

Validação de Escala e Proposição de Modelo Teórico para Avaliar o Bem Estar no Trabalho

Ilana Calic Bcheche, Zélia Miranda Kilimnik

1. Introdução

Diversas áreas como a psicologia, a medicina, a fisioterapia e administração têm realizado esforços no sentido de compreender o bem-estar dos trabalhadores no ambiente laboral.

Vários autores, tais como Albretcht (1988), Tofler (1970), Goldberg (1978) e Morais e Kilimnik (1994) apontam para o fato de que as mudanças cada vez mais frequentes na sociedade contemporânea têm exigido adaptações do meio e do indivíduo. Para Tofler (1970), o ritmo acelerado de mudanças contribui de forma negativa para a manutenção de níveis aceitáveis de bem-estar físico, emocional e de qualidade de vida.

De forma análoga, Ferreira (2008) salienta que as metamorfoses às quais as empresas estão sendo submetidas, ou seja, as mudanças que se operam no mundo do trabalho e, principalmente, a presença de indicadores críticos como aumento do absenteísmo crônico e do número de acidentes, assim como multiplicação de doenças do trabalho e licenças saúde, reforçam o desafio de conciliar o bem-estar dos trabalhadores.

Ferreira (2012, p.17), ao discorrer sobre o que ele denominou [...] “produtividade saudável”, isto é, o alinhamento saudável do bem-estar dos trabalhadores com a eficiência e eficácia organizacional, propõe a disseminação do bem-estar no trabalho associado a uma nova concepção. Na sua abordagem, o autor considera o contexto de trabalho passível de ajustes e divide a responsabilidade da QVT entre todos da organização.

Paschoal e Tamayo (2008, p.11) afirmam que “[...] na literatura organizacional, existem diversos estudos sobre qualidade de vida e estresse no trabalho, que representam conceitos relacionados ao bem-estar, mas as tentativas de compreensão do constructo específico do bem-estar no trabalho ainda são raras”. Diante desse panorama, torna-se fundamental a compreensão e controle de fatores do trabalho que impactam o bem-estar nas organizações.

Ferreira (2012) considera o diagnóstico como sendo uma etapa essencial para a construção do bem-estar no trabalho e nesse sentido propõe que

“[...] se realmente queremos tornar o trabalho um espaço de crescimento e reconhecimento; se queremos que a organização do trabalho seja eficiente e justa; se preconizamos que as condições de trabalho, efetivamente, atendam aos trabalhadores e que haja relações socioprofissionais humanas

e saudáveis, devemos então, conhecer o que pensam os trabalhadores” (FERREIRA, 2012, p.8).

Ainda, dentro dessa linha, o autor salienta que além de um *diagnóstico estatisticamente confiável*, é imprescindível que a organização tenha uma política que ampare a qualidade de vida no trabalho, no intuito de agir nas causas mais profundas para alcançar o bem-estar do trabalhador.

Diversas organizações têm demonstrando o empenho no desenvolvimento de estratégias para valorização dos trabalhadores e para propiciar condições necessárias para o seu bom desempenho, sua satisfação e bem-estar (SANT’ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012). Os autores afirmam que é imprescindível conhecer quais as práticas, ações e características da organização que podem afetar de forma positiva o bem-estar no trabalho. Eles ainda acrescentam que, apesar de gestores e acadêmicos sugerirem que as ações e práticas devam ser voltadas para o desenvolvimento dos ativos humanos e aumento da competitividade organizacional, há poucos estudos sistemáticos acerca dos impactos das políticas e práticas organizacionais sobre o bem-estar dos trabalhadores.

O presente estudo foi delineado para verificar a influência de fatores do trabalho no bem-estar no trabalho de natureza administrativa/gerencial. Para isso, buscou-se desenvolver e validar escala para mensuração do bem-estar no trabalho de natureza administrativa e gerencial, por meio de abordagem integradora entre os conceitos de QVT, ergonomia e estresse ocupacional. A pesquisa teve também como objetivo propor um modelo teórico que explicasse o bem-estar no trabalho.

2. Metodologia

A pesquisa é de natureza quantitativa e descritiva. Também pode ser considerada de natureza metodológica por ter como objetivo desenvolver um instrumento de captação ou de manipulação da realidade. No presente trabalho, foi elaborada uma escala de bem-estar no trabalho que buscou captar a percepção dos trabalhadores acerca de diversos fatores do trabalho.

2.1. Amostra

A amostra foi composta por 463 trabalhadores que exerciam atividades administrativas ou gerenciais em sete organizações privadas, localizadas nos estados de Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro e Maranhão.

2.2. Construção do instrumento

Os itens que compõem a escala foram elaborados a partir da revisão de literatura sobre bem-estar no trabalho, QVT, fatores estressores e ergonomia.

Após um criterioso estudo foram definidas as seguintes dimensões como mais adequadas para compor uma escala de bem-estar voltada para o trabalho de natureza técnico-administrativa: Recursos materiais, Ambiente de trabalho, Carga de trabalho, Autonomia no gerenciamento do Tempo, Mecanismos de prevenção da fadiga, Uso e desenvolvimento de capacidades, Desempenho e reconhecimento profissional, Relações no trabalho, Apoio e cooperação, Capacitação e atualização, Satisfação com as recompensas monetárias, Apoio técnico, Controle do trabalho, Importância percebida do trabalho. Foram criadas questões, também, para avaliar o Bem-estar no trabalho, bem como Emoções negativas, Emoções positivas, consideradas nesse estudo como possíveis consequentes desse construto principal.

2.3. Análise de juízes e análise semântica

Foram realizadas as análises de juízes e semânticas e em seguida, o questionário foi submetido a um pré-teste para examinar as suas questões bem como o seu sistema de aplicação, mediante sua aplicação em sete profissionais que realizam atividades técnico-administrativas.

2.4. Coleta de dados

Foi realizado survey transversal no ano de 2013. Para tal, foram selecionadas organizações de diversos ramos de atuação que pudessem disponibilizar trabalhadores que exerciam atividades administrativas/gerenciais. Em seguida, estas organizações foram convidadas formalmente para participarem do estudo através de uma carta convite, que fornecia informações tais como objetivos da pesquisa, procedimento da coleta de dados, cronograma previsto e informações sobre os respondentes da pesquisa. Sua operacionalização se deu por meio do envio de um link contendo o endereço eletrônico do questionário ao responsável de cada empresa, que ficou com a incumbência de encaminhar, por e-mail, o acesso ao questionário (link) para os trabalhadores que exerciam atividades administrativas ou gerenciais na empresa.

2.5. Análise dos dados e validação do instrumento

Para validar a escala foi usado o software SmartPLS (desenvolvido por Ringle, Wende, Will, 2005). Após realizar a análise exploratória do banco de dados, foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) de modo a conhecer a sua dimensionalidade dos construtos da pesquisa. O Método de Equações Estruturais (MEE) foi utilizado para garantir a validade e confiabilidade dos construtos por meio da Análise Fatorial Confirmatória (AFC).

3. Bem-estar, bem-estar no trabalho, emoções positivas e negativas

3.1. Bem-estar

De acordo com Ogata e Simurro (2009, p. 09), o bem-estar pode ser entendido como um “[...] processo consciente por meio do qual as pessoas fazem escolhas em busca de uma existência mais exitosa”. Ele ainda acrescenta que respostas emocionais positivas e julgamentos globais em relação à vida fazem parte do bem-estar e aponta que ele é de responsabilidade do indivíduo.

Para Nunes (2008, p.19), o bem-estar é compreendido como “[...] um estado dinâmico de saúde, no qual o indivíduo progride em direção a um nível elevado de funcionalidade, atingindo um equilíbrio ótimo entre um meio externo e interno”.

Para Robertson e Cooper (2011, p. 04.), o bem-estar, para os indivíduos é formado por três principais componentes: físico, social e psicológico.

3.2. Bem-estar no Trabalho

Paschoal (2008, p. 23) define bem-estar ocupacional como “[...] a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas”.

Paschoal e Tamayo (2008, p.16) afirmam que a definição de bem-estar permite que o seu conceito seja aplicado em vários contextos de trabalho, tanto organizacional, quanto não. E, nesse sentido, conceituam o bem-estar 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. Definido desse 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 visão Paschoal e Tomayo (2008, p. 20), “[...] o contexto de trabalho apresenta-se como um lugar privilegiado de emoções e, fundamentalmente, de realização e de construção da felicidade pessoal”.

Ferreira (2012a, p. 112), ao abordar sobre os significados fundamentais para tornar o trabalho como fonte de bem-estar, alegria e satisfação enfatiza que “[...] outro significado do *trabalho como produtor de felicidade* está intimamente imbricado com a noção de utilidade que o trabalho assume”. Para o autor, não é possível dissociar o sentimento de ser útil para outras pessoas, ou seja, de sentir-se útil para outras pessoas do *trabalho produtor de felicidade*. O autor (2012a, p. 112) afirma, também, que

[...] esse significado é, portanto, revelador de uma das formas de sociabilidade do trabalho, ou seja, o trabalho é fonte de prazer, porque a atividade realizada produz em seu produtor um sentimento de ajuda, auxílio, amparo, solidariedade...

enfim, de ser útil, prestativo, oportuno, convir para com os outros.

Mendes e Marrone (2002, p. 33), ao tratarem da Importância percebida do trabalho, afirmam que “[...] a valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor para si mesmo, é importante e significativo para a organização e para a sociedade”.

Robertson e Cooper (2011, p. 07) relatam que o termo *hedônico* é utilizado para se referir a sentimentos subjetivos de felicidade, enquanto o termo *eudamônico* tem a intenção de abordar os aspectos do bem-estar psicológico.

Carol Ryff e colaboradores, citados por Robertson e Cooper (2011), abordam o bem-estar eudaimônico por meio de seis dimensões.

Autoaceitação: uma visão positiva de si mesmo e da vida (passado e presente).

Relações positivas com os outros: relações calorosas e afetivas.

Autonomia: autodeterminação e liberdade, capacidade de resistir à influência das padrões sociais.

Domínio ambiental: senso de domínio sobre o meio ambiente e assuntos cotidianos.

Propósito na vida: objetivos, significado e senso de direção na vida.

Crescimento pessoal: mudança contínua, desenvolvimento e crescimento psicológico.

Robertson e Cooper (2011, p. 55), em seu livro intitulado *Bem-estar: produtividade e felicidade no trabalho* propõem o modelo de ASSET para medir e explicar o papel do bem-estar no trabalho.

Por meio do Modelo de Bem-estar no trabalho (ASSET) os autores identificam fatores do trabalho (por exemplo, recursos e comunicação, controle e relações de trabalho) que desempenham um papel fundamental na determinação dos níveis de bem-estar no trabalho.

Dessen e Paz (2009), ao pesquisarem sobre indicadores de bem-estar nas organizações, elucidam que os indicadores descritos no trabalho não são de responsabilidade apenas das organizações, mas, de forma recíproca, do indivíduo e da organização. Os autores exemplificam a situação descrita acima, da seguinte maneira.

Isto implica em dizer, por exemplo, que para o trabalhador julgar que possui bons relacionamentos em seu trabalho, é necessário que ele também se esforce neste sentido. Da mesma maneira, se ele sente que suas ideias são ouvidas, isto significa que ele buscou participar ativamente e compartilhar tais ideias (DESSEN e PAZ, 2009, p. 9).

Paschoal (2008) afirma que, de forma operacional, o bem-estar no trabalho tem os fatores afetos positivo, negativo e realização pessoal. Para a autora, o afeto positivo

é investigado por meio dos adjetivos: feliz, alegre, entusiasmado, animado, empolgado, contente, disposto, orgulhoso e tranquilo. Já o afeto negativo é analisado via adjetivos: nervoso, tenso, irritado, chateado, impaciente, com raiva, incomodado, deprimido, frustrado, ansioso, preocupado, entediado.

Para o presente estudo, o que é chamado de afeto positivo e negativo corresponde aos conceitos de emoções positivas e Emoções negativas, que serão abordados no próximo tópico.

3.3. Emoções Positivas e Negativas

Segundo Martins e Melo (2008), o termo *emoção* teve origem no vocábulo latino *emovere* que significa movimentar e deslocar. De acordo com os autores, como a sua própria etimologia sugere, são reações que se manifestam frente àquelas condições afetivas que, pela sua intensidade, mobilizam para algum tipo de ação. Avaliando sob o ponto de vista psicológico,

Martins e Melo,(2008, p. 130), afirmam que

[...] existem emoções naturais e fisiológicas que aparecem em todas as pessoas com um importante substrato biológico, designadamente a alegria, o medo, a ansiedade ou a raiva, entre outras. Tais emoções podem ser agradáveis ou desagradáveis, mobilizam-nos para a atividade e tomam parte na comunicação interpessoal. Portanto, essas emoções atuam como poderosos motivadores do comportamento humano.

Na visão de Godim, Estramiana, Luna e colaboradores (2010, p. 242) a emoção é conceituada como

[...] um estado afetivo ativado por processos neurofisiológicos que preparam o organismo para a ação (dimensão biológica), o que parece ter sido decisivo para o desenvolvimento da espécie humana. A história reúne fortes evidências de que as expressões faciais emocionais ajudaram aos homens a manter seus inimigos distantes (raiva), a aproximar os próprios pares para se reproduzirem (alegria), correr do perigo (medo), esquivar-se de situações aversivas (nojo) e chamar a atenção dos demais sobre os estados pessoais internos (tristeza).

Diversos autores afirmam que as emoções têm um papel fundamental no bem-estar, na qualidade de vida (MARTINS E MELO, 2008; ROBERTSON E COOPER, 2011) ou nos estados de saúde ou doença (MARTINS E MELO, 2008).

De acordo com (Martins e Melo, 2008), por meio das propriedades motivacionais e também pela capacidade de modificar os comportamentos, as emoções influenciam a saúde ou doença. Além disso, Martins e Melo, (2008, p. 137) afirmam que

[...] há alguns anos, afirmar que existia uma vinculação direta entre o humor e a boa saúde era quase uma heresia para a ciência. Porém, atualmente, as ciências médicas em geral, a psicologia, a sociologia e outras ciências sociais, a partir de vários estudos realizados, defendem a importância do bom humor, dos bons sentimentos e da afetividade sadia na Qualidade de Vida e na saúde global da pessoa, sobretudo na prevenção de doenças, e como fator de melhor recuperação de doenças graves, entre as quais as doenças crônicas.

De acordo com Robertson e Cooper (2011), experimentar emoções positivas como se sentir alegre, feliz e agradecido é o aspecto central da abordagem hedônica e pode ser considerado um aspecto importante do bem-estar geral. Entretanto, na visão dos autores, uma experiência passageira de uma emoção positiva específica é conhecida por humor e, não, bem-estar.

Para os autores, quanto maior a frequência e a duração das emoções positivas, maior o grau de bem-estar.

Em se tratando também da abordagem afetiva do bem-estar, Nunes (2008) descreve que a afetividade positiva como a tendência de experimentar sentimentos e emoções agradáveis, como alegria, entusiasmo, orgulho e felicidade. Já a afetividade negativa é descrita pelo autor como a disposição para experimentar sentimentos e emoções desagradáveis, como culpa ou vergonha, tristeza e ansiedade.

Na visão de Robertson e Cooper (2011), as emoções positivas parecem ter uma função diferente de emoção negativa. Fredrickson, citado por Robertson e Cooper (2011), explica que as emoções negativas são desencadeadas por uma situação desagradável, perigosa ou em que, até, exista risco de vida e, dessa forma, geram uma reação específica com o intuito de ajudar a lidar com a ameaça que foi feita. Já as relações positivas não se relacionam com situações ameaçadoras específicas e tendem a evocar respostas mais amplas e flexíveis.

Em se tratando das emoções negativas, Martins e Melo (2008) afirmam que umas das reações emocionais que atualmente mais tem sido estudada é a ansiedade que, segundo os autores, é um estado emocional que está associado a múltiplos transtornos. Além da ansiedade, os autores citam a raiva, a tristeza e a depressão.

Godim, Estramiana, Luna e colaboradores (2010) comentam a importância de estudar as emoções, afetos e sentimentos em função da relevância das emoções e dos sentimentos na qualidade do relacionamento entre as pessoas nos diversos contextos sociais e de trabalho. Além disso, os autores complementam que os processos de atribuição de emoções devem ser pesquisados uma vez que a maneira como as emoções são interpretadas influenciam a qualidade dos relacionamentos sociais e, conseqüentemente, o aparecimento dos conflitos, principalmente, no Ambiente de trabalho.

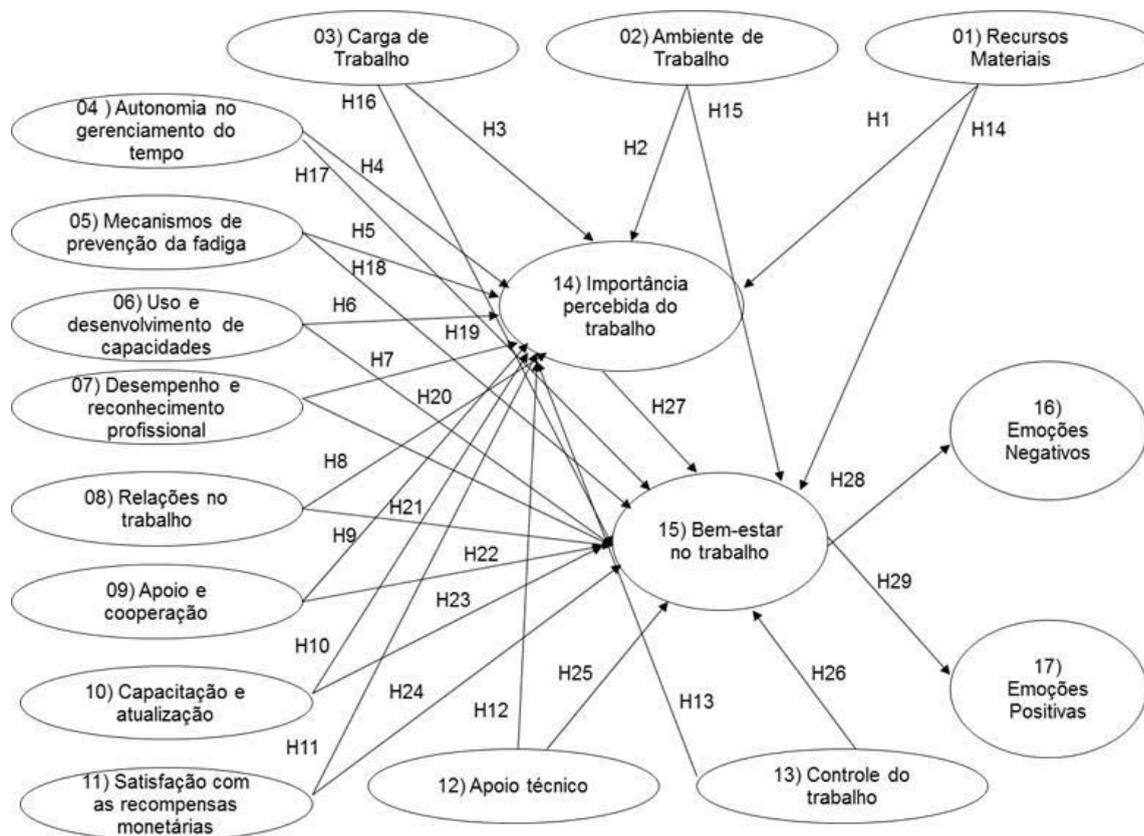
Paschoal e Tomayo (2008), ao abordarem a importância de se pesquisar o bem-estar no trabalho, afirmam que os principais trabalhos na área se remetem ao

bem-estar geral e que modelos teóricos ou empíricos sobre o fenômeno ainda são escassos.

4. Proposição do modelo de Bem-estar no trabalho

O modelo a ser testado foi desenvolvido baseado no raciocínio lógico e teórico, uma vez que modelos teóricos sobre esse fenômeno ainda são escassos no país. No modelo proposto, cada círculo representa um construto e, dessa forma, buscou-se verificar se os construtos 01) Recursos materiais, 02) Ambiente do trabalho, O construto 03) Carga de trabalho, 04) Autonomia no gerenciamento do tempo, O construto 05) Mecanismos de prevenção da fadiga, 06) Uso e desenvolvimento de capacidades, 07) Desenvolvimento e reconhecimento profissional, 08) Relações no trabalho, 09) Apoio e cooperação, 10) Capacitação e atualização, 11) Satisfação com as recompensas monetárias, 12) Apoio técnico, 13) Controle do trabalho apresentam um impacto positivo e estatisticamente significativo na importância percebida do trabalho. Se os construtos 01) Recursos materiais, 02) Ambiente do trabalho, O construto 03) Carga de trabalho, 04) Autonomia no gerenciamento do tempo, O construto 05) Mecanismos de prevenção da fadiga, 06) Uso e desenvolvimento de capacidades, 07) Desenvolvimento e reconhecimento profissional, 08) Relações no trabalho, 09) Apoio e cooperação, 10) Capacitação e atualização, 11) Satisfação com as recompensas monetárias, 12) Apoio técnico, 13) Controle do trabalho 14) Importância percebida no trabalho apresentam um impacto positivo e estatisticamente significativo no bem-estar no trabalho. Se o construto 15) Bem-estar no trabalho apresenta um impacto negativo e estatisticamente significativo no 16) Emoções negativas e um impacto positivo e estatisticamente significativo no 17) Emoções positivas, totalizando 29 hipóteses.

Figura 1 - Modelo hipotético de bem-estar no trabalho



Fonte – Elaborado pelos autores do estudo.

5. Resultados

5.1. Análise exploratória dos dados e validação do instrumento

A partir da análise exploratória do banco de dados, detectou-se o recebimento duplicado de 38 questionários. Estes questionários foram eliminados e o banco de dados passou a contar com 425 observações.

Na etapa de análise descritiva dos dados, foi observada uma boa variabilidade dos dados. Também foi possível perceber que nenhuma variável apresentou distribuição normal, resultado esse compatível com o tipo do estudo, uma vez que nas ciências sociais, as variáveis geralmente não apresentam distribuição normal. A fim de testar as possíveis relações existentes entre as variáveis, utilizou-se o teste coeficiente de Spearman que evidenciou que 1.982 das 2.211 relações possíveis foram significativas (ao nível de 5%), o que representa 90% das correlações possíveis.

De modo a verificar se a AFE foi adequada, foram avaliadas duas medidas: a adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que indica se a proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis e deve apresentar um valor mínimo, 0,500 e o Teste de Esfericidade de Bartlett (TEB), que garante que a matriz de correlação populacional do conjunto de dados não é uma identidade e deve apresentar uma significância inferior a 1%. Por meio dessas

avaliações, verificou-se que todas as variáveis apresentaram valores dentro dos parâmetros estabelecidos.

Para avaliar a dimensionalidade dos fatores e construtos da pesquisa, realizou-se a análise fatorial exploratória (AFE). De um total de 67 variáveis, foram eliminadas apenas quatro, por terem apresentado Comunalidade inferior a 0,400.

Quando se avaliou a qualidade da solução fatorial através da Variância Explicada (VE), que reflete o percentual que o fator consegue explicar do construto por meio da redução dos dados, da Comunalidade (Com), indicativa do quanto cada variável do construto compartilha de significado com as outras variáveis do mesmo construto e da Carga Fatorial (CF), representativa do quanto cada variável compartilha de significado o seu respectivo fator ou construto, verificou-se que todas as variáveis apresentaram valores dentro dos parâmetros de aceitação.

Com intuito de verificar a validade convergente, que garante que os indicadores de um construto estão suficientemente relacionados com o mesmo foram utilizados o Método de Bagozzi, Yi e Philips (1991) e Critério de Fornell e Larcker (1981). Todas as variáveis apresentaram validade convergente com os seus respectivos fatores e construtos com base no método de Bagozzi, Yi e Philips (1991). Entretanto, algumas apresentaram pesos padronizados maiores ou menores que as outras variáveis do mesmo fator ou construto.

Por meio do Critério de Fornell e Larcker (1981), que tem como base a Variância Média Extraída (AVE) e que indica o percentual médio de variância compartilhada entre o construto latente e suas variáveis, também foi possível atestar a validade convergente dos fatores e construtos (todas as AVEs foram superiores a 50%).

Também com base no critério de Fornell e Larcker (1981) foi encontrada validade discriminante para todos os pares de fatores e construtos.

Para atestar a Confiabilidade dos fatores e construtos da pesquisa, que é uma medida da consistência das variáveis em relação ao que elas pretendem mensurar foi utilizada a Confiabilidade Composta (CC), que verifica o quanto da variância dos construtos é livre de erros aleatórios (HAIR et. al., 2009). Pôde-se observar que todos os fatores e construtos apresentaram CC superiores a 70%.

5.2. Validade Nomológica e ajuste do modelo

Após garantir que os construtos tinham validade e confiabilidade adequadas, foi então verificada a *Validade Nomológica* do modelo, que é garantida por meio de quatro medidas. A primeira é o R^2 de cada construto endógeno, que revela o quanto das suas variações são explicadas pelos construtos exógenos. Ele varia de 0% a 100% e quanto mais próximo de 100% maior o poder de explicação.

Além do R^2 , deve-se avaliar também a significância, a magnitude e o sentido das cargas dos construtos exógenos nos construtos endógenos. Para testar a sua significância é empregado o procedimento denominado *bootstrapping*. Henseler,

Ringle, Sinkovics (2009) prescrevem que, por meio desse procedimento, cada relação testada apresenta um valor t que deve ter uma significância inferior a 2,36 ($\alpha=0,01$) ou 1,96 ($\alpha=0,05$) para apresentar um impacto estatisticamente significativo (ANDERSON, SWEENEY e WILLIAMS, 2009). As cargas variam de -1 a 1 e, quanto mais próximas dos extremos, maior a sua magnitude e o seu impacto. Por fim, deve-se avaliar se a carga encontrada apresenta sentido (positivo ou negativo) hipotetizado. Henseler, Ringle, Sinkovics (2009) ressaltam que caminhos que tem um sinal algébrico contrário ao esperado levam a rejeição da hipótese testada.

Além de testar as hipóteses é importante também avaliar o ajuste do modelo. Nesta pesquisa foram empregadas duas medidas: o *Goodness of fit* (GoF), com base na fórmula proposta por Amato, Esposito e Tenenhaus (2004) e o Stone–Geisser's Q^2 (Q^2). O primeiro varia de 0% a 100%, não havendo ainda valores de corte para considerar um ajuste como bom ou ruim, mas, quanto mais próximo de 100%, melhor o ajuste. Já o Q^2 , que reflete se o modelo foi capaz de prever adequadamente os construtos endógenos deve ser superior a zero (HAIR, RINGLE, SARSTEDT, 2011).

A figura 2 exibe o teste do Modelo de Bem-estar no Trabalho resultante da pesquisa. O primeiro construto endógeno, “14) Importância percebida do trabalho” (percepção da importância das atividades realizadas no trabalho para o entrevistado, para a empresa e para a sociedade), apresentou um R^2 de 29%, sendo explicado pelos 13 construtos referentes aos fatores do trabalho. Entretanto, desses apenas o “06) Uso e desenvolvimento de capacidades” (β de 0,27 ao nível de $\alpha < 1\%$), o “02) Ambiente de trabalho” (β de 0,12 ao nível de $\alpha < 5\%$), o “07) Desempenho e reconhecimento profissional” (β de 0,11 ao nível de $\alpha < 5\%$) e o “09) Apoio e cooperação” (β de 0,11 ao nível de $\alpha < 5\%$) apresentaram impacto estatisticamente significativo. O construto “06) Uso e desenvolvimento de capacidades” foi o que apresentou o maior peso, indicando que a quantidade de habilidades envolvidas no desenvolvimento do trabalho, a frequência com que o uso da capacidade intelectual é requerida no desenvolvimento do trabalho e o e a frequência do uso da criatividade no desenvolvimento do trabalho têm o maior peso na “14. Importância percebida do trabalho”. Já o construto “02) Ambiente de trabalho” é composto pelas avaliações referentes à postura e disposição do espaço físico no trabalho e avaliações das condições ambientais (ruído, temperatura e luminosidade), que se constituem em importantes fatores para a percepção de Importância percebida do trabalho pelo entrevistado. O *feedback* pelos superiores e reconhecimento pela empresa da dedicação e do trabalho desenvolvido bem como o apoio e cooperação dos colegas e superiores, referentes aos construtos “07) Desempenho e reconhecimento profissional” e “09) Apoio e cooperação”, também apresentam relação com a Importância percebida do trabalho.

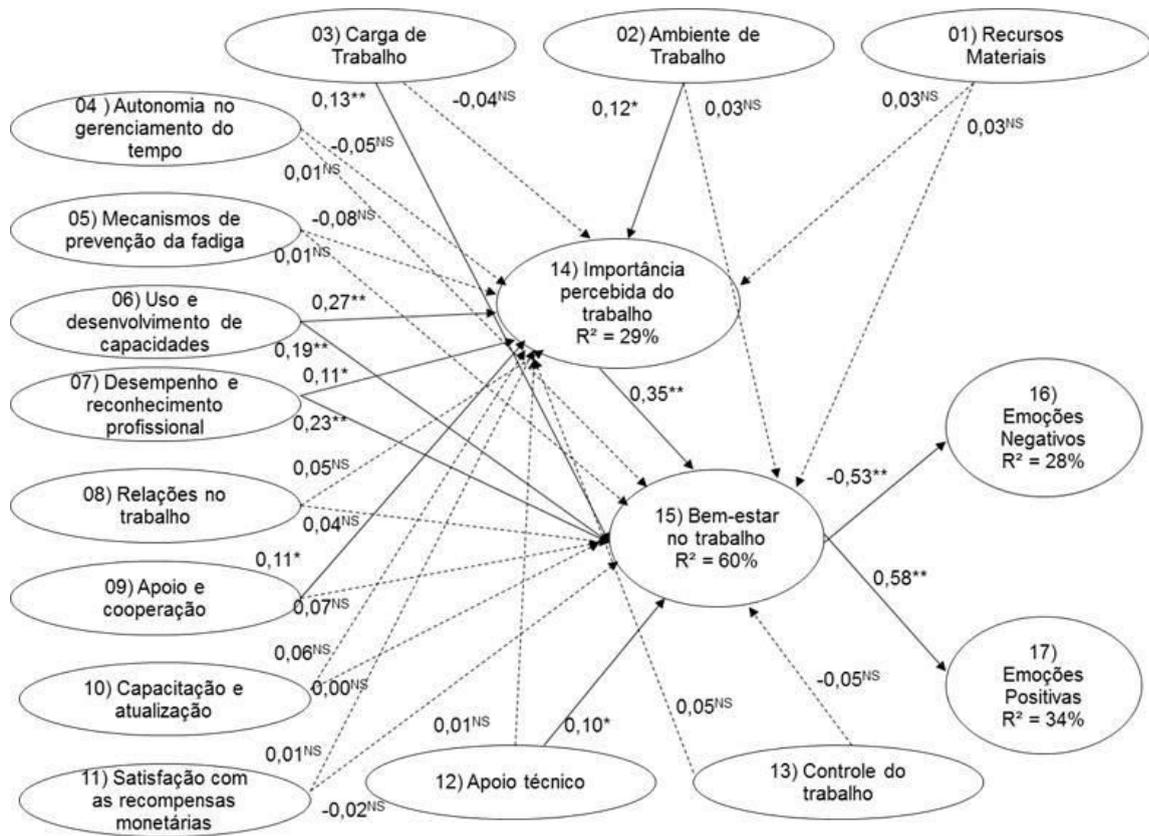
O segundo construto endógeno, “15) Bem-estar no trabalho” (percepção de que as atividades realizadas no trabalho são fonte de felicidade, prazer, proporcionam experiências positivas, bem-estar e são motivo de orgulho para o entrevistado), apresentou um R^2 de 60%, sendo explicado pelos 13 construtos referentes aos fatores do trabalho e pela Importância percebida do trabalho. Entretanto, destes apenas a “14) Importância percebida do trabalho” (β de 0,35 ao nível de $\alpha < 1\%$), o

“07) Desempenho e reconhecimento profissional” (β de 0,23 ao nível de $\alpha < 1\%$), o “06) Uso e desenvolvimento de capacidades” (β de 0,19 ao nível de $\alpha < 1\%$), o “03) Carga de trabalho” (β de 0,13 ao nível de $\alpha < 5\%$), e o “12) Apoio técnico” (β de 0,10 ao nível de $\alpha < 5\%$) apresentaram impacto estatisticamente significativo. A importância percebida pelo trabalho desenvolvido foi a que mostrou o maior peso no bem-estar no trabalho, seguida do desempenho e reconhecimento profissional e do uso e desenvolvimento das capacidades já explorados acima. A Carga de trabalho referente ao número de pessoas da equipe, distribuição das tarefas, prazos de execução propostos, carga diária de trabalho e necessidade de realização de horas extras, ou de levar trabalho para casa, bem como a frequência com que a falta de manutenção dos equipamentos gera atrasos, a facilitação da realização das tarefas pela tecnologia e sistemas (por exemplo: *e-mail*, *softwares*, sistemas integrados de gestão) e a frequência com que o apoio técnico (manutenção, suprimentos, TI etc) é disponibilizado quando necessário, referentes ao construto “12) Apoio técnico” são também importantes no que se refere ao bem-estar no trabalho percebido pelos entrevistados.

Os outros dois construtos “02) Ambiente de trabalho” e “09) Apoio e cooperação” apesar de não terem apresentado impacto direto no bem-estar no trabalho, o fazem de forma indireta, por terem evidenciado impacto na Importância percebida do trabalho e esse no bem-estar no trabalho. Dessa forma, são também importantes dimensões na formação da percepção de que as atividades realizadas no trabalho são fonte de felicidade, prazer, proporcionam experiências positivas, bem-estar e são motivo de orgulho para o entrevistado.

Por fim, os terceiros e quartos construtos endógenos, “16) Emoções negativas” (frequência com que sentiu tensão, irritação, impaciência, raiva, depressão, frustração, ansiedade, preocupação e chateação no trabalho nos últimos três meses) e “17) Emoções positivas” (frequência com que sentiu felicidade, alegria, entusiasmo, animação, empolgação, contentamento, disposição e orgulho no trabalho nos últimos três meses), apresentaram um R^2 de 28% e 34% respectivamente, sendo explicados pelo “15) Bem-estar no trabalho”. Ele apresentou um peso de -0,53 nas “16) Emoções negativas” e um peso de 0,58 nas “17) Emoções positivas”. Isso indica que, quanto maior o bem-estar, menor a frequência com que são sentidas as emoções negativas e vice-versa e, quanto maior o bem-estar, maior a frequência com que são sentidas as emoções positivas, considerando um período de três meses.

Figura 2 – Modelo de bem-estar no trabalho



Fonte – Elaborado pelos autores do estudo.

Observação - ** Significância <1%; *Significância <5%; ^{NS} Significância >5%.

Tabela 1- Resultado das hipóteses do Modelo Proposto

| Construtos | | Amostra | Pop. | Desv. | Erro | Valor T | Sig. |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------|-------|-------|------|---------|-------------|
| Exógenos | Endógenos | | | | | | |
| 01) Recursos materiais | | 0,03 | 0,03 | 0,05 | 0,05 | 0,54 | 29,3% |
| 02) Ambiente de trabalho | | 0,12 | 0,12 | 0,05 | 0,05 | 2,25 | 1,2% |
| 03) Carga de trabalho | | -0,04 | -0,04 | 0,05 | 0,05 | 0,75 | 22,7% |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | | -0,05 | -0,05 | 0,05 | 0,05 | 1,04 | 15,0% |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | | -0,08 | -0,07 | 0,06 | 0,06 | 1,43 | 7,7% |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 14) Importância percebida do trabalho R ² = 29% | 0,27 | 0,27 | 0,05 | 0,05 | 5,03 | 0,0% |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | | 0,11 | 0,11 | 0,07 | 0,07 | 1,67 | 4,7% |
| 08) Relações no trabalho | | 0,05 | 0,06 | 0,08 | 0,08 | 0,68 | 24,8% |
| 09) Apoio e cooperação | | 0,11 | 0,11 | 0,06 | 0,06 | 1,93 | 2,7% |
| 10) Capacitação e atualização | | 0,06 | 0,05 | 0,06 | 0,06 | 0,95 | 17,1% |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | | 0,01 | 0,01 | 0,05 | 0,05 | 0,29 | 38,5% |
| 12) Apoio técnico | | 0,01 | 0,02 | 0,05 | 0,05 | 0,24 | 40,5% |
| 13) Controle do trabalho | | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 1,03 | 15,2% |
| 01) Recursos materiais | | 0,03 | 0,03 | 0,04 | 0,04 | 0,65 | 25,6% |
| 02) Ambiente de trabalho | | 0,03 | 0,03 | 0,04 | 0,04 | 0,86 | 19,4% |
| 03) Carga de trabalho | | 0,13 | 0,13 | 0,04 | 0,04 | 2,94 | 0,2% |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | | 0,01 | 0,01 | 0,04 | 0,04 | 0,30 | 38,4% |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | | 0,01 | 0,01 | 0,03 | 0,03 | 0,15 | 43,9% |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 15) Bem-estar no trabalho R ² = 60% | 0,19 | 0,19 | 0,04 | 0,04 | 4,57 | 0,0% |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | | 0,23 | 0,22 | 0,05 | 0,05 | 4,60 | 0,0% |
| 08) Relações no trabalho | | 0,04 | 0,04 | 0,05 | 0,05 | 0,71 | 24,0% |
| 09) Apoio e cooperação | | 0,07 | 0,07 | 0,05 | 0,05 | 1,52 | 6,5% |
| 10) Capacitação e atualização | | 0,00 | 0,00 | 0,04 | 0,04 | 0,10 | 46,1% |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | | -0,02 | -0,02 | 0,04 | 0,04 | 0,54 | 29,3% |
| 12) Apoio técnico | | 0,10 | 0,09 | 0,03 | 0,03 | 2,79 | 0,3% |
| 13) Controle do trabalho | | -0,05 | -0,05 | 0,04 | 0,04 | 1,28 | 10,0% |
| 14) Importância percebida do trabalho | | 0,35 | 0,35 | 0,04 | 0,04 | 8,72 | 0,0% |
| 15) Bem-estar no trabalho | 16) Emoções negativas R ² = 28% | -0,53 | -0,53 | 0,03 | 0,03 | 15,39 | 0,0% |
| 15) Bem-estar no trabalho | 17) Emoções positivas R ² = 34% | 0,58 | 0,58 | 0,05 | 0,05 | 12,72 | 0,0% |

Fonte – Elaborado pelos autores do estudo.

Observações: a) Amostra: é o peso padronizado obtido para amostra completa; b) Pop.: é o peso médio obtido na população; c) Desv.: é o desvio- padrão da estimativa; d) Erro: é o erro estimado da estimativa; e) Valor T: é a razão entre o peso não padronizado pelo seu erro-padrão.

No que tange ao ajuste do modelo foram utilizados o GoF e o Q². O primeiro foi de 50%, indicando um bom ajuste. Já a tabela 1 apresenta os resultados para o Q² dos

construtos endógenos do modelo. É possível verificar que todos os valores são superiores a 0% indicando um adequado poder de previsão do modelo.

Além disso, Henseler, Ringle e Sinkovics (2009) agregam que um Q^2 de 0,02, 0,15 e 0,35 mostram uma relevância preditiva pequena, média ou grande respectivamente, bem como explicação da variável endógena, no caso de construtos reflexivos. Dessa forma, é possível verificar que a relevância preditiva dos construtos endógenos do modelo é de nível médio, no caso da “14) Importância percebida do trabalho”, “16) Emoções negativas” e “17) Emoções positivas” e de nível elevado, no caso do construto “15) Bem-estar no trabalho”.

A partir do modelo proposto neste estudo, observou-se que, apesar de os todos construtos referentes aos fatores do trabalho explicarem a importância percebida do trabalho, apenas quatro deles (“Uso e desenvolvimento de capacidades”, “Ambiente de trabalho”, “Desempenho e reconhecimento profissional” e “Apoio e cooperação”) apresentaram impacto estatisticamente significativo. Da mesma maneira aconteceu com o construto bem-estar no trabalho que, embora todos os construtos referentes aos fatores do trabalho pudessem explicá-lo, apenas cinco deles (“Importância percebida do trabalho”, “Desempenho e reconhecimento profissional”, “Uso e desenvolvimento de capacidades”, “Carga de trabalho” e “Apoio técnico”) apresentaram impacto estatisticamente significativo. Os construtos “Ambiente de trabalho” e “Apoio e cooperação”, apesar de não terem apresentado impacto direto no bem-estar no trabalho, o fazem de forma indireta, por terem apresentado impacto na Importância percebida do trabalho e este no bem-estar no trabalho. Quando analisados os construtos “Emoções negativas” e “Emoções positivas”, verificou-se que eles foram explicados pelo “Bem-estar no trabalho”, revelando que, quanto maior o bem-estar, as emoções negativas foram percebidas com menos frequência e vice-versa e, quanto maior o bem-estar as emoções positivas foram percebidas com mais frequência nos últimos três meses.

6. Conclusões e contribuições do estudo

A escala desenvolvida neste estudo foi validada, demonstrando que o instrumento apresenta boas características psicométricas, permitindo avaliar a percepção dos trabalhadores acerca dos fatores do trabalho em atividades administrativas/gerenciais, assim como o bem-estar e outros construtos relacionados, visando a implementação de um sistema de gestão mais consistente.

Por meio da ferramenta construída e validada nesse estudo, é possível identificar quais fatores do trabalho precisam ser trabalhados no intuito de atingir níveis mais elevados de bem-estar dos trabalhadores e prevalência de emoções positivas no ambiente organizacional. Além disso, os resultados que são providos com a utilização do instrumento no âmbito organizacional permitirão um delineamento dos planos de ação voltados para o controle e adequação dos fatores que influenciam negativamente os indivíduos, equipes de trabalho e organizações.

Verificou-se que quatorze construtos explicaram o bem-estar no trabalho, mas apenas cinco deles (“Importância percebida do trabalho”, “Desempenho e

reconhecimento profissional”, “Uso e desenvolvimento de capacidades”, “Carga de trabalho” e “Apoio técnico” apresentaram impacto estatisticamente significativo. Os construtos “Ambiente de trabalho” e “Apoio e cooperação”, apesar de não terem revelado impacto direto no Bem-estar no trabalho, o fizeram de forma indireta, por terem evidenciado impacto na importância percebida do trabalho e este no bem-estar no trabalho.

Conclui-se que as “Emoções negativas” e as “Emoções positivas” foram explicadas pelo “Bem-estar no trabalho”, revelando que, quanto maior o bem-estar, menor a frequência de emoções negativas percebidas e vice-versa e, quanto maior o bem-estar, maior a frequência de emoções positivas percebidas.

Referências

ALBRECHT, K. **O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você.** Rio de Janeiro: Zahar, 1988.

ANDERSON, D. R.; SWEENEY, D. J.; WILLIAMS, T. A. **Estatística aplicada à administração e economia.** 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BAGOZZI, R. P.; YI, Y.; PHILIPS, L. W. Assessing construct validity in organizational research. **Administrative Science Quarterly**, v.36, n.3, p.421-58, sept. 1991.

DESSEN, M.C; PAZ.M.G. Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: em busca de uma avaliação. In: XXXIII Encontro da ANPAD. 2009. São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n.1, p. 83–99, maio 2008.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida no trabalho.** Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

FERREIRA, M.C. **Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho:** Saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. Revista Tempus-Actas de Saúde Coletiva. p. 61-78. Abr. 2012b.

FORNELL, C., LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, New Orleans, v. 18, n. 1, p. 39-50, Feb, 1981.

GOLDENBERG, P. **A saúde dos executivos.** Rio de Janeiro: Guanabara, 1978.

GONDIM S. M. G., ESTRAMIANA, J. L. A., LUNA, A. de F. Emoções e trabalho: estudo sobre a influência do status e do sexo na atribuição de afetos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho.** São Paulo, v. 13, n. 2, p. 241-258, 2010.

HAIR, J. F.; et al. **Análise multivariada de dados**. Trad: Adonai Schlup Sant'Anna. Porto Alegre: Bookmam, 2009.

HAIR, J. F.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. PLS-SEM: indeed a silver bullet. **Journal of Marketing Theory and Practice**, v. 19, n. 2, p. 139–51, 2011.

HENSELER, J.; RINGLE, C., M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. **Advances in International Marketing**, V. 20, p. 277–319, 2009.

MARTINS, M.C.A, MELO, J.M.C.D. Emoção... Emoções...Que implicações para a saúde e qualidade de vida?...Millenium. **Revista do ISPV**, n. 34, 2008.

MENDES, A.M.; MORRONE, C.F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A.M.; BORGES, L.O.; FERREIRA, M.S. (Org) **Trabalho em Transição, Saúde em Risco**. Brasília. Editora da Universidade de Brasília, p.27-42, 2002.

MORAIS, L.F.R; KILIMNIK, Z.M. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e estresse no trabalho**: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Belo Horizonte: UFMG, 1994. Relatório de pesquisa.

NUNES, P. Psicologia positiva. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt>> Acesso em 05 abr. 2012.

OGATA, A; SIMURRO, S. **Guia prático de qualidade de vida**: como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

PASCHOAL, Tatiane. **Bem-estar no trabalho**: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 2008. 180 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Brasília.

PASCHOAL, T; TAMAYO, A. Construção e validação de escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p11-22, 2008.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; WILL, A. 'SmartPLS 2.0, 2005. Disponível em:

<<http://www.smartpls.de>> Acesso em 15 de ago de 2011.

ROBERTSON, I.; COOPER, C.L. **Well – being**: Productivity and happiness at work. London: Palgrave Macmillan, 2011.

SANT'ANNA, L.L; PASCHOAL, T; GOSENDI, E.E.M. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para a ascensão, promoção e salários. **Rac**, Rio de Janeiro, v.16, n.5, art.6, p. 744-64, set./out. 2012.

TOFLER, A. **Future shock**. Nova York: Pandonhouse, 1970.