um questionário em trabalhadores desta empresa metalúrgica. Como método alternativo ao questionário, poderia ser realizada uma entrevista. Optou-se pelo questionário porque esta alternativa permite garantir maior sigilo às suas respostas.

A sua participação no estudo, respondendo ao questionário, não acarretará nenhum desconforto ou riscos para sua saúde, nem represálias da empresa onde trabalha. Portanto, não estão previstos retornos para você em forma de benefícios. Como o estudo não inclui em seus procedimentos nenhum tipo de tratamento, não estão previstos acompanhamentos e assistência.

Asseguro-lhe total sigilo sobre suas respostas contidas no questionário, visto que os dados da pesquisa serão analisados coletivamente de forma a reunir todos os participantes que responderem ao questionário. Os dirigentes da empresa não terão acesso aos questionários, ficando protegida a sua identidade e o sigilo de suas respostas. Como a sua participação na pesquisa não implica custos, despesas, danos ou represálias para você, não estão previstas formas de ressarcimento nem de indenização.

O pesquisador se coloca à sua disposição para maiores esclarecimentos sobre sua participação. **Você tem total liberdade para se recusar a participar da pesquisa, bastando que não responda o questionário.**

Eu, **WELLINGTON DONIZETTI SILVÉRIO**, mestrando responsável pelo estudo, me comprometo-me a zelar pelo cumprimento de todos os esclarecimentos prestados neste documento. Fone: cel (12) 8125 0022, comercial (12) 3935 3205.

São José dos Campos, _____

Local

_____/_____/_____.

Data

Assinatura do participante da pesquisa ou responsável.

Documento de Identificação RG

ANEXO C



Comitê de Ética em Pesquisa – CEP-UMESP
Data: 29/03/07 – Prot. Nº 114850/06

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP-UMESP

Título do Projeto de Pesquisa: Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre bem-estar no trabalho

Pesquisador Responsável: Wellington Donizeti Silvério

Curso/Faculdade: Pós-Graduação em Psicologia da Saúde

O Comitê de Ética em Pesquisa, reunido em 29/03/2007, deliberou como segue sobre o protocolo em questão:

O presente projeto de pesquisa tem como objetivo *submeter ao teste empírico as relações entre bem-estar no trabalho e experiências afetivas no contexto organizacional*. Para tanto o pesquisador pretende utilizar um questionário de auto-preenchimento composto por quatro escalas validadas que avaliam afetos positivos e negativos, satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. O questionário apresentado será aplicado em 400 trabalhadores de uma indústria metalúrgica fabricante de autopeças. Após leitura e análise do projeto e exame criterioso de todos os itens que compõem os documentos do Protocolo de Pesquisa, incluindo os itens presentes no Roteiro de Checagem para o parecerista e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, foi constatado que nada consta do processo que fira os princípios e normas da ética em pesquisa.

O CEP-UMESP considera o projeto de pesquisa **APROVADO**, lembrando que a condição de aprovação da pesquisa propriamente dita exige o que segue:

- Que sejam encaminhados ao CEP-UMESP relatórios anuais sobre o andamento da pesquisa (parciais e finais)
- Que sejam notificados ao CEP-UMESP eventos adversos que tenham ocorrido no curso da pesquisa e que sejam significativos do ponto de vista ético e metodológico;
- Que sejam notificadas eventuais emendas e modificações no protocolo de pesquisa.

São Bernardo do Campo, 29 de março de 2007.


Prof. Dra. Sandra Duarte de Souza
Coordenadora do CEP-UMESP