

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE**

LUCIANA PORTUGAL LACERDA BEIRIZ

**BEM-ESTAR E DESEMPENHO NO TRABALHO – estudo de caso em
uma empresa de comunicação**

VITÓRIA

2012

LUCIANA PORTUGAL LACERDA BEIRIZ

**BEM-ESTAR E DESEMPENHO NO TRABALHO – estudo de caso em
uma empresa de comunicação**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração, da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Administração de Empresas, na área de Estratégia.

Orientador: Prof. Dr. César Augusto Tureta de
Morais

VITÓRIA

2012

LUCIANA PORTUGAL LACERDA BEIRIZ

**BEM-ESTAR E DESEMPENHO NO TRABALHO – estudo de caso em
uma empresa de comunicação**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Administração, da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (Fucape), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração, na área de Estratégia.

Avaliado em 6 de dezembro de 2012.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. César Augusto Tureta de Moraes
Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em
Contabilidade, Economia e Finanças (Fucape)
Orientador

Prof. Dr. Moisés Balassiano
Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em
Contabilidade, Economia e Finanças (Fucape)
Banca

Prof. Dr. Alfredo Leite
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)
Banca

Dedico este trabalho à minha querida família, meu marido Humberto, meus filhos Sabrina e Filipe e meus queridos pais Isabel e Eden pelo incentivo e carinho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao meu querido Deus que tornou este desafio possível. Aos meus pais e marido por todo o incentivo e suporte para a realização deste projeto, aos meus queridos filhos Sabrina e Filipe e à minha família pelas orações.

Ao meu orientador, o professor César Tureta, por ter acolhido este projeto e contribuído para sua evolução. Ao professor Moisés Balassiano pela atenção e por trazer soluções a este trabalho. Aos colegas Daniel Modenesi de Andrade, Taizi Honorato e Pedro Berger pela paciência e ajuda com os dados estatísticos.

À Letícia Azevedo pelo carinho e apoio e por disponibilizar as valiosas informações para a viabilidade deste projeto.

Aos colaboradores da FUCAPE meu muito obrigado!

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo medir a relação entre o bem-estar e o desempenho no trabalho. Este construto contemplou tanto o afeto quanto a experiência de realização e expressão pessoal no trabalho adotando a escala brasileira do bem-estar no trabalho (EBET), já validada. Um total de 307 funcionários, de uma organização privada do setor de comunicação do estado do Espírito Santo, responderam a pesquisa. O instrumento aplicado contempla o afeto do trabalhador, operacionalizado como emoções e humores positivos e negativos no trabalho, e a realização pessoal no trabalho. Os dados foram analisados por meio de análise fatorial, correlação e regressão. Os resultados indicaram que o bem-estar no trabalho tem impacto direto no desempenho, apesar desta relação não ser muito forte.

Palavras-chave: Bem-estar. Trabalho. Desempenho.

ABSTRACT

The present study aims to measure the relationship between well-being and job performance. This construct included both the affection and the experience of realization and personal expression at workplace, adopting a Brazilian scale about well-being at work (EBET), already validated. A total of 307 employees of a private organization from the communication sector of the state of Espírito Santo, answered the survey. The instrument applied contemplates affection worker, operationalized as emotions and positive and negative moods at work, and personal accomplishment. The data were analyzed using factor analysis, correlation and regression. Results indicated that the well-being at work has a direct impact on performance, eventhough this relationship is not very strong.

Keyword: Well-being. Work. Performance.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Perfil do cargo dos respondentes.....	36
Tabela 2	Análise descritiva - fatores	37
Tabela 3	Análise descritiva - avaliação de desempenho.....	37
Tabela 4	Escala de desempenho.....	37
Tabela 5	Escala de bem-estar	39
Tabela 6	Grau de bem-estar.....	39
Tabela 7	Análise de regressão – desempenho (variável dependente)	40
Tabela 8	Análise de regressão – modelo STEPWISE (Desempenho variável dependente)	43
Tabela 9	Análise de correlação - correlations	44

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO E DESENVOLVIMENTO DE HIPÓTESE.....	12
2.1	BEM-ESTAR	12
2.1.1	Bem-estar subjetivo (hedonismo)	14
2.1.2	Bem-estar psicológico (heudemonismo)	18
2.1.3	BES e BEP	20
2.2	BEM-ESTAR E DESEMPENHO NO TRABALHO	21
2.2.1	Bem-estar no trabalho	21
2.2.2	Bem-estar e desempenho no trabalho	24
3	METODOLOGIA	29
3.1	NATUREZA DA PESQUISA	29
3.2	COLETA DE DADOS	29
3.3	INSTRUMENTO	32
4	RESULTADO E ANÁLISE DOS DADOS	36
5	CONCLUSÃO	47
	REFERÊNCIAS	50
	APÊNDICES	53
	APÊNDICE A – E-MAIL ENVIADO AOS FUNCIONÁRIOS.....	54
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO.....	55

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

O estilo de vida moderno promove desafios diários como proteger-se da violência urbana; equilibrar as finanças; conseguir e manter o emprego. Desse modo, há necessidade do ser humano buscar hábitos que promovam a sua integridade física, emocional e social (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Segundo Graziano (2005), estamos entrando num mundo pós-materialista, no qual as pessoas buscam o bem-estar/felicidade.

A felicidade, um termo utilizado pelo senso comum (DIENER; OISHI; LUCAS, 2003), é traduzida cientificamente por bem-estar (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004). Na literatura atual estes dois termos são considerados como sinônimos (PASCHOAL; TAMAYO, 2008, PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010, DIENER, 1984, ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004, RYAN; DECI, 2001, REGO, 2009; LYUBOMIRSKY; KING; DIENER, 2005). Neste trabalho, optamos em utilizar a denominação bem-estar por ser o mais empregado na literatura. Segundo Paschoal e Tamayo (2008, p.16), o bem-estar pode ser conceituado como a “prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida [...]”.

Segundo Siqueira e Padovam (2008), há um esforço pela busca da compreensão do quanto as pessoas se consideram felizes e se são capazes de realizar plenamente suas potencialidades.

Apesar do trabalho se apresentar como um lugar privilegiado de emoções, de realização e de construção da felicidade pessoal, a compreensão do seu construto é

escassa (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Além disso, com o aumento da competitividade no mundo dos negócios e das novas demandas do ambiente de trabalho, as organizações precisam criar ações que valorizem seus funcionários e condições para o seu desenvolvimento (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

O movimento da psicologia positiva que busca aspectos positivos do ser humano para que a vida se torne digna de ser vivida (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000) e o conceito de que funcionários felizes são mais produtivos (LYUBOMIRSKY; KING; DIENER, 2005, REGO, 2009), são reflexos de várias orientações recentes que parecem representar a emergência de um novo paradigma para valorização do ser humano (REGO, 2009).

Os estudos predominantes na literatura de gestão tem utilizado a felicidade como simples ferramenta em busca de maior produtividade (REGO, 2009). Para Gavin e Mason (2004), a produtividade sozinha não é suficiente. Os autores destacam a importância do trabalho para a felicidade humana, pois, uma pessoa não pode ser verdadeiramente feliz se não está feliz no trabalho e que trabalhadores mais felizes tendem a ser mais produtivos em longo prazo.

Este trabalho insere-se no contexto de investigação de bem-estar e desempenho, deste modo, o problema desta pesquisa é “Qual é a relação entre o bem-estar e o desempenho no trabalho?”.

O objetivo geral é medir como o bem-estar no trabalho está relacionado ao desempenho dos funcionários de uma empresa privada, do setor de comunicação. Para atingir o objetivo geral buscamos os seguintes objetivos específicos:

- a) Levantar dados do bem-estar dos funcionários no seu ambiente de trabalho; através da escala de bem-estar no trabalho validada no Brasil

por Paschoal e Tamayo (2008). Esta escala é estruturada a partir das dimensões: afeto positivo, afeto negativo e realização/expressividade.

b) Analisar os dados da avaliação de desempenho junto à empresa pesquisada;

c) Conceder análise estatística para encontrar o bem-estar no trabalho dos funcionários da empresa pesquisada, conforme a escala de Paschoal e Tamayo (2008);

d) Relacionar o bem-estar no trabalho ao desempenho dos funcionários, através da análise de correlação e regressão.

Este trabalho lança luz à importância do bem-estar no trabalho tanto para o desenvolvimento da felicidade do indivíduo (papel social) quanto para o seu desenvolvimento organizacional. “[...] As principais pesquisas na área referem-se ao bem-estar geral [...]” (PASCHOAL; TAMAYO, 2008, p.11) ou se concentram principalmente no ambiente (replanejando o trabalho e organizações) e menos no trabalhador e em seus processos afetivos e cognitivos (WARR, 2011). Segundo Warr (2011), é essencial aprender a influência do bem-estar no desempenho e vice-versa, no entanto, estudos que combinam estes dois resultados são extremamente raros.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO E DESENVOLVIMENTO DE HIPÓTESE

2.1 BEM-ESTAR

A preocupação humana com a felicidade é bastante antiga. O filósofo Aristóteles, que viveu de 384 a 322 a C, acreditava que a razão verdadeira da existência humana é a busca da felicidade e que a alma a alcançaria apenas quando exercesse atividades que permitissem sua plena realização (PESSANHA, 1987). Para Aristóteles, a felicidade é alcançada através da virtude no homem ativo que age e age bem. Ela é construída por meio da aprendizagem e do adestramento e é a mais desejável de todas as coisas (PESSANHA, 1991).

Para Siqueira e Padovam (2008), o desafio para os estudos do bem-estar está em introduzir uma concepção diferenciada no campo da psicologia, ressaltando as qualidades positivas do ser humano. De acordo com Siqueira e Padovam (2008, p. 207):

As perspectivas teóricas sobre bem-estar comungam uma forte reação à ênfase dada em psicologia, desde seus primórdios, à infelicidade e ao sofrimento em detrimento aos antecedentes e consequências do funcionamento psicológico positivo [...].

A Psicologia Positiva é um estudo científico das qualidades positivas, que permite os indivíduos, comunidades e organizações a prosperar (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALZI, 2000). Para Graziano (2005), a psicologia é um estudo da mente humana, independente de ser positiva ou negativa, entretanto, a denominação “positiva” veio na forma de um movimento necessário para compreender o ser humano não só no modelo pautado em doenças, principalmente após a segunda Guerra Mundial. Para Seligman e Csikszentmihalyi (2000), os

estudos dos aspectos positivos do ser humano, que tornem a vida digna de ser vivida, estão entre as principais preocupações do século XXI.

As concepções científicas mais relevantes sobre o bem-estar, segundo Ryan e Deci (2001), podem ser organizadas em duas perspectivas. A primeira advém da tradição hedônica da felicidade e aborda o bem-estar como experiência de prazer versus desprazer, a qual decorre de julgamentos sobre os elementos positivos e negativos da vida. A segunda adota a visão eudaimônica da felicidade referindo-se não somente a felicidade hedônica, mas também à realização do potencial pessoal e das metas fundamentais da vida (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

2.1.1 Bem-estar subjetivo (hedonismo)

O bem-estar subjetivo (BES) procura compreender as avaliações que as pessoas fazem de suas vidas (DIENER; LUCAS, 2000). O conceito apareceu ao final dos anos 1950, quando se buscavam indicadores de qualidade de vida (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

No ambiente organizacional, Walton (1973) foi um dos pioneiros no conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT). Para o autor, o conceito de QVT abrange também (além dos movimentos anteriores a década de 70) as necessidades e aspirações humanas (como a vontade de se trabalhar para um empregador que possua sensibilidade social), ressaltando a importância de uma organização mais humanizada. O autor propôs oito categorias conceituais para analisar a qualidade de vida no trabalho, desde a remuneração justa e adequada no trabalho ao significado social da atividade do empregado, ressaltando nesta última categoria a importância da responsabilidade social da empresa.

Outra contribuição importante do autor foi à identificação da relação destas categorias acima citadas, com níveis ótimos de produtividade e de qualidade de vida no trabalho. Segundo ele, devido à diversidade das preferências humanas construídas com base na cultura, criação familiar, personalidade e outras características do indivíduo, cada um possui um nível ótimo de produtividade e qualidade de vida no trabalho. Neste sentido, cabe à organização criar o seu padrão de qualidade de vida no trabalho e ao empregado escolher a organização mais adequada às suas características pessoais (WALTON, 1973).

Tanto no ambiente organizacional quanto fora dele, fatores como sentimento de alegria, prazer, satisfação com a vida passaram a fazer parte dos indicadores de qualidade de vida assim como os indicadores sociais e econômicos (DIENER; SUH, 1997). Segundo Diener e Suh (1997), a qualidade de vida é um construto completo e multifacetado, que exige diferentes abordagens, tanto objetiva quanto subjetiva, para a sua compreensão. Nessa perspectiva, BES tornou-se um importante indicador de qualidade de vida.

A obra de Bradburn (1969) influenciou este pensamento, enfatizando a “[...] satisfação da vida e a felicidade como elementos integrantes do conceito de qualidade de vida [...]” (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008 p.202).

Segundo Bradburn (1969), quando compreendemos como as pessoas fazem os seus julgamentos de felicidade e como as forças sociais as afetam, fica muito mais fácil executar políticas sociais eficazes em busca de uma melhor qualidade de vida.

Apresenta-se na Figura 1, a qualidade de vida como um guarda-chuva dividido em indicadores objetivos e subjetivos. O bem-estar aparece organizado em

duas perspectivas, a primeira como bem-estar subjetivo e a segunda como bem-estar psicológico (RYAN; DECI, 2001, DIENER; SUH, 1997).

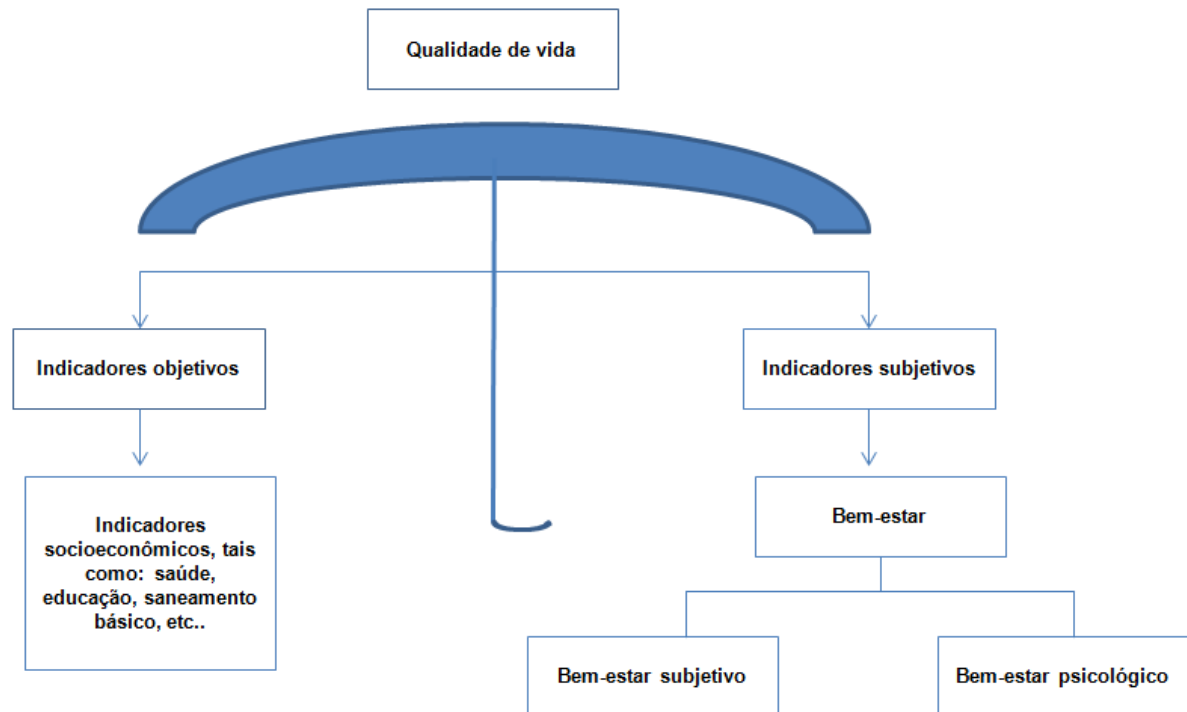


Figura 1 – Indicadores de qualidade de vida.

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Diener; Suh (1997) e Ryan; Deci (2001).

O diferencial do BES é que ele consegue refletir a avaliação que as pessoas fazem de suas vidas, de forma individualizada, dependendo de suas expectativas, valores e experiências anteriores. Esta avaliação é diferente dos outros indicadores sociais e econômicos (DIENER; LUCAS, 2000). Consequentemente, as condições externas objetivas, tais como saúde, conforto, riqueza, não devem fazer parte das definições do BES, pois ele é uma experiência interna de cada indivíduo (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

É consenso entre os estudiosos que o BES é composto por três componentes inter-relacionados: afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida (DIENER; SUH, 1997, ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

O conceito de BES articula duas perspectivas em psicologia: a primeira sobre estados emocionais, emoções, afetos e sentimentos (afetos positivos e negativos) e a segunda se sustenta nos domínios de cognição e se operacionaliza por avaliações de satisfação (com a vida em geral, com aspectos específicos da vida como o trabalho) (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Com relação aos componentes emocionais de BES, os afetos positivos e negativos tiveram suas primeiras formulações no trabalho seminal de Bradburn (1969). Na visão de Bradburn (1969), os afetos positivos são independentes dos afetos negativos. Para o autor, algumas pessoas são mais felizes do que outras devido a mais positivas (ou agradáveis) do que negativas (ou desagradáveis) experiências vivenciadas. Isto não significa que ela não tenha afetos negativos. Assim, segundo o autor, os afetos positivos e negativos não são extremidades opostas e passam a ser considerados como uma estrutura bidimensional na qual um é independente do outro.

Para Diener e Suh (1997), o afeto refere-se aos humores e emoções positivas e negativas. Quando elas são positivas, de prazer ativo, de entusiasmo e de atividade, são denominadas de afeto positivo. Já o afeto negativo refere-se a um estado de distração e engajamento desprazível, com emoções desagradáveis. Ambos são transitórios (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

Já em relação à satisfação com a vida (dimensão cognitiva) refere-se a uma sensação cognitiva de avaliação geral da própria vida ou de algum domínio específico, como por exemplo, o trabalho (DIENER; SUH, 1997). No entanto, o julgamento da satisfação depende de uma comparação entre as circunstâncias de vida do indivíduo e um padrão por ele escolhido (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004). As medidas de auto-relato são apropriadas para avaliar o bem-estar subjetivo

tendo em vista que somente o indivíduo pode experimentar seus prazeres e dores e julgar se está satisfeito com a vida. O construto também é multidimensional e dinâmico, pois os julgamentos auto-avaliativos mudam com a passagem do tempo, isto, no entanto, não implica na instabilidade do fenômeno (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

2.1.2 Bem-Estar Psicológico (eudemonismo)

Durante grande parte do século passado, o foco da psicologia na melhoria da psicopatologia ofuscou a promoção do bem-estar e crescimento pessoal (RYAN; DECI, 2001). O conceito do bem-estar psicológico (BEP) apareceu como críticas ao BES e aos estudos psicológicos que enfatizaram a infelicidade, o sofrimento e negligenciaram as causas e consequências do funcionamento positivo do ser humano (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Apesar das principais críticas ao BES de que ele não está pautado em teorias sólidas, Ryan e Deci (2001) ressaltam que implicitamente o mesmo está ligado às teorias de comportamento de recompensa e punição, assim como as teorias focadas nas expectativas cognitivas sobre tais resultados. Além disso, estes autores destacam que o BES também parece adequar a uma visão pós-moderna relativista por defender que o bem-estar subjetivo é altamente idiossincrático e culturalmente específico.

Segundo Ryan e Deci (2001), a diferença principal entre o BES e o BEP, é que o primeiro reflete a visão de que o bem-estar consiste de prazer (mais prazer do que desprazer) e a segunda se sustenta na realização das potencialidades humanas, transmitindo a crença de que o bem-estar consiste em cumprir, ou realizar o verdadeiro eu do ser humano.

Outra diferença, ainda segundo Ryan e Deci (2001), é que a teoria eudaimônica ressalta que nem todos os desejos renderiam bem-estar quando atingidos, pois mesmo produzindo prazer, podem não ser bons para a pessoa e não promoverem o bem-estar.

Deste modo, a visão do BEP está centrada na experiência de expressividade pessoal e de auto-realização, considerando à realização do potencial pessoal e das metas fundamentais da vida.

Ryff e Keyes (1995) defendem seis distintas dimensões do BEP: autonomia (senso de autodeterminação, independência, capacidade de resistir às pressões sociais); controle do ambiente (capacidade do indivíduo de gerenciar sua vida e o mundo à sua volta, é capaz de escolher ou criar contextos adequados às necessidades e valores); crescimento pessoal (desenvolvimento do potencial do indivíduo como pessoa, aberto a novas experiências); relações positivas com os outros (capacidade de se relacionar positivamente com as pessoas a sua volta, criando relacionamento de confiança, empatia, afeto e de troca); propósito na vida (senso de direção e significado na vida) e auto-aceitação (atitudes positivas em relação a si mesmo e sobre sua vida). Para os autores, um indivíduo com alto bem-estar é aquele que apresenta alto índice destas dimensões.

Apesar de concordarem com a ênfase da proposta de Ryff e Keyes (1995) sobre a visão do BEP, Ryan e Deci (2001) ressaltam que as duas abordagens, embora até certo ponto sobrepostas, tendem a fazer perguntas diferentes e, portanto, se complementam, fornecendo uma visão ampla de pessoa, contexto e fatores culturais que se relacionam com a natureza e promoção do bem-estar.

2.1.3 BES e BEP

O conceito do BES e do BEP tem dado origem a diferentes focos de pesquisas sendo que estes são, em algumas áreas do conhecimento, divergentes e em outras complementares (RYAN; DECI, 2001).

Segundo Keyes; Shmotking e Ryff (2002), por meio de um estudo com amostra de 3.032 americanos com idades entre 25-74, confirmaram através de evidências empíricas que o BES e BEP, embora mantivessem correlações entre si, poderiam ser considerados distintos e serem mantidas as suas identidades conforme consta na literatura.

A inclusão dos dois conceitos de BES e BEP nas conceituações do bem-estar vem tomando espaço na literatura (RYAN; DECI, 2001, SELIGMAN e CSIKSZENTMIHALYI, 2000, WARR, 2011, WATERMAN; SCHWARTZ; CONTI, 2008, ROCHA SOBRINHO; PORTO, 2012, PASCHOAL; TAMAYO, 2008). A consideração exclusiva dos afetos pode ser avaliada como visão limitada do bem-estar, que exclui uma experiência subjetiva de extrema importância: a realização e a expressão dos potenciais e metas individuais (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

Em uma pesquisa com alunos de três universidades Waterman; Schwartz e Conti (2008), constataram e confirmaram que o prazer hedonista e o da eudaimonia, embora muito fortemente inter-relacionados são, de forma confiável, distinguíveis. Considerando que algumas atividades experimentadas por um indivíduo estão associadas positivamente com o prazer hedonista e outras ao prazer eudemônico, as atividades associadas com os dois estágios subjetivos são os que mais valem a pena perseguir para a auto-realização. Entretanto, os achados desta pesquisa

ressaltam que os aspectos da motivação intrínseca relacionados com a auto-realização são mais fortemente associados com a eudaimonia (WATERMAN; SCHWARTZ; CONTI, 2008).

Deste modo, utilizando as duas abordagens, o bem-estar passa a ser estudado de forma mais completa (SELIGMAN; CSIKSZENTIMIHLYI, 2000, WARR, 2011, WATERMAN; SCHWARTZ; CONTI, 2008, RYAN; DECI, 2001).

Os autores brasileiros Paschoal e Tamayo (2008) utilizaram estas duas abordagens para validação da escala do bem-estar no trabalho (EBET). Um dos objetivos desta escala é oferecer informações acerca do bem-estar dos trabalhadores no setor organizacional. Segundo Rocha Sobrinho e Porto (2012), o contexto de trabalho é importante para favorecer o nível de bem-estar dos trabalhadores. Em contrapartida, o bem-estar no trabalho também impacta o desempenho dos funcionários (WARR, 2007).

Ao abordar o bem-estar no ambiente do trabalho e a sua relação com o desempenho, também optamos em utilizar as duas abordagens (BES e BEP) existentes na literatura, considerando ser a forma mais completa de estudar o bem-estar.

2.2 BEM-ESTAR E DESEMPENHO NO TRABALHO

2.2.1 Bem-estar no trabalho

Assim como o estudo do bem-estar é de fundamental importância para a compreensão e melhoria da qualidade de vida das pessoas, complementando as medidas objetivas (por exemplo, indicadores econômicos e sociais) (DIENER; SUH,

1997), o estudo do bem-estar no trabalho tem o mesmo propósito só que numa dimensão específica da vida: o trabalho.

Apesar do contexto do trabalho ser um lugar privilegiado de emoções e de realização e de construção da felicidade pessoal (PASCHOAL; TAMAYO, 2008), a discussão do construto específico do bem-estar no trabalho é rara. As principais pesquisas referem-se ao bem-estar geral (PASCHOAL; TAMAYO, 2008) ou se concentram principalmente no ambiente (replanejando o trabalho e organizações) e menos no trabalhador e em seus processos afetivos e cognitivos (WARR, 2011).

O bem-estar no trabalho está fundamentado na mesma discussão do bem-estar geral, com as dimensões hedônicas e eudaimônicas. Waterman; Schwartz e Conti (2008) e Warr (2011) ressaltam a importância das duas dimensões e criticam a visão limitada oferecida por apenas uma abordagem. Deste modo, o bem-estar é conceituado por Paschoal e Tamayo (2008, p.16) como:

Prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida. Definindo deste modo, o bem-estar no trabalho inclui tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de expressividade e realização) e engloba os pontos centrais da abordagem hedonista e da abordagem eudaimônica [...].

Na literatura organizacional, os esforços para a elaboração de medidas válidas do bem-estar no trabalho têm surgido nos últimos anos. O afeto no trabalho era considerado, antes da década de noventa, apenas como satisfação no trabalho (WRIGHT; CROPANZANO, 1997) e, na recente literatura organizacional, o conceito passa a ser considerado de forma mais ampla, como humores e emoções (DANIELS, 2000, PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Segundo Daniels (2000), para que as pesquisas sobre o bem-estar não fiquem prejudicadas sendo operacionalizadas como satisfação no trabalho ou confundidas com os processos cognitivos que influenciam o bem-estar, o mesmo

deveria ser operacionalizado como bem-estar afetivo no trabalho. O bem-estar afetivo reflete a prevalência de afetos positivos (DANIELS, 2000).

Para mensurar o bem-estar afetivo no trabalho, Daniels (2000) propõe cinco fatores compostos por emoções positivas e negativas: cansaço versus vigor, entusiasmo versus tédio, depressão versus prazer, ansiedade versus conforto, placidez versus raiva.

No entanto, Warr (2007) ressalta que para compreender e melhorar o bem-estar do trabalhador, é essencial examinar tanto os aspectos da pessoa (seu processo mental) como as características do trabalho e da organização e a relação entre estes dois aspectos.

No Brasil, o único instrumento encontrado, validado, que abrange a proposta tanto no aspecto afetivo do bem-estar laboral quanto no aspecto cognitivo é a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) (PASCHOAL; TAMAYO, 2008), por isso a mesma foi adotada.

A EBET é composta por duas partes: uma de afeto e outra de expressividade e realização no trabalho. Itens de afeto (emoções e humores positivos e negativos no trabalho) foram derivados da escala de bem-estar subjetivo de Albuquerque e Tróccoli (2004). Os itens de realização/expressividade, percepção do indivíduo de que no seu trabalho desenvolve suas metas de vida, foram desenvolvidos a partir da literatura e de entrevistas com diferentes trabalhadores (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Segundo Warr (2011), estudos que combinam os resultados de desempenho e bem-estar são extremamente raros. Para o autor, é essencial aprender a influência do bem-estar no desempenho e vice-versa, pois procedimentos para

melhorar o bem-estar podem prejudicar a produtividade, ou esforços pessoais ou organizacionais para melhorar o desempenho pode dar origem a uma maior ansiedade e tensão.

Neste sentido, recente estudo de Rocha Sobrinho e Porto (2012), identificou que o clima organizacional possui uma relação positiva significativa com o bem-estar no trabalho. Fatores como inovação, desempenho e reconhecimento contribuíram significativamente para a explicação da variância de bem-estar no trabalho. Paschoal; Torres e Porto (2010) também identificaram a influência direta do suporte organizacional e da oportunidade de alcance de valores pessoais no trabalho sobre o bem-estar.

2.2.2 Bem-estar e Desempenho no trabalho

Daniels e Harris (2000) definem desempenho no trabalho como aqueles comportamentos necessários de uma pessoa para realizar o seu papel formal na organização.

Wright e Staw (1994) não encontraram evidências de que o estado afetivo de um indivíduo no trabalho poderia servir como preditor significativo do desempenho laboral. Na ocasião da pesquisa, foi utilizada medidas típicas de satisfação no trabalho.

Apesar disso, nesta mesma pesquisa, Wright e Staw (1994), encontraram evidências de que o caráter afetivo, característica trazida pela pessoa ao longo do tempo e não um estado afetivo pontual, está significativamente associado com o desempenho no trabalho, em vários períodos no tempo.

Este resultado, segundo Wright e Staw (1994), deve-se ao fato da satisfação no trabalho utilizar construtos cognitivos complexos (como o capital social e aspirações) e as escalas de humor avaliar as dimensões mais simples como prazer.

Wright e Cropanzano (1997) sugeriram que as razões de vários autores não encontrarem evidências do trabalhador mais feliz ser também mais produtivo poderiam radicar no modo como a felicidade era operacionalizada na época, como satisfação no trabalho, em vez de bem-estar. Em seu trabalho, os autores confirmaram que embora o bem-estar (aqui classificado como na visão hedônica – afeto positivo, negativo e satisfação no trabalho) tenha uma significativa associação com o desempenho, a satisfação no trabalho de forma isolada não.

Em uma revisão de literatura sobre o desempenho no trabalho como consequência do bem-estar psicológico e do trabalho estressor, Daniels e Harris (2000), encontraram evidências de que algumas formas de bem-estar psicológico estão relacionadas ao posterior desempenho, apesar de que em geral pesquisas realizadas em nível individual, indicam apenas relações fracas. Um pequeno número de estudos recentes encontraram associações mais fortes entre os níveis médios de bem-estar e desempenho organizacional. Apesar disso, os autores sugerem que há necessidade de desenvolvimento de modelos mais detalhados e específicos de bem-estar e desempenho no trabalho. Cabe ressaltar que Daniels e Harris (2000) ignoraram estudos que utilizaram o desempenho auto-declarado pelos respondentes e se concentraram em estudos que utilizaram indicadores objetivos de desempenho (tais como números de vendas, avaliações de desempenho realizados por outros, geralmente por supervisores).

Segundo Daniels e Harris (2000), existem duas abordagens para a pesquisa de relação entre bem-estar psicológico e desempenho. A primeira inclui estudos que

tem examinado a satisfação no trabalho (indicador de atitude relacionada ao bem-estar no trabalho), o bem-estar afetivo (experiências mais frequentes afetos positivos do que negativos) e sua relação com o desempenho. A segunda caracteriza-se por estudos que examinam o desempenho como consequências das condições de trabalho (autonomia, muitas exigências, ambiguidade de papel, conflito, falta de contato social e apoio de colegas).

Daniels e Harris (2000) encontraram evidências mais fortes para os estudos que abordaram a relação causal entre o bem-estar afetivo e o desempenho do que os estudos que analisam as características do trabalho e o desempenho. Neste sentido, nosso trabalho se concentrará na relação entre o bem-estar e o desempenho.

Lyubomirsky, King e Diener (2005) identificaram que as pessoas mais felizes (aquelas que experimentam com mais frequência afetos e emoções positivas), tendem ao sucesso e realização em múltiplos domínios da vida, inclusive no trabalho. Numa vasta análise de 225 estudos acadêmicos, concluiu-se que os trabalhadores mais felizes possuem vantagens sobre os seus colegas menos felizes, pois são mais propensos às avaliações mais positivas em entrevistas de empregos e por parte dos superiores, possuem melhor desempenho e produtividade e lidam melhor com cargos de gerência. Além disso são menos propensos a comportamentos contraproducentes e doenças ligadas ao trabalho (LYUBOMIRSKY; KING; DIENER, 2005).

Rego (2009) também encontrou evidência de que os colaboradores com maior bem-estar afetivo no trabalho se auto descrevem como detentores de maior desempenho individual. Foram entrevistados 272 colaboradores de 132 organizações em Portugal e utilizada duas escalas diferentes, uma na mensuração

do desempenho individual e outra para medir o bem-estar afetivo no trabalho. Entretanto, o resultado deve ser avaliado com precaução, sobretudo porque a medida de desempenho foi declarada pelo próprio respondente e não pelos seus pares e superiores.

Segundo Warr (2007) a felicidade ou bem-estar tem um impacto no desempenho no trabalho, na rotatividade de pessoal, no absenteísmo, na criatividade, no comportamento dos funcionários e, para melhorar a eficácia organizacional é preciso considerá-la.

Considerando que o bem-estar no trabalho pode ter uma relação positiva com o desempenho organizacional, desenvolvemos as seguintes hipóteses:

H1: O afeto positivo no trabalho está positivamente relacionado ao desempenho.

H2: O afeto negativo no trabalho está negativamente relacionado ao desempenho.

H3: A expressividade/realização no trabalho está positivamente relacionada ao desempenho

H4: O bem-estar no trabalho está positivamente relacionada ao desempenho organizacional.

Os estudos no Brasil sobre bem-estar no trabalho utilizam os construtos afetivos (afeto positivo e afeto negativo) e os cognitivos (expressividade/realização) de forma separada (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010, ROCHA SOBRINHO; PORTO, 2012, COUTO; PASCHOAL, 2012). Neste trabalho optamos em utilizar as duas abordagens (BES e BEP) existentes na literatura, considerando ser a forma mais completa de estudar o bem-estar, pois este construto é formado pelas duas

dimensões. A relação do bem-estar com o desempenho organizacional será medido com base nos resultados da avaliação de desempenho, fornecidos pela empresa pesquisada.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

3.1 NATUREZA DA PESQUISA

Foi utilizado o método quantitativo de pesquisa. A escolha se justifica devido ao fato de o levantamento consistir em uma inferência da relação entre as variáveis, podendo assim se fazer expectativa ou previsão sobre as características, atitudes ou comportamento dessa população, a partir de uma amostra. (CRESWELL, 2010).

3.2 COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por meio de uma pesquisa do tipo *survey*. Utilizou-se questionário estruturado, disponibilizado de duas formas:

a) *e-mail* personalizado enviado aos funcionários através do *software* de correio eletrônico interno da empresa, denominado “LotusNotes”®, contendo *link* direcionado a ferramenta SurveyMonkey® *online* (ver apêndice B). ;

b) questionário impresso e entregue *face a face*, recolhido e digitado manualmente pela pesquisadora na ferramenta SurveyMonkey® *online*.

Podemos classificar a pesquisa como sendo de corte transversal, considerando que os dados foram coletados em um único ponto no tempo (CRESWELL, 2010). A coleta teve início no dia 02 de maio de 2012 e término no dia 28 de maio de 2012.

Do universo de 943 funcionários no ano de 2012, 307 participaram da amostra. Responderam a pesquisa somente aqueles que tinham avaliação de desempenho e pelo menos 3 (três) meses na empresa.

Considerando uma amostra finita, com intervalo de confiança de 96% e uma margem de erro 0,049%, estimou-se um número mínimo de 300 entrevistas para a empresa estudada. Os questionários foram obtidos da seguinte forma:

- a) via *link* SurveyMonkey® online - respondido diretamente pela internet, somando-se 90 questionários;
- b) entregues pessoalmente aos respondentes e digitados posteriormente pela pesquisadora na ferramenta SurveyMonkey® *online*, somando-se 270 ao todo.

Do total de 360 questionários preenchidos, não foi possível o aproveitamento de todos devido à desistência de alguns participantes em completá-los, de alguns não respeitarem o corte de pelo menos três meses de trabalho na empresa e da aferição se havia a avaliação de desempenho do participante. Assim, após a exclusão destes questionários citados, restaram 307 questionários válidos.

A escala de avaliação de desempenho da mesma foi construída com apoio de uma consultoria internacional e não tivemos acesso a ela, somente aos resultados. A escala de avaliação tem variação de 1 (menor pontuação) a 5 (maior pontuação), sendo (1) não apresenta essa competência no desempenho da função, (2) não é frequente o uso dessa competência, (3) utiliza essa competência parcialmente, (4) demonstra habilidade no uso dessa competência (5) destaca-se pela utilização dessa competência.

A avaliação está de acordo com os parâmetros descritos na Figura 2 a seguir:

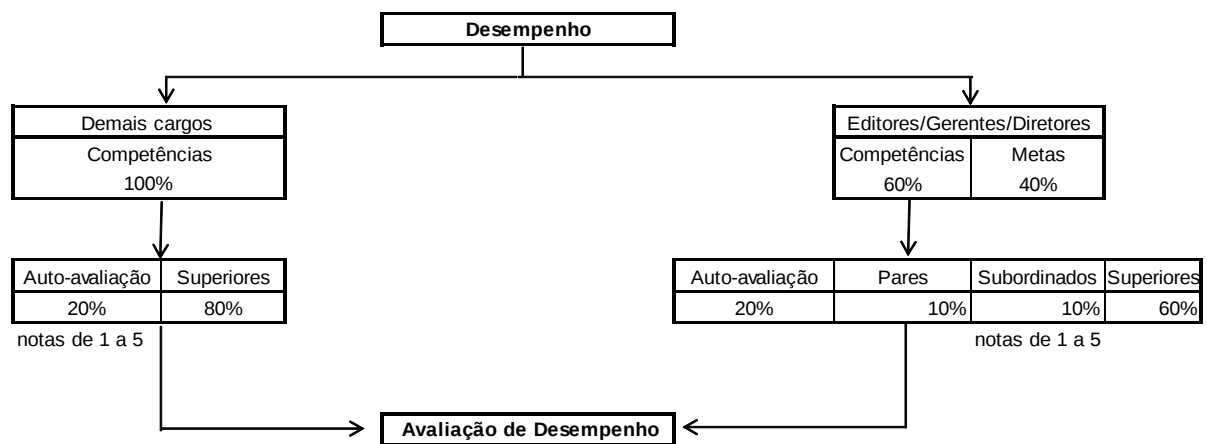


Figura 2 – Sistema de pontuação da avaliação de desempenho.

Fonte: Empresa pesquisada.

Nota: Elaborado pelo autor.

Os editores, gerentes e diretores são avaliados pelas suas competências (60% de peso) e pelas metas estipuladas (40% do peso). O resultado final da avaliação das competências (notas de 1 a 5) corresponde ao resultado da auto-avaliação com peso de 20%, avaliação de seus pares com peso de 10%, de seus subordinadores com peso de 10% e de seus superiores com peso de 60%.

A avaliação dos demais empregados envolve a sua auto-avaliação (com peso de 20%) e a avaliação de seus superiores (com peso de 80%), também com notas variando de 1 a 5 pontos.

Cada cargo tem suas respectivas competências e cada competência um peso sobre o total. Como por exemplo, o cargo de diretor possui as competências: estabelecimento e atingimento de metas (peso 8), desenvolvimento de pessoas (peso 11), impacto e influência (peso 10), condução de processos de mudanças (peso 10), perspicácia para negócios (peso 10), gestão da inovação (peso 11), busca de informações (peso 9), orientação estratégica (peso 11), atuação integrada (peso 10), construção de relacionamentos (peso 10).

Na avaliação geral, quanto mais próximo de 1 (um) ponto, pior o desempenho e quanto mais próximo de 5 (cinco) melhor o desempenho do funcionário.

3.3 INSTRUMENTO

O instrumento de coleta de dado utilizado nessa pesquisa foi a escala de bem-estar no trabalho EBET - questionário (Apêndice B), com dois grupos de perguntas. O primeiro contempla medidas que representam o construto subjetivo afetos - (afetos positivos e negativos) e o que representam o construto cognitivo (realização/expressividade) no trabalho. Todas as medidas estão baseadas em escala *Likert* de concordância de 1 a 5 pontos. A escala é validada dentro dos parâmetros culturais brasileiros (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

A EBET foi utilizada para avaliar a variável independente do estudo. Este instrumento é composto por 30 itens divididos em três fatores: 1) afeto positivo, com nove itens (ex.: Alegre); afeto negativo, com 12 itens (ex.: com raiva); realização/expressividade, com nove itens (ex.: Realizo atividades que expressam minhas capacidades).

Em seguida foi realizado um pré-teste para avaliação do entendimento do questionário com 10 respondentes. Os dados da avaliação de desempenho dos funcionários, fornecidos pela empresa pesquisada, foram utilizados para avaliar a variável dependente do estudo.

O tratamento dos dados foi dividido em três fases. Na primeira foi utilizada a análise fatorial de 2ª ordem. Ela foi escolhida por ser uma técnica estatística que busca, através da avaliação de um conjunto de variáveis, identificar dimensões de variabilidade comuns. As altas correlações entre as variáveis geram agrupamento

que configuram os fatores (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2009). Esses fatores surgem, a partir do pressuposto de que as variáveis compartilham ou estão relacionadas pelo mesmo fator, desta forma é possível identificar fatores não observáveis diretamente e que são passíveis de medição (JOHNSON; WINCHERN, 2007). Os fatores analisados na pesquisa são: fator 1 – afetos positivos, fator 2- afetos negativos e fator 3 – realização/expressividade. Na análise fatorial de 2º ordem estes três fatores culminaram no fator 4 – bem-estar (como a escala utilizada já é validada, todas as variáveis foram aproveitadas na formação da fatorial). Este procedimento foi operacionalizado por meio do programa MPLUS® versão 6.1.

A fatorial foi determinada com uma rotação oblíqua *oblimim*. Na rotação “[...] os eixos de referência dos fatores são rotacionados em torno da origem até que alguma outra posição seja alcançada [...]” (HAIR et. al., 2005 p. 103). O objetivo é o de simplificar as linhas e colunas da matriz fatorial e facilitar a interpretação dos dados (HAIR et. al., 2005).

A rotação oblíqua foi escolhida por ser, segundo Hair et. al. (2005), mais realista porque as dimensões não são supostas sem correlações entre si, como é o caso da ortogonal. O ponto de corte para fins de interpretação foi de carga de 0.5.

Na segunda fase foi realizada análise de correlação objetivando identificar a correlação entre os fatores e o desempenho.

Na terceira fase foi realizada análise de regressão com objetivo de medir a relação entre os fatores (afeto positivo, afeto negativo, realização/expressividade e bem-estar) e o desempenho. É a partir da regressão linear que é possível descrever a relação entre uma variável dependente ou resposta e uma variável independente ou explicativa (MOORE, 2011). Segue abaixo o modelo a ser testado (na Figura 3):

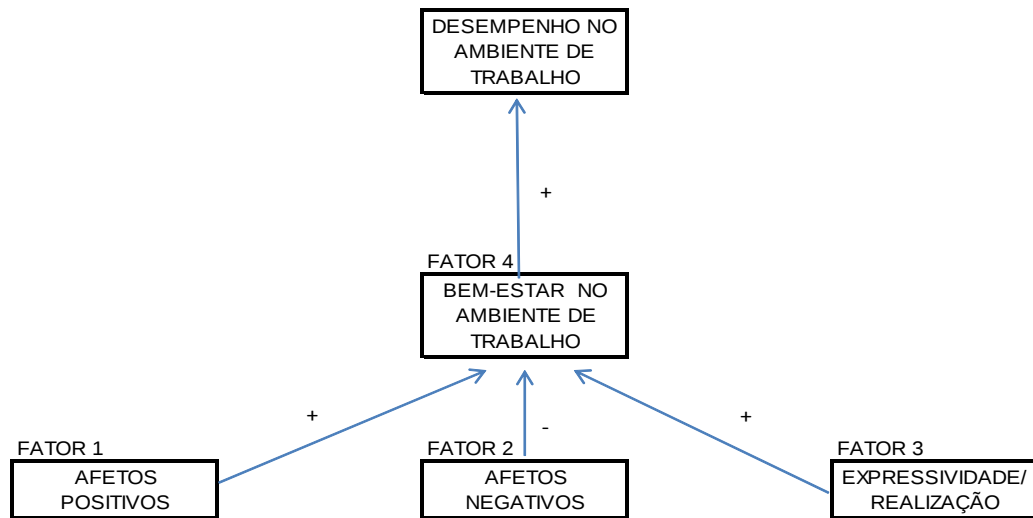


Figura 3: Modelo proposto.
Fonte: Elaborado pelo autor.

As variáveis dos fatores: afeto positivo, afeto negativo e expressividade/realização, são detalhados a seguir:

- O fator 1 é representado pelas variáveis de afetos positivos (alegre, disposto, contente, animado, entusiasmado, feliz, empolgado, orgulhoso e tranquilo);
- O fator 2 é representado pelas variáveis de afetos negativos (preocupado, irritado, deprimido, entediado, chateado, impaciente, ansioso, frustrado, incomodado, nervoso, tenso, com raiva);
- O fator 3 é representado pela realização/expressividade (realizo o meu potencial, desenvolvo habilidades que considero importantes, realizo atividades que expressam minhas capacidades, consigo recompensas importantes para mim, supero desafios, atinjo resultados que valorizo, avanço nas metas que estabeleci para minha

vida, faço o que realmente gosto de fazer, expresso o que há de melhor em mim). Todos os fatores estão relacionados ao ambiente de trabalho.

Deste modo, o modelo proposto contempla a inclusão das duas principais abordagens: BES e BEP. O bem-estar subjetivo é aqui retratado pelos afetos positivos e afetos negativos e o bem-estar psicológico, pela realização e expressividade no trabalho, conforme sugerido pela escala EBET de Paschoal e Tamayo (2008).

O diferencial do modelo é a inclusão do bem-estar geral no trabalho contemplando os afetos positivos, afetos negativos e realização/expressividade juntas em um só fator. Esta junção possibilita avaliar o bem-estar de forma mais completa, conforme descrito no referencial teórico. Todos os quatro fatores são relacionados posteriormente com o desempenho no trabalho.

Capítulo 4

4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Dos funcionários que participaram da pesquisa (307 questionários válidos) a maioria são homens (47% são mulheres e 53% homens), 88% com idade entre 20 e 49 anos (36% entre 20 e 29 anos e 34% de 30 a 39 anos e 18% de 40 a 49 anos), casados (55% são casados ou possuem união estável, 38% são solteiros), 41% com renda de R\$ 3.111,00 a R\$ 9.330,00 (25% de R\$ 3.111,00 a R\$ 6.220,00 e 16% de R\$ 6.221,00 a R\$ 9.330,00), alta escolaridade (67% com ensino superior e pós-graduação - completa e incompleta), católicos (62%) e não possuem filhos (54%). Com relação ao tempo de empresa, 28% possuem até 2 anos de empresa, 27% de 3 a 6 anos, 23% de 7 a 14 anos e 22% mais de 15 anos de casa.

A tabela abaixo destaca a distribuição do cargo ocupado pelos respondentes:

Tabela 1 - Perfil do cargo dos respondentes

% de partc. no total da amostra

Perfil do Cargo	Participação%
ADMIN./ ASSISTENTES	25%
GERENTES E COORDENADORES	14%
JORNALISTAS	14%
OPERACIONAL	12%
ATEND./ OP. TELEMARKETING	9%
TÉCNICO	8%
EDITORES	7%
VENDAS / CONTATO	7%
DIRETOR	2%
Total geral	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

Os cargos administrativos e assistentes (25%), gerentes e coordenadores (14%) e jornalistas (14%) representaram 53% do total da amostra.

Considerando escala *likert* de 1 a 5 pontos, utilizada no questionário, a média do fator realização/expressividade foi de 3,71 (dp=0,98), a média do afeto positivo de 3,16 (dp=1,06) e a média do afeto negativo 2,07 (dp=1,11), conforme tabela a seguir:

Tabela 2: Análise descritiva - fatores

Fatores	Média	Mín	Máx	Desv. Padrão
Realização/expressividade	3,71	1,00	5,00	0,98
Afeto positivo	3,16	1,00	5,00	1,06
Afeto negativo	2,07	1,00	5,00	1,11

Fonte: Elaborado pelo autor

A média mais alta do bem-estar no trabalho foi observada para a realização/expressividade no trabalho e a mais baixa a do afeto negativo.

Em relação à avaliação de desempenho dos funcionários, a média é de 3,84 pontos, também numa escala de 1 a 5 pontos. A avaliação mais baixa é de 1,21 e a mais alta de 5,00 (dp=0,53), conforme tabela abaixo:

Tabela 3 - Análise descritiva - Aval. De desempenho

Avaliação de desempenho	Total
Média	3,84
Máximo	5,00
Mínimo	1,21
Desvio padrão	0,53

Fonte: Elaborado pelo autor

Com objetivo de elucidar os dados, criamos uma escala de desempenho (ver Tabela 4). Considerando estes parâmetros estipulados, a empresa possui um alto desempenho dos seus funcionários.

Tabela 4 - Escala de desempenho

	Escala utilizada	Desempenho
1	não apresenta essa competência no desempenho da função	desempenho muito baixo
2	não é frequente o uso dessa competência,	desempenho baixo
3	utiliza essa competência parcialmente,	desempenho moderado
4	demonstra habilidade no uso dessa competência	desempenho alto
5	destaca-se pela utilização dessa competência.	desempenho muito alto

Fonte: Elaborado pelo autor

A confiabilidade do questionário foi avaliada pelo coeficiente Alfa Cronbach. Obtiveram-se os seguintes índices: afeto positivo com alpha de Cronbach = 0,93, afeto negativo com alpha de Cronbach = 0,91; e realização/expressividade com alpha de Cronbach = 0,89. O alpha Cronbach foi gerado no programa Stata® versão 9.1.

O Alfa de Cronbach (*Cronbach's Alpha*) é utilizado como uma ferramenta de verificação da consistência de medidas. Este coeficiente é uma medida comumente usada de confiabilidade para um conjunto de dois ou mais indicadores ou construto. Os valores variam entre 0 e 1 com medidas mais altas indicando maior confiabilidade entre os indicadores (HAIR et. al., 2005).

A partir dos dados de bem-estar extraídos do questionário (ver Apêndice B), prosseguimos com a análise fatorial de 2º ordem. Assim, utilizou-se a seguinte equação:

$$F_j = W_{j1}X_1 + W_{j2}X_2 + \dots + W_{ji}X_i \quad (1)$$

$$F_j = \sum_{i=1}^i w_{ji} X_i \quad (2)$$

Onde F_j são os fatores comuns não relacionados, W_{ji} são os coeficientes dos escores fatoriais e X_i são as variáveis originais, (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2009).

O escore fatorial é um número resultante da multiplicação dos coeficientes (W_{ji}) pelo valor das variáveis originais (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2009). “[...] O escore fatorial pode então ser usado para representar o(s) fator(s) em análises subsequentes [...]” (HAIR et. al., 2005 p. 90).

O fator é o resultado do relacionamento linear entre as variáveis e que “[...] resumem ou explicam o conjunto original de variáveis observadas” (HAIR, et. al., 2005 p.90).

Na análise fatorial de 2ª ordem (software MPLUS® versão 6.1), obtivemos os escores dos fatores. O fator 4 (bem-estar) foi encontrado com base nos scores dos fatores do afeto positivo, afeto negativo e realização/expressividade. A partir destes resultados, foi feita a transformação dos dados para obter o bem-estar individual na escala de 1 a 5. Para isto utilizou-se a seguinte equação:

$$\text{Bem - estar (indiv.)} = \frac{\text{score de bem-estar (indivíduo)} - \text{mínimo (score de bem-estar)}}{\text{máximo (score bem-estar)} - \text{mínimo (score de bem-estar)}} \quad (3)$$

Para facilitar a análise categorizamos o grau de bem-estar na seguinte escala descrita abaixo:

Tabela 5 - Escala de bem-estar

Escala			
Pontuação	Afetos e emoções	Realização/express.	Escala de Bem-Estar
1	Discordo totalmente	Nem um pouco	muito baixo
2	Discordo	Um pouco	baixo
3	Concordo em parte	Moderadamente	moderado
4	Concordo	Bastante	alto
5	Concordo totalmente	Extremamente	muito alto

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Paschoal; Tamayo (2008)

A partir desta análise, podemos dizer que 34% dos entrevistados possuem um bem-estar muito baixo e baixo, 45% possuem um bem-estar moderado e 21% um alto bem-estar no ambiente de trabalho (ver Tabela 6):

Tabela 6 - Grau de bem-estar

Grau de Bem-Estar		%
1	muito baixo	9%
2	baixo	25%
3	moderado	45%
4	alto	21%
5	muito alto	0%

Fonte: Elaborado pelo autor

No terceiro momento foi realizada análise de correlação e regressão (software: SPSS® v.18.0). Optou-se por regressões simples de cada variável com o desempenho.

Observa-se na tabela 7 a seguir, que os fatores afeto positivo, realização/expressividade e o bem-estar, apresentaram correlação positiva com o desempenho, apesar de fraca. O fator afeto negativo apresenta uma correlação negativa com o desempenho, ao contrário dos demais fatores. Por exemplo, quanto maior for o afeto negativo, menor será o desempenho. Este resultado vai ao encontro do estudo de Paschoal; Torres e Porto (2010) que verificou que a realização pessoal e os afetos positivos não são explicados pelas mesmas variáveis que influenciam o afeto negativo. Todas as correlações expostas na Tabela 7 foram estatisticamente significantes ($p < 0,05$). O grau de correlação entre as variáveis foi obtido via correlação de Pearson.

Tabela 7 - Análise de regressão - desempenho (variável dependente)

Variáveis independentes	R ²	Durbim Watson	Correlação	B
Afeto positivo	0,022	2,006	0,147*	0,106*
Afeto negativo	0,012	2,040	-0,108*	-0,111***
Realização/Expressividade	0,074	1,893	0,272**	0,230**
Bem-estar	0,015	2,017	0,122*	0,079*

* $P < 0,05$

** $p < 0,01$

*** $p < 0,06$

B = coeficiente da variável independente

Fonte: Elaborado pelo autor

Ainda com base na Tabela 7, para identificar a presença de autocorrelação (dependência) nos resíduos da análise de regressão, optou-se pelo teste de Durbim Watson. Para a sua utilização é necessária a comparação entre os valores críticos do teste analítico, ou seja, das bordas superior e inferior, com os valores teóricos tabelados. Estes valores variam conforme o nível de significância, o número de

observações do fenômeno e o número de variáveis independentes do modelo (GUJARATI, 2003). Este teste demonstrou que os resíduos não são autocorrelacionados, ou seja, são independentes (não rejeitamos H_0).

O resultado também confirma a relação entre o bem-estar e o desempenho, conforme sugerido por Warr (2007) e Lyubomirsky; King e Diener (2005) de que a felicidade ou bem-estar no trabalho impacta o desempenho dos trabalhadores. A relação (R^2) é uma medida da proporção da variação total da variável que é explicada pelas variáveis independentes. Se o modelo de regressão é propriamente aplicado e estimado, o pesquisador pode assumir que quanto maior o valor de R^2 , maior o poder de explicação da equação de regressão e, portanto, melhor a previsão da variável dependente (LEWIS-BECK, 1980 p.22).

Na análise de regressão, o afeto positivo apresentou relação positiva com o desempenho, explicando 2,2% da variação total. Apesar de uma fraca relação, a hipótese 1(um) é confirmada.

H1: O afeto positivo está positivamente relacionado ao desempenho.

Quanto maior o afeto positivo no trabalho maior o desempenho do funcionário. Devemos considerar que, apesar de o afeto positivo ser positivamente relacionado ao desempenho e o resultado ser significativo ($p < 0,05$), a relação é muito fraca e não pode explicar o desempenho.

O afeto negativo possui relação negativa com o desempenho, explicando 1,2% da variação total. Apesar de uma fraca relação, a hipótese 2 (dois) é confirmada.

H2: O afeto negativo está negativamente relacionado ao desempenho.

Quanto maior o afeto negativo no trabalho menor o desempenho do funcionário. Apesar de o afeto negativo estar negativamente relacionado ao desempenho e o p-valor ser significativo ($p < 0,06$), a relação é muito fraca e não pode explicar o desempenho.

A realização/expressividade no trabalho foi o que apresentou uma maior relação, comparado aos outros fatores, explicando 7,4% da variação total. O resultado é significativo ($p < 0,05$). A hipótese 3(três) é confirmada:

H3: A realização/expressividade está positivamente relacionada ao desempenho.

Ou seja, quanto maior a realização/expressividade no trabalho, maior o desempenho dos funcionários.

Há também uma relação positiva do bem-estar no ambiente de trabalho com desempenho, explicando 1,5% da variação total. O resultado é significativo ($p < 0,05$). Apesar de uma fraca relação, a hipótese 4 (quatro) é confirmada.

H4: O bem-estar no trabalho está positivamente relacionado ao desempenho.

Quanto maior o bem-estar no trabalho maior o desempenho do funcionário. Apesar de o bem-estar estar relacionado ao desempenho e o p-valor ser significativo ($p < 0,05$), a relação é muito fraca e não pode explicar o desempenho.

Foi utilizada a técnica *stepwise* com objetivo de testar as melhores combinações das variáveis na regressão. Esta técnica opta pelas variáveis que apresentam o menor erro padrão e maior R^2 do modelo (GUJARATI, 2003). A Tabela 8 abaixo demonstra os resultados encontrados.

Tabela 8 - Análise de regressão modelo stepwise - desempenho (variável dependente)

Variáveis independentes	R2	Durbim Watson	Correlação	B
Realização/expressividade	0,074	1,893	0,272**	0,230**

**p<0,01

B= Coeficiente da variável independente

Fonte: Elaborado pelo autor

Neste modelo, a única variável que se mostrou significativa foi a realização/expressividade. As variáveis bem-estar, afeto positivo e afeto negativo, apesar de correlacionadas ao desempenho, não entraram no modelo.

Com objetivo de identificar a multicolinearidade entre as variáveis explicativas (afeto positivo, afeto negativo, realização e bem-estar), optou-se pelo modelo “enter” ou “completo” para relacionar as variáveis independentes entre si. A multicolinearidade, segundo Gujarati (2003), significa a existência de uma exata relação linear entre algumas ou todas variáveis explicativas de um modelo de regressão.

Vários são os métodos para identificar a colinearidade ou multicolinearidade. Neste trabalho a avaliamos pela correlação de Pearson, pelo erro padrão estimado, que aumenta drasticamente quando há colinearidade ou multicolinearidade, tornando os valores da estatística t menor (GUJARATI, 2003) e pela *variance-inflating factor (VIF)* que identifica “[...] como a variância de um estimador é inflado pela presença de multicolinearidade [...]” (GUJARATI, 2003 p.351, tradução nossa), ou seja, quando aumenta a colinearidade, a variância do coeficiente também aumenta e pode tornar-se infinita (GUJARATI, 2003).

Utilizamos o modelo “enter” ou “completo” (software SPSS® v. 18) para avaliação da colinearidade ou multicolinearidade. Neste modelo o afeto positivo apresentou alta colinearidade com as outras variáveis explicativas e foi excluído.

Segundo Lewis-Beck (1980), as variáveis independentes podem estar altamente correlacionadas às variáveis dependentes mas não altamente correlacionadas entre si. Na Tabela 9 abaixo pode-se avaliar a alta correlação entre o afeto positivo com as variáveis realização/expressividade e bem-estar (acima de 0,70) e uma alta correlação do bem-estar com a realização/expressividade.

Tabela 9 - Análise de correlação

		Correlations				
		Desempenho	Afeto Positivo	Afeto Negativo	Realização/Expressividade	Bem-estar
Desempenho	Pearson Correlation	1	,147*	-0,108***	,272**	,122*
	N	307	307	307	307	307
Afeto Positivo	Pearson Correlation	,147*	1	-,508**	,730**	,995**
	N	307	307	307	307	307
Afeto Negativo	Pearson Correlation	-0,108***	-,508**	1	-,322**	-,461**
	N	307	307	307	307	307
Realização/Expressividade	Pearson Correlation	,272**	,730**	-,322**	1	,669**
	N	307	307	307	307	307
Bem-estar	Pearson Correlation	,122*	,995**	-,461**	,669**	1
	N	307	307	307	307	307

* p<0.05

** p<0.01

*** p<0,06

Fonte: Elaborado pelo autor

As premissas do modelo foram avaliadas pelos gráficos de resíduos 1 e 2 a seguir (Software SPSS® v.18). Observou-se que não há nenhuma violação das premissas do modelo, embora se visualize um possível *outlier*.

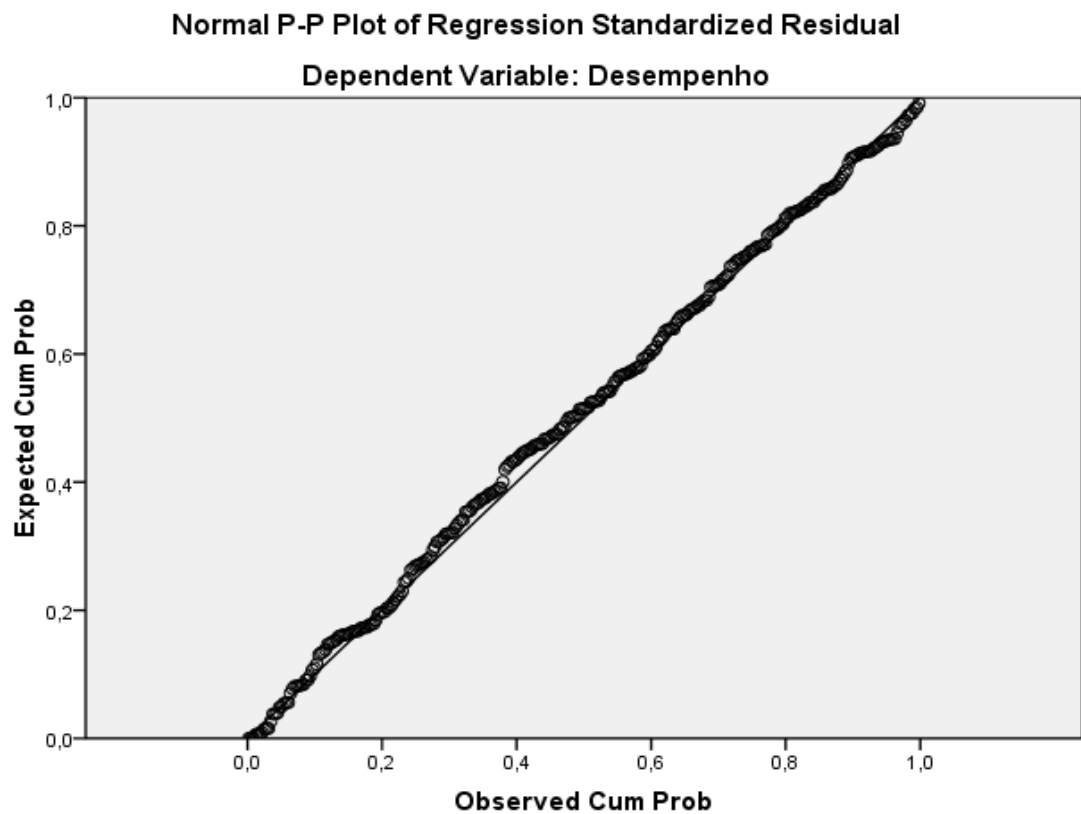


Gráfico 1 – Regressão residual padronizada.
Fonte: Elaborado pelo autor.

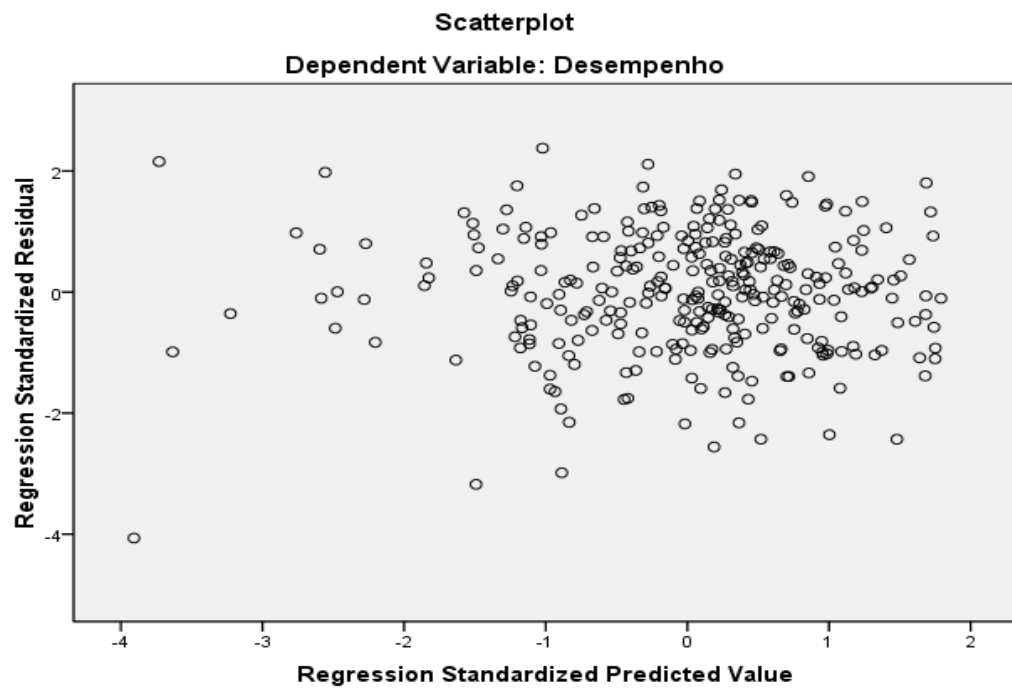


Gráfico 2 – Regressão residual padronizada.
Fonte: Elaborado pelo autor.

Os resultados das análises de regressão vão ao encontro dos resultados de Daniels e Harris (2000) de que apesar de existir evidência de que algumas formas de bem-estar estão relacionadas ao posterior desempenho, em geral, pesquisas conduzidas no nível individual, indicam apenas relações fracas. Daniels e Harris (2000) sugerem métodos que consigam buscar as variações sutis entre o bem-estar e desempenho.

Ainda segundo os autores Daniels e Harris (2000), as pesquisas que encontraram uma relação mais forte entre o bem-estar e o desempenho, algumas possuíam uma amostra pequena, outras os dados do bem-estar e desempenho não foram extraídos concomitantemente, sendo que em alguns estudos a diferença foi de anos.

Capítulo 5

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo principal medir o bem-estar (através dos afetos positivos, afetos negativos, realização/expressividade e bem-estar geral) e relacioná-lo ao desempenho no trabalho.

Os resultados obtidos permitem responder ao problema de pesquisa que levantava a seguinte questão: “Qual é a relação entre o bem-estar e o desempenho no trabalho?”. Com base nos resultados, é possível concluir que há uma relação positiva, mesmo que fraca, entre o afeto positivo, a realização/expressividade e o bem-estar no desempenho no trabalho e uma relação negativa, também fraca, entre o afeto negativo e o desempenho no trabalho. Todas as hipóteses tiveram significância ($p < 0,05$, para afeto negativo $p < 0,06$). A realização/expressividade é a variável que mais explica o desempenho ($R^2 = 7,5\%$) e é a única que se mostrou significativa no modelo obtido pelo método *stepwise*.

No Brasil não foi encontrado nenhum estudo que fizesse a relação entre o bem-estar e o desempenho, retratando a influência dos afetos positivos, afetos negativos e da realização/expressividade do indivíduo no seu desempenho laboral, contemplando a visão hedônica e eudaimônica com base na escala de bem-estar no trabalho (EBET) e que buscasse dados de desempenho fornecido (dados mais objetivos) e não auto-declarado pelo entrevistado.

Este trabalho preenche em parte esta lacuna e seu diferencial é que todos os trabalhadores que utilizaram a escala EBET para fazer correlação/relação com outras variáveis, a utilizaram com os fatores afetos positivos, afetos negativos e expressividade/realização separadamente (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010,

ROCHA SOBRINHO; PORTO, 2012, COUTO; PASCHOAL, 2012). Neste estudo, foi possível agrupar os fatores e encontrar o bem-estar geral no trabalho, trazendo uma nova leitura para o campo científico.

Gostaríamos de destacar que com o aumento da competitividade e das novas demandas do ambiente de trabalho, as organizações têm se preocupado em valorizar seus funcionários e criar condições para que haja mais bem-estar. Nesse sentido, estudos nesta área contribuem para auxiliar os profissionais de gestão pessoal a identificar estratégias mais eficazes na promoção do bem-estar laboral, podendo conseqüentemente culminar em melhores resultados organizacionais.

Apesar da contribuição deste estudo para o campo do bem-estar no trabalho, há algumas limitações que merecem ser elencadas, dentre elas as principais foram:

a) pode ter havido tendenciosidade (com avaliação do bem-estar no trabalho melhor do que ele realmente é) nas respostas por medo de retaliações caso houvesse a identificação dos respondentes - apesar de se ressaltar o caráter acadêmico e o anonimato dos respondentes - existe um viés importante quando os respondentes precisam ser identificados. Neste caso específico, a identificação se fez necessária, pois os dados foram cruzados com a avaliação individual de desempenho. Optou-se por não mascarar a identificação (foi-se pensado em várias opções como a identificação pela matrícula do respondente, pelo IP da máquina) por existir grande chance de erros operacionais mais agravantes e que não isentaria a dúvida da identificação pelo respondente. Ser transparente foi a opção adotada. Cabe ressaltar também que a empresa pesquisada estava passando por um processo de reestruturação de suas unidades podendo refletir na insegurança de se responder ao questionário sobre bem-estar (que transparece satisfações e insatisfações sobre a empresa).

b) a análise de desempenho foi construída pela empresa com apoio de uma consultoria internacional. Entretanto, não há clareza se a escala adotada e adaptada para a empresa é baseada em uma escala já validada.

Além disso, a análise de desempenho e do bem-estar foi de apenas uma avaliação anual, podendo refletir uma avaliação distorcida do funcionário. O ideal seria uma avaliação mais sistemática. Segundo Daniels e Harris (2000) é necessário detectar variações sutis de bem-estar e o desempenho no trabalho e, para isto, as pesquisas com mais frequência podem ajudar.

Seriam interessantes que pesquisas futuras unissem as duas abordagens de bem-estar subjetivo (emoções e humores) e do bem-estar psicológico (cognitivo), como foi adotado de forma diferenciada neste estudo, em um único construto de bem-estar geral no trabalho para relacioná-lo a outras dimensões. Também sugerimos que o bem-estar no trabalho fosse avaliado de forma mais sistematizada para identificar se fatores como um processo de reestruturação organizacional vivenciada na fase de coleta da pesquisa, afetam o bem-estar e consequentemente o desempenho no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 20, n.2, p. 153-164, mai./ago., 2004.

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

CORRAR, L.J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. **Análise multivariada**: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia. FIPECAFI. 1. ed., 2ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2009.

COUTO, P.R.; PASCHOAL, T. Relação entre ações e qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. **Psicol. Argum.** Curitiba, v.30, n. 70, p.585-593, jul./set. 2012.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DANIELS, K. Measures of five aspects of affective well-being at work. **Human Relations**. Sage publications. London, Thousand Oaks CA, New Delhi. v.53. n.2, p.275-294, 2000.

DANIELS, K; HARRIS, C. Work, psychological well-being and performance. **Occup. Med.** Oxford Journal. v. 50, n. 5, p.304-309, 2000.

DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**. American Psychological Association. v.95, n.3, p.542-575, 1984.

DIENER, E; LUCAS, R. E. **Subjective emotional well-being**. In: LEWIS M; HAVILAND. J.M. (Eds.).Handbook of emotions. 2 ed. New York: Guilford, p.325-337, 2000.

DIENER, E; SUH, E. Measuring quality of life: economic, social, and subjective indicators. **Social Indicators Research**. Kluwer Academic Publisher. v.40, n.1-2, p.189-216, 1997.

DIENER, E.; OISHI, S.; LUCAS, R. E. Personality, culture and Subjective Well-Being: emotional and cognitive evaluations of life. **Annual Review of Psychology**, n. 54. p.403-425, 2003.

GAVIN, J. H; MASON, R. O. **The virtuous organization**: the value of happiness in the workplace: *Organizational Dynamics*, v.33, n.4, p.379-392, 2004.

GRAZIANO, L. D. **A felicidade revisitada**: um estudo sobre bem-estar subjetivo na visão da psicologia positiva. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-23052006-164724/>>. Acesso em: 2011-12-10.

GUJARATI, D. **Basic Econometrics**. 4. ed. Macgraw-Hill Books Company. New York, 2003.

HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

JOHNSON, R. A.; WINCHERN. D. W. **Applied Multivariate Statistical Analysis**. 6 ed. [S.I.]: Pearson Prentice Hall, 2007.

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

LEWIS-BECK, M.S. **Applied regression: an introduction**. Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, Newbury Park, CA: Sage, 1980.

LYUBOMIRSKY, S; KING, L; DIENER, E. The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? **Psychological Bulletin**. American Psychological Association. v.131, n.6, p.803-855, 2005..

MOORE, D S. **A estatística básica e sua prática**. Tradução e revisão técnica Ana Maria Lima Farias, Vera Regina Lima de Farias e Flores. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**. Porto Alegre, v.7, n.1, p.11-22 abr, 2008.

PASCHOAL, T.; TORRES, C.V.; PORTO, J.B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, v.14, n. 6, p.1054-1072, nov./dez. 2010.

PESSANHA, J. A. M. **Tópicos dos argumentos sofísticos**: Aristóteles v.1. Tradução de Vallandro, Leonel; Bornheim, Gerd. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

PESSANHA, J. A. M. **Ética a nicômaco; poética**: Aristóteles v.2. Tradução de Vallandro, Leonel; Bornheim, Gerd. 4.ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991.

REGO, A. Empregados felizes são mais produtivos? **Revista de estudos politécnicos**. v.7, n. 12, p.215-233, 2009.

RYFF, C.D.; KEYES, C.L. The estrutura of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**. American Psychological Association. University of Wisconsin- Madison, v. 69, n.4, p.719-727, 1995.

ROCHA SOBRINHO, F; PORTO J.B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. **Rev. Adm. Contemp.** v.16, art. 5, n.2. p.253-270, 2012.

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

SELIGMAN, M.E.P; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: An introduction. **American Psychologist**. v.55, n.1, p.5-14, 2000.

SIQUEIRA, M.M.M; PADOVAM, V. A. R.Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24 n. 2, p. 201-209, 2008.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**. v.15, n.1, p. 11-21, 1973.

WARR P. B. **Jobs and Job-Holders: Two Sources of Happiness and Unhappiness** To appear in K. Cameron and A. Caza (eds.), *Happiness and Organizations*, Oxford University Press,. Institute of Work Psychology, University of Sheffield, 2011.

WARR, P. Learning about employee happiness. **Rev. Psicol.,Organ. Trab.** Florianópolis, v. 7, n. 2, p.133-140, dez.2007.

WATERMAN, A.S; SCHWARTZ, S.J; CONTI, R. The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. **Journal of Happiness Studies**. v.9, n.1, p.41-79, 2008.

WRIGHT, T. A.;CROPANZANO, R. Well-being, satisfaction and job performance: another look at the happy/productive worker thesis. **Academy of Management Proceedings**. p. 364-368, 1997.

WRIGHT, T. A.; STAW, B. M. In search of the happy/productive worker: a longitudinal study of affect and performance. **Academy of Management Proceedings**. p.274-278, 1994.

APÊNDICES

APÊNDICE A – E-MAIL ENVIADO AOS FUNCIONÁRIOS

Neste apêndice encontra-se o e-mail enviando a todos os funcionários da empresa chamando-os à participar da pesquisa.

MODELO DE E-MAIL ENVIADO AOS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA PESQUISADA

De: Comunicação Interna

Data: 02.05.2012 17:05

Assunto: Responda à pesquisa sobre felicidade no trabalho

Prezados funcionários,

A ex-colaboradora desta empresa, Luciana Portugal está fazendo uma pesquisa para o seu mestrado em Administração com o tema "Felicidade no ambiente de trabalho". E ela escolheu a nossa empresa para compor o projeto.

Para tanto, ela realizará, entrevistas com alguns funcionários e, quem tiver mais de três meses de empresa, pode responder (cerca de dois minutos) pelo link: <http://www.surveymonkey.com/s/PQDDDGP>

Os dados coletados serão usados única e exclusivamente para fins acadêmicos e o nome das pessoas e da empresa não será divulgado.

Atenciosamente,

Comunicação Interna

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

Neste apêndice estão as questões utilizadas na pesquisa. A pesquisa foi desenvolvida a partir da escala validada de Paschoal e Tamayo (2008). O critério utilizado foi o de possuir pelo menos 3 meses de empresa e ter participado da avaliação de desempenho.

FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

1 Nome Completo

2 Cargo que ocupa na empresa

3 Tempo de Empresa

- ☐ menos de 1 ano
- ☐ de 1 a 2 anos
- ☐ de 3 a 6 anos
- ☐ de 7 a 10 anos
- ☐ de 11 a 14 anos
- ☐ de 15 a 18 anos
- ☐ de 18 a 21 anos
- ☐ mais de 22 anos

4 Sexo

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

5 Estado Civil

- ☐ Casado/união estável
- ☐ Divorciado/separado
- ☐ Solteiro
- ☐ Outros

6 Possui filhos

- ☐ Sim
- ☐ Não

7 Faixa Etária

- ☐ de 16 a 19 anos
- ☐ de 20 a 29 anos
- ☐ de 30 a 39 anos
- ☐ de 40 a 49 anos
- ☐ de 50 a 59 anos
- ☐ acima de 60 anos

8 Renda Familiar (em reais). Considere a soma da renda de toda a família (conjugue filhos etc..) que morem no mesmo domicílio.

- ☐ até 622
- ☐ de 623 a 1.244
- ☐ de 1.245 a 1.866
- ☐ de 1.867 a 2.488
- ☐ de 2.489 a 3.110
- ☐ de 3.111 a 6.220
- ☐ de 6.221 a 9.330
- ☐ de 9.331 a 12.440
- ☐ acima de 12.441

9 Escolaridade

- ☐ Não frequentei a escola (analfabeto)
- ☐ Ensino Fundamental incompleto (até a 4ª série)
- ☐ Ensino Fundamental Completo (até a 8ª série)
- ☐ Ensino Médio Incompleto
- ☐ Ensino Médio Completo
- ☐ Ensino Superior Incompleto
- ☐ Ensino Superior Completo
- ☐ Especialização Incompleto
- ☐ Especialização Completo
- ☐ Mestrado incompleto
- ☐ Mestrado completo
- ☐ Doutorado completo/incompleto

10 Religião

- ☐ Católico
- ☐ Evangélico
- ☐ Espírita
- ☐ NS/NR
- ☐ Não tem religião
- ☐ Outra

11 Para responder a este questionário, utilize a escala abaixo e aponte a que melhor expressa sua resposta. Nos últimos 6 meses meu trabalho tem me deixado...

	Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
alegre	()	()	()	()	()
preocupado	()	()	()	()	()
disposto	()	()	()	()	()
contente	()	()	()	()	()
irritado	()	()	()	()	()
deprimido	()	()	()	()	()
entediado	()	()	()	()	()
animado	()	()	()	()	()
chateado	()	()	()	()	()
impaciente	()	()	()	()	()
entusiasmado	()	()	()	()	()
ansioso	()	()	()	()	()
feliz	()	()	()	()	()
frustrado	()	()	()	()	()
incomodado	()	()	()	()	()
nervoso	()	()	()	()	()
empolgado	()	()	()	()	()
tenso	()	()	()	()	()
orgulhoso	()	()	()	()	()
com raiva	()	()	()	()	()
tranquilo	()	()	()	()	()

12 Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho. Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o item que melhor corresponde a sua resposta. Neste trabalho...

	Discordo Totalm.	Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Totalm
1) Realizo o meu Potencial	()	()	()	()	()
2) Desenvolvo habilidades que considero importantes	()	()	()	()	()
3) Realizo atividades que expressam minhas capacidades	()	()	()	()	()
4) Consigo recompensas importantes para mim	()	()	()	()	()
5) Supero desafios	()	()	()	()	()
6) Atinjo resultados que valorizo	()	()	()	()	()
7) Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	()	()	()	()	()
8) Faço o que realmente gosto de fazer	()	()	()	()	()
9) Expresso o que há de melhor em mim	()	()	()	()	()