



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS DE CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

RODRIGO DIEGO MORSCHBACHER

**BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES DO
MUNICÍPIO DE SALVADOR DAS MISSÕES-RS**

CERRO LARGO

2017

RODRIGO DIEGO MORSCHBACHER

**BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES DO
MUNICÍPIO DE SALVADOR DAS MISSÕES-RS**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação
apresentado como requisito para obtenção de grau de
Bacharel em Administração da Universidade Federal da
Fronteira Sul – Campus de Cerro Largo.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Prante Dill

CERRO LARGO

2017

PROGRADMBIB - Divisão de Bibliotecas

Morschbacher, Rodrigo Diego

Bem-Estar no Trabalho: Um estudo com trabalhadores do município de Salvador das Missões-RS / Rodrigo Diego Morschbacher. -- 2017.

48 f.

Orientador: Rodrigo Prante Dill.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Administração, Cerro Largo, RS, 2017.

1. Bem-estar no trabalho. 2. Comprometimento organizacional afetivo. 3. Satisfação no trabalho. 4. Envolvimento com o trabalho. I. Dill, Rodrigo Prante, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

RODRIGO DIEGO MORSCHBACHER

**BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES DO
MUNICÍPIO DE SALVADOR DAS MISSÕES-RS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:
24/11/2017

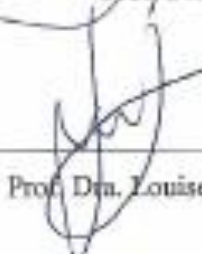
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Rodrigo Prante Dill



Prof. Dra. Salete Oro Boff



Prof. Dra. Louise de Lima Roedel Botelho

RESUMO

Este estudo objetiva medir, utilizando indicadores psicométricos, o bem-estar no trabalho dos trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS. Para isso, foram explorados, no referencial teórico, as definições e conceitos a respeito do tema da pesquisa, conceituando bem-estar, bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, as três dimensões do bem-estar no trabalho: a satisfação no trabalho; o envolvimento com o trabalho; e o comprometimento organizacional afetivo. Ainda foram apresentadas pesquisas nacionais realizadas entre os anos de 2005 a 2014, para poder melhor compreender os temas. A pesquisa é de natureza quantitativa, sendo caracterizada como descritiva, tendo como população alvo os trabalhadores com carteira assinada, do município de Salvador das Missões-RS. A amostra foi calculada a partir das informações encontradas no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com erro amostral de 5% e nível de confiança de 95%, utilizando as fórmulas de determinação do tamanho da amostra com base na estimativa da média populacional e da proporção populacional, foram calculados três tamanhos de amostra, assim chegando a quantidade de 358 trabalhadores. A coleta de dados foi feita por meio da aplicação do Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13). Portanto, em relação aos resultados, foi possível perceber que, no fator “compromisso e satisfação”, o nível de bem-estar no trabalho dos trabalhadores de Salvador das Missões-RS encontra-se, em sua maioria, com um escore muito baixo. Esse resultado remete ao fato de que esses trabalhadores não estão comprometidos, organizacional e afetivamente, com a empresa onde atuam e, também, não estão satisfeitos com o ambiente de trabalho em que se encontram. Também foi possível perceber que, no fator “envolvimento com o trabalho”, o nível de bem-estar no trabalho dos trabalhadores de Salvador das Missões-RS encontra-se, em sua grande maioria, equivalente a cerca da metade da amostra, com um escore muito baixo. Esse resultado remete ao fato de que esses trabalhadores não estão envolvidos com a empresa onde atuam. Conclui-se também que, entre todas as afirmações, a afirmação que teve a maior porcentagem de respondentes que discordaram totalmente foi “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho”. Já a afirmação que teve a maior porcentagem de respondentes que concordaram totalmente foi “As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho. A afirmação que teve maior porcentagem de pessoas que não se identificaram foi “As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia”. As afirmações que tiveram menor aceitação por parte dos correspondentes foram “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho” e “Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa”.

Palavras-Chave: Bem-estar no trabalho. Comprometimento organizacional afetivo. Satisfação no trabalho. Envolvimento com o trabalho.

ABSTRACT

This study aims to measure, using psychometric indicators, the welfare in the work of workers with a formal contract of the municipality of Salvador das Missões-RS. For this, the definitions and concepts regarding the research topic, conceptualizing well-being, subjective well-being, psychological well-being, the three dimensions of well-being at work were explored in the theoretical reference: satisfaction at work; involvement with work; and affective organizational commitment. National surveys carried out between 2005 and 2014 were also presented, in order to better understand the themes. The research is of a quantitative nature, being characterized as descriptive, having as target population the workers with a formal contract, from the municipality of Salvador das Missões-RS. The sample was calculated from the information found at the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), with a sampling error of 5% and a 95% confidence level using the sample size determination formulas based on the population mean estimate and of the population proportion, three sample sizes were calculated, thus reaching the number of 358 workers. The data collection was done through the application of the Inventory of Welfare at Work (IBET-13). Therefore, in relation to the results, it was possible to perceive that, in the factor "commitment and satisfaction", the level of well-being in the work of the workers of Salvador das Missões-RS is, for the most part, with a very low score. This result refers to the fact that these workers are not compromised, organizationally and affectively, with the company where they work and, also, are not satisfied with the work environment in which they are. It was also possible to perceive that, in the "work-engagement" factor, the level of well-being in the work of the workers of Salvador das Missões-RS is, for the most part, equivalent to about half of the sample, with a very low score. This result refers to the fact that these workers are not involved with the company where they operate. It was also concluded that, among all the statements, the statement that had the highest percentage of respondents who disagreed totally was "I am satisfied with my salary compared to my efforts at work." Already the statement that had the highest percentage of respondents who fully agreed was "The most important things that happen in my life involve my work. The statement that had the highest percentage of people who did not identify was "The hours I spend working are the best hours of my day". The statements that had less acceptance by the correspondents were "I eat, I live and breathe my job" and "I am satisfied with the opportunities to be promoted in this company."

Keywords: Well-being at work. Affective organizational commitment. Job satisfaction. Involvement with work.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Dados coletados a partir do IBET-13	34
Tabela 2: Respostas do IBET-13.....	37

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Dados do Fator 1 do IBET-13.....	35
Gráfico 2: Dados do Fator 2 do IBET-13	36

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	TEMA E PROBLEMA	10
1.2	OBJETIVOS	11
1.2.1	Geral	11
1.2.2	Específicos	11
1.3	JUSTIFICATIVA.....	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	DEFINIÇÕES E CONCEITOS.....	13
2.2	PESQUISAS NACIONAIS	16
3	METODOLOGIA	29
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	29
3.2	POPULAÇÃO ALVO DO ESTUDO	29
3.3	PLANO E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	31
3.4	TÉCNICAS DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	32
3.5	COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA	33
4	ANÁLISE DOS DADOS	34
4.1	ESCORES MÉDIOS DOS FATORES DO IBET-13	34
4.1.1	Compromisso e Satisfação	34
4.1.2	Envolvimento com o trabalho	35
4.2	RESPOSTAS DADAS NAS AFIRMAÇÕES DO IBET-13	36
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
	REFERÊNCIAS	44
	APÊNDICE A - Inventário de Bem-Estar no Trabalho – IBET-13	48

1 INTRODUÇÃO

As mudanças tecnológicas, políticas e econômicas vêm forçando as empresas a buscar formas de aprender mais rapidamente que suas concorrentes, visando à competitividade no mercado, e os funcionários têm assumido maior autoridade de decisão e muito mais responsabilidade pessoal. Este cenário exige do empregado mais capacidade decisiva, mais flexibilidade e mais agilidade ao enfrentar os problemas do dia-dia. A pressão no ambiente de trabalho é imensa e pode trazer efeitos nocivos à saúde de todos os trabalhadores. A partir disso, as organizações estão se preparando melhor para poder identificar e realizar ações que possam ajudar os trabalhadores a enfrentar esses problemas, auxiliando desde a prevenção até o tratamento de doenças ou mudanças específicas no ambiente de trabalho (COVACS, 2006).

De acordo com Homrich (2014), o trabalho ocupa cada vez mais um papel de suma importância na vida dos indivíduos. Pela sua grande importância financeira, pelas oportunidades de crescimento tanto pessoal quanto profissional, auxiliando na formação de vínculos no local de trabalho, formando ainda uma identidade profissional e pessoal, assim como outras retribuições que para o ser humano são de grande interesse e importância.

O trabalho também é citado por Leal (2008) como alvo de várias análises, já que muitos trabalhadores passam grande parte do seu tempo inseridos em uma organização. O trabalho está ligado tanto à vida profissional do trabalhador quanto a vida pessoal. Muitos indivíduos não conseguem separar o ambiente de trabalho do ambiente familiar, prejudicando o seu rendimento, acarretando problemas para a empresa e afetando a si mesmo. Por isso é muito importante o cuidado com a saúde e o bem-estar do trabalhador, fazendo com que o indivíduo se sinta bem no ambiente de trabalho, conseguindo desempenhar as suas funções da melhor maneira possível (LEAL, 2008).

Quando se fala em bem-estar no trabalho, é impossível não citar o bem-estar em um contexto geral. Segundo Meleiro (2005), dentro da área de psicologia, o tema bem-estar vem sendo estudado desde a década de 40, e hoje possui diferentes aspectos, sendo eles o bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. A autora ainda cita o movimento da psicologia positiva, que se iniciou em 1960 e teve como foco central desencadear o bem-estar do indivíduo.

A psicologia positiva tem como propósito mudar a essência da psicologia, passando a construir qualidades positivas ao invés de se concentrar na reparação das piores situações da vida do indivíduo. Sendo assim, ela tem como alvo as forças e capacidades das pessoas, para

que possam progredir como indivíduo ou comunidade. É em decorrência disso, que vários estudos foram realizados, com o objetivo de entender, de forma clara, o bem-estar no contexto da psicologia positiva (PINTO, 2009).

No campo da psicologia, o bem-estar pode ser visto dentro da literatura de diferentes modos, por meio de uma visão hedônica que seria o bem-estar subjetivo, uma visão de potencialidades intrínsecas que se trata do bem-estar psicológico ou ainda um conjunto de vínculos positivos no trabalho, o qual se pode denominar de bem-estar no trabalho (ALVES et al., 2012).

Desta forma, compreendendo melhor a área da psicologia positiva e o conceito de bem-estar, é possível realizar uma abordagem mais profunda sobre o tema bem-estar no trabalho. O bem-estar dos trabalhadores é um item de grande importância para as organizações e para a comunidade em geral (KUNKEL; VIEIRA, 2012). Segundo Siqueira e Padovam (2008) ainda não existem na literatura concepções claras sobre o conceito de bem-estar no trabalho, porém afirmam que ele pode ser concebido como um conceito integrado por três componentes: a satisfação com o trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Siqueira, Orengo e Peiró (2014) complementam esta ideia quando afirmam que o bem-estar no trabalho é um estado mental positivo, formado por esses três vínculos.

De acordo com Souza e Coleta (2012), o bem-estar no trabalho está relacionado diretamente com o tema saúde nas organizações, ele pode ser definido como as emoções positivas do indivíduo e sua percepção no ambiente de trabalho. Paschoal (2008) conclui que o bem-estar no trabalho engloba emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que ele expressa e desenvolve seus potenciais no trabalho para alcançar suas metas de vida. O autor ainda define que o bem-estar no trabalho inclui aspectos positivos (emoções e humores) e aspectos cognitivos (percepção de realização).

1.1 TEMA E PROBLEMA

O tema desta pesquisa foi analisar o bem-estar no trabalho dos trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS. Deste modo, apresentou-se o seguinte problema de pesquisa: utilizando indicadores psicométricos, qual a medida de bem-estar no trabalho dos trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS?

1.2 OBJETIVOS

O presente trabalho buscou analisar qual a medida de bem-estar no trabalho dos trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS. Desta forma foi possível apresentar o objetivo geral e os objetivos específicos do trabalho.

1.2.1 Geral

Para responder o problema da pesquisa, foi definido como objetivo geral deste trabalho: medir, utilizando indicadores psicométricos, o bem-estar no trabalho dos trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS.

1.2.2 Específicos

Os objetivos específicos do presente trabalho foram os seguintes:

- aferir a satisfação no trabalho;
- mensurar o envolvimento com o trabalho;
- medir o comprometimento organizacional afetivo.

1.3 JUSTIFICATIVA

O bem-estar no trabalho é um assunto que diversos autores têm demonstrado interesse, pois é uma das principais preocupações da psicologia das organizações e também do sistema de gestão, em decorrência do impacto que o mesmo causa no dia-dia dos trabalhadores e no desempenho da organização. Esta temática tem grande importância para o bem-estar dos trabalhadores e para o sucesso da organização onde estão inseridos. Considera-se relevante que profissionais da área de recursos humanos reconheçam a importância deste assunto, para aperfeiçoar as políticas das empresas de acordo com as necessidades dos funcionários (PINTO, 2009).

De acordo com Schlickmann (2011), o investimento das empresas no capital humano, traz inúmeras vantagens para as organizações como o aumento da produtividade e uma melhoria na qualidade dos seus produtos. Os empregadores tem cada vez mais interesse no tema bem-estar no trabalho quando percebem que ele afeta positivamente o desempenho dos seus funcionários.

Para os trabalhadores, o bem-estar no trabalho traz implicações diretas no desempenho e produtividade dos mesmos. E, por causa disso, muitos estudiosos tem grande interesse em

realizar pesquisas sobre o tema bem-estar no trabalho, especialmente aqueles que têm relação direta com o campo do comportamento organizacional (ALVES et al., 2012).

Por este motivo, o estudo se justifica por ter grande importância para os trabalhadores do município de Salvador das Missões-RS, pois é no trabalho que esses indivíduos passam grande parte do seu tempo. Este trabalho buscará analisar as medidas de bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) destes indivíduos, por meio de uma pesquisa quantitativa, com aplicação de um inventário de bem-estar no trabalho.

Já para o pesquisador, o trabalho se justifica, por auxiliar na compreensão dos conceitos referente ao tema estudado, proporcionando maior conhecimento sobre a aplicação das escalas de bem-estar no trabalho e, ainda, deixando claro como o bem-estar no trabalho é importante para as empresas e para os trabalhadores, melhorando a qualidade de vida dos indivíduos e aumentando a produtividade das organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir, serão apresentados os principais elementos teóricos do trabalho, que serviram como base para melhor compreender a temática em estudo, permitindo, assim, maior conhecimento e, também, o alcance dos objetivos propostos. Na primeira parte, foram abordadas as definições e conceitos a respeito do tema da pesquisa e, na segunda parte, foram apresentadas pesquisas nacionais realizadas entre os anos de 2005 a 2014.

2.1 DEFINIÇÕES E CONCEITOS

Nesta etapa serão apresentadas as definições e conceitos dos temas bem-estar, bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, os conceitos e definições sobre o tema principal que é o bem-estar no trabalho, formulado através de uma conexão positiva do indivíduo com o trabalho e a organização, e por fim foram abordadas as definições e conceitos dos componentes que formam o bem-estar no trabalho, são eles: satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

O tema bem-estar está chamando cada vez mais a atenção de diversos pesquisadores, pois ele possui várias concepções no campo da psicologia. Os estudiosos sobre a temática afirmam que o bem-estar pode ser visto por meio de uma visão hedônica (bem-estar subjetivo), de uma visão de potencialidades intrínsecas (bem-estar psicológico), ou ainda concebendo um conjunto de vínculos positivos com o contexto de trabalho (bem-estar no trabalho) (ALVES et al., 2012).

Segundo Ferraz (2009), o bem-estar está totalmente relacionado com as ciências da saúde, pois está voltado para a extinção do chamado mal-estar. Já para Paschoal (2008), o bem-estar é entendido como a experiência da felicidade e é o que concentra um maior número de estudos dentro da área da psicologia positiva. Ainda segundo o autor, o bem-estar não corresponde a uma única etapa da vida, mas sim, as diversas atividades desenvolvidas pelo homem.

De acordo com Giacomoni (2002), o bem-estar subjetivo é uma área da psicologia que vem crescendo e sendo reconhecida nos últimos tempos. Siqueira e Padovam (2008), destacam o bem-estar subjetivo como um campo de estudos, no qual os indivíduos procuram entender, compreender e fazer avaliações de suas vidas. Os autores relatam que para ter um nível adequado de bem-estar subjetivo, é preciso que o indivíduo tenha um nível muito grande de satisfação com a sua vida, muitas experiências emocionais positivas e poucas experiências emocionais negativas.

O bem-estar subjetivo também pode ser definido como as avaliações cognitivas e afetivas que os indivíduos fazem de suas vidas, se os mesmos estão satisfeitos com suas vidas e com as experiências dos afetos negativos e positivos. Pode ainda ser composto por duas dimensões emocionais, os afetos, que são aspectos negativos e positivos, e composto ainda pela natureza cognitiva, que denomina a satisfação com a vida (SOUZA, 2011).

Segundo Siqueira e Padovam (2008), diferente do bem-estar subjetivo que fala sobre as avaliações de satisfação com a vida, destacando a felicidade entre aspectos positivos e poucos negativos, a ideia de bem-estar psicológico é fortemente construída sobre formulações psicológicas sobre o desenvolvimento humano e auxiliando no enfrentamento dos desafios da vida.

O bem-estar psicológico contempla o ótimo funcionamento do ser humano, correspondendo à concepção da felicidade. Do mesmo modo, se apresenta como um sentimento capaz de preencher totalmente os desejos dos indivíduos (SOUZA, 2011).

De acordo com Pinto (2009), a temática bem-estar no trabalho vem ganhando força na área da psicologia das organizações, tendo como uma de suas preocupações o impacto que é causado na vida dos trabalhadores, estando relacionada também ao próprio sucesso das organizações. Ainda segundo o autor, o termo bem-estar no trabalho está diretamente relacionado com o trabalhador e a organização onde atua, muitas vezes afetando de forma positiva ou negativa a sua vida pessoal e os compromissos com a empresa. Schlickmann (2011) complementa afirmando que o bem-estar no trabalho remete a ideia de felicidade dentro do ambiente empregatício, diminuindo a chance dos empregados adquirirem alguma doença e reduzindo os custos que seriam designados para o tratamento dessas doenças.

O bem-estar no trabalho pode ser representado por três dimensões: a satisfação no trabalho, que seria um estado mental positivo ou prazeroso resultante de um trabalho bem feito; o envolvimento com o trabalho, que seria o desempenho do trabalhador e o impacto do trabalho na sua autoestima; e o comprometimento organizacional afetivo, no qual o indivíduo se identifica com a organização, visando atingir os seus objetivos e os da empresa (ALVES et al., 2012).

Os conceitos sobre a satisfação no trabalho são sinônimos de motivação. Alguns estudiosos consideram que a satisfação com o trabalho não está diretamente ligada à questão financeira, mas sim com fatores como: qualidade de vida, justiça, afetividade e cooperação. A satisfação no trabalho está totalmente ligada com as tarefas e comportamentos do dia-dia, como o indivíduo responde as tarefas de trabalho que são designadas para ele, bem como as condições físicas e sociais do local de trabalho (SCHLICKMANN, 2011).

Siqueira, Orengo e Peiró (2014) também falam sobre a satisfação no trabalho, apresentando um modelo mental positivo para o bem-estar no trabalho com um conjunto de três grandes categorias de fontes de satisfação. Essas categorias se estruturam de acordo com as percepções do trabalhador sobre os sentimentos originados de: relações com chefia, colegas e outras pessoas no local de trabalho, retribuições organizacionais (promoções e salários) e as tarefas que são realizadas. Essas três fontes modelam o estado mental positivo de bem-estar no trabalho.

De acordo com a ideia de Siqueira, Orengo e Peiró (2014), quanto maior o envolvimento com o trabalho, maior a motivação do empregado em relação à empresa onde atua, aumentando, assim, o seu envolvimento com a mesma. Os autores também destacam o estado de fluxo, que é um estado mental em que a pessoa está totalmente envolvida com o que esta fazendo, ou seja, totalmente envolvida nos processos da organização onde atua.

Vários estudiosos abordam sobre esse tema, relatando que o envolvimento com o trabalho passa a levar o indivíduo a superar suas expectativas e atingir seus objetivos. A literatura sobre o tema ainda destaca que esse envolvimento fortalece os vínculos do indivíduo com a organização, assim, pode-se concluir, que o envolvimento com o trabalho está ligado de forma direta com o bem-estar no trabalho (SCHLICKMANN, 2011).

O comprometimento organizacional afetivo pode ser definido de acordo com Siqueira, Orengo e Peiró (2014), como um estado em que o indivíduo se identifica fortemente com a organização e tem grande vontade de continuar atuando e se dedicando em prol da mesma. Os autores ainda complementam que são diversos sentimentos positivos que estão envolvidos neste compromisso dos trabalhadores com a organização, são eles: entusiasmo, confiança, dedicação, orgulho, entre outros.

Schlickmann (2011), ainda destaca que o comprometimento organizacional afetivo é um elemento que liga o indivíduo com a organização. É possível notar que o psicológico do funcionário se volta totalmente aos interesses da organização, deste modo o mesmo faz de tudo para alcançar as metas e objetivos determinados pela organização.

Os autores citados afirmam que o bem-estar pode ser visto por meio de três visões, pelo bem-estar subjetivo, que compreende e avalia a vida dos indivíduos, pelo bem-estar psicológico, que contempla o ótimo funcionamento do ser humano, correspondendo, assim, a felicidade e o bem-estar no trabalho, que se preocupa com o impacto que é causado na vida dos trabalhadores e com o sucesso nas organizações. Este último é representado por três dimensões: a satisfação com o trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo.

2.2 PESQUISAS NACIONAIS

Como base teórica deste estudo foram analisados trinta e três artigos, todos relacionados com o tema bem-estar no trabalho. Os artigos foram retirados do Google Acadêmico e analisados separadamente, em seguida colocados em uma planilha eletrônica para auxiliar na análise dos trabalhos. Destes trinta e três artigos, pelo menos cinco tem relação direta com o objetivo proposto no trabalho. Foi realizada uma síntese de cada artigo, iniciando a análise de forma crescente de acordo com o ano de publicação, de 2005 até o ano de 2014.

As relações entre bem-estar no trabalho e participação em programas organizacionais de promoção da saúde

Este trabalho, com autoria de Basilio (2005), teve como objetivo geral promover uma análise sobre as relações entre bem-estar no trabalho e frequência a programas organizacionais de promoção da saúde. É um estudo quantitativo, com aplicação de um questionário composto por quatro escalas que mediram a satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo e frequência de participação em programas de saúde, realizados na empresa. Foi aplicado em trabalhadores de uma indústria multinacional química e farmacêutica, de ambos os sexos, com idade média próxima aos trinta anos. Os resultados do estudo foram satisfatórios, mostraram que grande parcela do bem-estar no trabalho praticamente não depende dos programas de promoção de saúde promovidos pela empresa. Em contrapartida, promoções na saúde e benefícios comunitários foram relacionadas com a satisfação, promoções e salários.

Bem-estar no trabalho: os impactos do suporte do supervisor e da liderança

Este trabalho, com autoria de Meleiro (2005), teve como objetivo geral investigar o impacto da percepção do suporte do supervisor e dos estilos de liderança no bem-estar no trabalho. É uma pesquisa quantitativa, com uso de questionário autoaplicável composto por quatro escalas que mediram as variáveis: percepção de suporte do supervisor, estilos de lideranças, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, e para a análise de dados foi utilizado um software estatístico. O estudo foi aplicado em trabalhadores de empresas privadas e públicas de São Paulo, de ambos os sexos, com idade média próxima aos trinta e um anos. Os resultados do estudo revelaram um impacto maior do suporte do supervisor do que de estilos de liderança sobre o bem-estar no trabalho.

As relações entre inteligência emocional e bem-estar no trabalho

Este trabalho, com autoria de Nascimento (2006), teve como objetivo geral analisar as relações entre as habilidades da inteligência emocional e as dimensões de bem-estar no trabalho. Estudo quantitativo, com aplicação de questionário composto por quatro escalas que mediram os três componentes de bem-estar no trabalho e as habilidades da inteligência emocional e para análise de dados foi utilizado um software estatístico. O estudo foi aplicado com trabalhadores do setor de Administração e de Produção, com idade entre dezoito e cinquenta e oito anos, de ambos os sexos, diversos graus de escolaridade e tempo de serviço de um a vinte e sete anos. Os resultados revelaram que somente três habilidades da inteligência emocional tiveram correlações com as dimensões de bem-estar no trabalho: empatia, sociabilidade e automotivação. Ou seja, o bem-estar no trabalho está associado às habilidades intelectuais e emocionais dos trabalhadores.

Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça

Este trabalho, com autoria de Covacs (2006), teve como objetivo geral identificar os impactos dos valores organizacionais, da percepção de suporte organizacional e das percepções de justiça sobre as dimensões de bem-estar no trabalho. Pesquisa quantitativa, com uso de questionário autoaplicável composto por sete escalas, abrangendo as três variáveis de bem-estar no trabalho e para a análise de dados foi realizado o uso de *softwares* estatísticos. O estudo foi aplicado com trabalhadores de empresas na região da Grande São Paulo - SP, de ambos os sexos, com idade próxima aos trinta e cinco anos, do setor financeiro e não financeiro. Os resultados revelam que se promove bem-estar no trabalho quando as organizações adotam políticas e práticas que promovam um suporte e tratamento digno aos empregados, assim, os mesmos tenderão a desenvolver capacidades e melhorias, aumentando seus esforços na organização, com base na confiança e lealdade.

Vivências de mal-estar e bem-estar no trabalho em central de teleatendimento governamental

Este trabalho, com autoria de Diniz (2006), teve como objetivo geral investigar a relação entre serviço de teleatendimento, custo humano do trabalho e vivências de mal-estar e bem-estar dos teleatendentes em uma central do governo. Pesquisa quanti-quali, com uso de questionários e entrevistas semiestruturadas e para análise de dados foi utilizado um *software* estatístico. O estudo foi aplicado com teleatendentes, a grande maioria do sexo feminino, com idades entre dezoito e quarenta e oito anos e na maioria dos casos com tempo de serviço

inferior de três anos. Os resultados revelam que as interações sócio profissionais, organização de trabalho e condições de trabalho apresentam-se como dimensões interdependentes do contexto de produção do serviço estudado, para que os teleatendentes possam lidar com as contradições do contexto de produção, são usadas estratégias de mediação, que podem tanto aumentar o custo humano quando ineficazes, como podem reduzir o custo humano quando eficazes, prevalecendo sempre as vivências de bem-estar no serviço de teleatendimento.

Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho: um estudo com idosos que trabalham

Este trabalho, com autoria de Melo (2007), teve como objetivo geral verificar se há diferenças entre idosos voluntários e trabalhadores formais quanto ao nível de bem-estar subjetivo, medido por duas escalas, e de bem-estar no trabalho, medido pelas escalas de indicadores de bem-estar no trabalho. Pesquisa com coleta de dados por meio de fichas de informações sócio demográficas e escalas autoaplicáveis, com uso de *software* estatístico para análise dos dados. O estudo foi aplicado com voluntários e trabalhadores formais da cidade de Uberlândia - MG, com média de idade de sessenta e cinco anos e de ambos os sexos. Os resultados encontrados indicaram alto nível de bem-estar subjetivo entre todos os participantes da pesquisa, mostraram, ainda, nível considerável de bem-estar no trabalho. Os dados ainda apontaram uma relação positiva alta entre bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo.

Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho em profissionais de educação física

Este trabalho, com autoria de Valente (2007), teve como objetivo geral verificar as relações entre bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho em professores de educação física que atuavam em escolas e academias, descrevendo os níveis de bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho, análises de variância e correlação entre os construtos. Pesquisa quantitativa, com uso de questionário autoaplicável, composto por cinco escalas que mediram as variáveis do estudo e para a análise de dados foi utilizado *software* estatístico. O estudo foi aplicado com professores de educação física, de escolas particulares da Região do Grande ABC e academias da cidade de São Paulo - SP, de ambos os sexos e com idade entre vinte e um e cinquenta e nove anos. Os resultados do estudo revelaram que o bem-estar subjetivo e o bem-estar no trabalho guardam relações entre si. Os professores na maioria das vezes tem uma vida feliz, revelando relação mediana no que se refere a sua vida profissional, em contrapartida os estudos revelam que os mesmos estão relativamente felizes com a sua vida pessoal.

Impactos da percepção de saúde organizacional no bem-estar no trabalho

Este trabalho, com autoria de Hernandez (2007), teve como objetivo geral testar um modelo que considerava a percepção de saúde organizacional como antecedente de bem-estar no trabalho. Pesquisa quantitativa, com uso de questionários e *software* estatístico. O estudo foi aplicado com trabalhadores de diversas empresas e segmentos, todos formalmente empregados, de ambos os sexos, com idade média de vinte e nove anos e tempo médio de serviço de cinco anos. O modelo proposto pelo trabalho foi confirmado, os resultados foram discutidos e foi realizada uma proposta para investigações futuras.

Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho

Este trabalho, com autoria de Siqueira e Padovam (2008), teve como objetivo geral apresentar duas visões tradicionais e uma concepção nova sobre bem-estar. Referencial teórico, sem aplicação metodológica. Neste trabalho foram apresentados conceitos sobre o tema bem-estar em duas visões tradicionais e uma concepção nova sobre o mesmo. Sugere-se ao final do trabalho uma articulação, com base nas proposições da psicologia positiva, com o objetivo de ampliar a compreensão dos fatores que contribuem para promover uma existência mais saudável.

Bem-estar no trabalho: impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização

Este trabalho, com autoria de Araújo e Oliveira (2008), teve como objetivo geral investigar o impacto dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização enquanto possíveis preditores dessa variável. Pesquisa quantitativa, com uso de questionários autoaplicáveis e análise por meio de *softwares* estatísticos. O estudo foi aplicado com trabalhadores de organizações privadas da Região do Triângulo Mineiro - MG, com idade média de trinta anos, de ambos os sexos, portadores de, no mínimo, ensino fundamental e tempo de trabalho de três meses. Os resultados indicam que o bem-estar no trabalho está relacionado com a confiança que o empregado deposita na organização.

Bem-estar no trabalho: influência das bases de poder do supervisor e dos tipos de conflito

Este trabalho, com autoria de Resende (2008), teve como objetivo geral investigar o impacto das bases de poder do supervisor e dos conflitos entre supervisor e subordinado e entre colegas de um grupo de trabalho no bem-estar dos trabalhadores. Pesquisa quantitativa,

com uso de questionário e análise por meio de *software* estatístico. O estudo foi aplicado com trabalhadores de diversas empresas de Goiás, de ambos os sexos, maioria com idade média próxima aos trinta anos e tempo de empresa superior a três meses. Os resultados do estudo revelam que as bases do poder legítimo e perícia podem auxiliar no aumento da satisfação no trabalho e que a presença de conflito na tarefa parece enriquecer o trabalho, quase eliminando o percentual de insatisfação.

Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho

Este trabalho, com autoria de Paschoal (2008), teve como objetivo geral testar o impacto do suporte organizacional, do suporte social e da interação entre oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho e valores pessoais sobre o bem-estar no trabalho. Pesquisa quantitativa, com uso de questionário. O estudo foi aplicado com trabalhadores de uma organização pública localizada no Distrito Federal, de ambos os sexos, com média de idade próxima aos trinta e oito anos e tempo de organização próxima aos onze anos. Os resultados revelam que o suporte organizacional e as oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho tiveram impacto direto sobre o bem-estar.

Bem-estar no trabalho entre docentes universitários: estudo de caso em uma IES pública

Este trabalho, com autoria de Leal (2008), teve como objetivo geral analisar o trabalho de docentes do ensino superior e os níveis de bem-estar no trabalho. Pesquisa transversal com natureza descritiva, com abordagem quanti-quali com aplicação de entrevista semiestruturada e questionário autoaplicável, com utilização de pacote estatístico e análises descritivas simples. O estudo foi aplicado com docentes de uma universidade pública da região metropolitana de Salvador - BA, com predominância de homens. Os resultados do estudo revelam que os docentes, de forma geral, consideram existir bem-estar no trabalho deles, os participantes não se mostraram totalmente envolvidos com o trabalho.

Construção e validação de escala de bem-estar no trabalho

Este trabalho, com autoria de Paschoal e Tamayo (2008), teve como objetivo geral construir e validar um instrumento para avaliar o bem-estar no trabalho. Aplicação de questionário composto por nove itens de emoções e humores positivos, treze de emoções e humores negativos e nove itens de expressividade e realização no trabalho, e ainda entrevistas foram realizadas para complementar o trabalho. O estudo foi aplicado com trabalhadores de

organizações públicas e privadas do Distrito Federal, de ambos os sexos, com idade média próxima aos trinta e dois anos e tempo médio de serviço de sete anos. O instrumento apresentou bons parâmetros psicométricos e ainda possui utilidade para pesquisas científicas.

Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre o bem-estar no trabalho

Este trabalho, com autoria de Silvério (2008), teve como objetivo geral submeter ao teste empírico as relações entre experiências afetivas no contexto organizacional e três dimensões de bem-estar no trabalho - satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Pesquisa quantitativa, com uso de questionário de autopreenchimento com quatro escalas que avaliaram afetos positivos e negativos, satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, a análise de dados foi realizada por meio de *software* estatístico. O estudo foi aplicado com profissionais de uma indústria metalúrgica de autopeças da grande São Paulo - SP, com maioria do sexo masculino, com idade média próxima aos trinta e cinco anos e tempo de serviço em média de nove anos. Os resultados do estudo mostraram que o principal norteador das dimensões de bem-estar no trabalho foram os afetos positivos, ou seja, o bem-estar no trabalho é um estado psicológico sustentado principalmente por emoções positivas no contexto organizacional.

Percepção de suporte social e bem-estar no trabalho: um estudo com professores

Este trabalho, com autoria de Ferraz (2009), teve como objetivo geral analisar as relações entre bem-estar no trabalho e percepção de suporte social no trabalho em professores do ensino fundamental. Pesquisa quantitativa, com uso de questionário autoaplicável contendo quatro medidas: escala de envolvimento com o trabalho, escala de satisfação com o trabalho, escala de comprometimento organizacional afetivo e escala de percepção do suporte social no trabalho, a análise de dados foi feita por *software* estatístico. O estudo foi aplicado com professores do ensino fundamental da rede pública municipal e estadual de ensino, todos do sexo feminino, com idade média próxima aos quarenta e dois anos e tempo médio de experiência de dezesseis anos. Os resultados do estudo apontaram para satisfação com os colegas, com a chefia e com as tarefas, e pouca satisfação com salários e promoções.

Os impactos do balanço emocional, otimismo e percepções de suportes sobre bem-estar no trabalho de agentes comunitários de saúde

Este trabalho, com autoria de Barbosa (2010), teve como objetivo geral analisar a capacidade de predição do balanço emocional, do otimismo e de percepções de suporte sobre as três dimensões do bem-estar no trabalho. Pesquisa quantitativa, com uso de questionário contendo sete escalas autoaplicáveis, para a análise de dados foi utilizado *software* estatístico. O estudo foi aplicado com agentes comunitários de saúde, prestadores de serviços de uma prefeitura municipal paulista, com média de idade próxima aos trinta e nove anos, a grande maioria do sexo feminino e com tempo médio de serviço próximo aos cinco anos. Os resultados deste trabalho demonstraram que os níveis das três dimensões de bem-estar no trabalho poderiam variar sob o impacto da percepção do suporte organizacional, afetos positivos e percepção de suporte instrumental.

Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho

Este trabalho, com autoria de Souza (2011), teve como objetivo geral analisar as relações entre capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho. Pesquisa de natureza transversal com abordagem quantitativa, com aplicação de técnicas estatísticas paramétricas. O estudo foi aplicado com trabalhadores de empresas públicas e privadas dos estados de Tocantins e São Paulo, com idade média próxima aos trinta e um anos, de ambos os sexos, maioria homens com tempo de serviço médio de dois anos. Os resultados obtidos mostraram que os níveis das três dimensões de bem-estar no trabalho são impactos diretamente pelas percepções de suporte tanto social no trabalho como organizacional.

Bem-estar no trabalho no setor bancário de Porto Velho – RO

Este trabalho, com autoria de Schlickmann (2011), teve como objetivo geral analisar o nível de bem-estar no trabalho na percepção dos colaboradores do setor bancário de Porto Velho - RO. Pesquisa descritiva, com corte transversal e abordagem quantitativa, com uso de questionários e análise estatística descritiva. O estudo foi aplicado com colaboradores de diversos cargos comissionados e não comissionados de duas agências da instituição financeira de Porto Velho - RO, de ambos os sexos, com idades entre vinte e sessenta anos e tempo de serviço menor de dois anos e maior de quinze anos. Por meio dos resultados, verificou-se que os colaboradores apresentam bons níveis de realização no trabalho e afetos positivos, enquanto que os afetos negativos foram menos representados.

Inteligência emocional, confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho: um estudo com executivos

Este trabalho, com autoria de Barros (2011), teve como objetivo geral verificar a interdependência entre inteligência emocional, confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho. Pesquisa quantitativa, com uso de questionários de alto preenchimento composto por cinco escalas que mediram as três dimensões de bem-estar no trabalho, as habilidades da inteligência emocional e as cinco dimensões da confiança do empregado na organização, para análise dos dados foi utilizado *software* estatístico. O estudo foi aplicado com altos executivos de uma importante empresa brasileira de engenharia de construção e montagem, de ambos os sexos e com idade entre trinta e três e sessenta e quatro anos. Os resultados do estudo revelaram que apenas a confiança do empregado na organização teve correlações significativas com as dimensões de bem-estar no trabalho.

O impacto de bem-estar no trabalho e de capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores

Este trabalho, com autoria de Polizzi Filho (2011), teve como objetivo geral testar o modelo teórico para intenção de rotatividade, analisando-se sua relação com três dimensões de bem-estar no trabalho, moderada por capital psicológico, conceito composto por quatro capacidades psicológicas. Pesquisa de natureza transversal, com abordagem quantitativa, uso de questionário de autopreenchimento contendo cinco medidas brasileiras validadas e precisas, foram feitas ainda análises estatísticas. O estudo foi aplicado com professores de uma universidade da região do ABCD Paulista, com idade média de quarenta e cinco anos, maioria do sexo masculino e com tempo de serviço variando de um a trinta e três anos. Os resultados mostraram que os docentes detêm um quadro de bem-estar no trabalho composto por satisfações maiores com os colegas, chefias e tarefas e satisfação menor com salários e promoções.

Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho

Este trabalho, com autoria de Soraggi e Paschoal (2011), teve como objetivo geral investigar o impacto dos valores pessoais e das oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho sobre o bem-estar ocupacional de funcionários de organizações privadas. Pesquisa quantitativa, com uso de questionário e análises descritivas. O estudo foi aplicado com

trabalhadores de empresas privadas do Distrito Federal e de Minas Gerais, de ambos os sexos, com idade média de trinta anos e tempo médio de serviço próximo aos quatro anos. Os resultados mostraram que os valores pessoais não são antecessores do bem-estar no trabalho, mas que as oportunidades de interesses individuais têm impacto direto e significativo sobre o construto.

Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário

Este trabalho, com autoria de Alves et al. (2012), teve como objetivo geral conhecer o nível de bem-estar no trabalho de profissionais de enfermagem que atuam em um hospital universitário e identificar diferenças entre categorias ocupacionais e tipos de contratos de trabalho. Pesquisa quantitativa, com utilização de um questionário autoaplicável composto por escalas validadas sobre a satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, para a análise de dados foi utilizado *software* estatístico. O estudo foi aplicado com trabalhadores da área de enfermagem, empregados no hospital universitário localizado no Triângulo Mineiro - MG, de ambos os sexos, com maioria de mulheres, com idade entre vinte e cinquenta e nove anos, com tempo médio de serviço de aproximadamente doze anos. Os resultados mostraram que o nível médio de bem-estar no trabalho e diferenças entre categorias profissionais e regime de contratação, e satisfação com os salários e promoções, pode refletir na qualidade do atendimento que é prestado aos pacientes do hospital.

Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários

Este trabalho, com autoria de Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2012), teve como objetivo geral testar a relação de variáveis organizacionais percebidas com o bem-estar do trabalhador. Levantamento, com delineamento correlacional, recorte transversal e abordagem quantitativa, com uso de questionário composto pela escala de suporte organizacional percebido e pela escala de bem-estar no trabalho e análises estatísticas. O estudo foi aplicado com trabalhadores de duas empresas privadas do setor de vendas e distribuição de bebidas do Distrito Federal, com maioria do sexo masculino, média de idade próxima aos vinte e sete anos e tempo médio de empresa próximo aos três anos. Os resultados indicaram que os estilos gerenciais e o suporte para ascensão, promoções e salários apresentam relações positivas com o bem-estar no trabalho.

Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da prefeitura municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul

Este trabalho, com autoria de Kunkel e Vieira (2012), teve como objetivo geral analisar a percepção de bem-estar no ambiente de trabalho dos servidores públicos da prefeitura municipal de Cerro Largo - RS a partir da análise dos seguintes constructos: satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Pesquisa de caráter descritivo e abordagem quantitativa, com uso de questionários e *software* estatístico. O estudo foi aplicado com servidores públicos da prefeitura municipal de Cerro Largo, de ambos os sexos, com idade de dezoito até mais de cinquenta e cinco anos e tempo de serviço de um até mais de vinte e cinco anos. Os resultados revelaram que os servidores apresentam níveis positivos de satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo, o que contribui para o bem-estar no ambiente de trabalho.

Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas

Este trabalho, com autoria de Sobrinho e Porto (2012), teve como objetivo geral identificar o impacto de variáveis demográficas, do clima social e *coping*¹ no bem-estar no trabalho. Pesquisa correlacional com corte transversal e abordagem quantitativa, com uso de questionário. O estudo foi aplicado com funcionários de uma organização confessional do ramo de educação, com idade próxima aos vinte e sete anos. Os resultados revelam que o clima social e as estratégias de enfrentamento do estresse impactam no bem-estar no trabalho.

O bem-estar no trabalho de psicólogos em serviços de saúde pública

Este trabalho, com autoria de Sousa e Coleta (2012), teve como objetivo geral identificar as percepções de psicólogos que trabalham em serviços públicos de saúde sobre os fatores que contribuem e os que prejudicam seu bem-estar no trabalho. Pesquisa quantitativa, com uso de questionários relacionados com o bem-estar no trabalho e para análise de dados foi usado *software* estatístico. O estudo foi aplicado com psicólogos de duas secretarias de saúde municipais do Triângulo Mineiro - MG e de quatro setores de saúde pública da Universidade Federal de Uberlândia, nas cidades de Uberlândia - MG e Araguari - MG, sem

¹ Segundo Serra e Pocinho (2001), o termo *coping* se refere às estratégias utilizadas pelo indivíduo para lidar com as ocorrências indutoras de *stress*.

distinção de sexo, idade ou tempo de serviço. Os resultados do estudo sugerem possibilidades de intervenções para melhorar o bem-estar no trabalho desses profissionais.

Bem-estar no trabalho: cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio

Este trabalho, com autoria de Paschoal et al. (2013), teve como objetivo geral apresentar a produção acadêmica brasileira sobre bem-estar no trabalho, publicada em periódicos científicos das áreas de administração e psicologia no período de 2001-2010. Foi realizado um levantamento bibliográfico, com aplicação do estudo pelo Sistema de qualificação WebQualis, no ano de 2011, nos estratos A1, A2, B1, B2 e B3. Os resultados revelam que existem poucos estudos sobre o tema e permitiram delinear uma agenda de pesquisa que inclui questões sobre o conceito bem-estar, tipos de organização investigadas e nível de análise das variáveis.

Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária

Este trabalho, com autoria de Estivalet et al. (2013), teve como objetivo geral verificar a influência do suporte social e organizacional sobre o bem-estar no trabalho, a partir da perspectiva dos colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. Pesquisa descritiva guiada pelo método *survey*, com uso de questionário e *software* estatístico. O estudo foi aplicado com colaboradores de uma empresa de logística ferroviária do Rio Grande do Sul, com a grande maioria do sexo masculino, com média de idade próxima aos trinta e quatro anos e tempo de serviço médio de dois anos. Os resultados apontam uma maior valorização do fator realização, associado ao bem-estar no trabalho, e ainda as análises de regressão múltipla revelam que o modelo com maior poder de explicação foi representado pela variável independente bem-estar, que foi explicada pelos fatores de suporte social informacional, suporte social emocional e suporte organizacional.

Avaliação de futuro profissional e sua relação com bem-estar no trabalho e intenção de desligamento

Este trabalho, com autoria de Vasconcellos e Neiva (2014), teve como objetivo geral investigar como os indivíduos avaliam seu futuro profissional na atual organização, explorando igualmente a relação dessa variável com perfil demográfico dos respondentes, intenção de desligamento e bem-estar no trabalho. Pesquisa quantitativa, com uso de

questionários construídos especificamente para a pesquisa e para análise de dados foi utilizado *software* estatístico. O estudo foi aplicado com trabalhadores de todas as idades, gêneros e grau de escolaridade, de diversas organizações. Os resultados indicaram oportunidades de crescimento na carreira, salários e recompensas como os aspectos mais recorrentes no discurso sobre o futuro profissional.

Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade

Este trabalho, com autoria de Agapito, Polizzi Filho e Siqueira (2014), teve como objetivo geral analisar, interpretar e discutir a relação entre as percepções de sucesso na carreira, o bem-estar no trabalho e a intenção de rotatividade em trabalhadores da região sudeste do Brasil. Pesquisa de natureza transversal e abordagem quantitativa, com uso de questionários e *software* estatístico. O estudo foi aplicado com trabalhadores de organizações não governamentais, públicas e privadas do estado de São Paulo, de ambos os sexos, com idade média próxima aos trinta e três anos e tempo médio de serviço próximo aos cinco anos. Os resultados obtidos com o estudo demonstraram que as dimensões de bem-estar no trabalho exercem forte e significativo impacto sobre a intenção de rotatividade dos profissionais, e a percepção do sucesso na carreira tem valores baixos nesse impacto, a pesquisa também possibilitou concluir que quanto mais a empresa se preocupa com um ambiente de trabalho que seja animador e interessante, menos os profissionais pensarão em abandoná-la.

Bem-estar no trabalho em contexto de mudança organizacional: o impacto dos fatores de contexto, de processo e o papel mediador da justiça organizacional

Este trabalho, com autoria de Neiva, Nery e Mendonça (2014), teve como objetivo geral investigar a influência de fatores de contexto e de processo da mudança organizacional na percepção de justiça organizacional e nos comportamentos de apoio às mudanças organizacionais. Pesquisa de natureza correlacional, com abordagem quantitativa e corte transversal, com uso de questionário e *software* estatístico para análise de dados. O estudo foi aplicado com trabalhadores de uma organização pública brasileira, de ambos os sexos, onde a maioria é concursada. Os resultados indicam que a relação entre os fatores de contexto e de processo e os comportamentos de apoio às mudanças organizacionais são mediadas pela percepção de justiça.

Bem-estar no trabalho: um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida

Este trabalho, com autoria de Homrich (2014), teve como objetivo geral verificar a influência das ações do programa de qualidade de vida da Agência Nacional de Energia Elétrica no bem-estar de seus servidores efetivos. Pesquisa de natureza explicativa, recorte transversal, delineamento correlacional e abordagem quantitativa, com uso de questionário e análise estatística. O estudo foi aplicado com servidores efetivos do quadro de pessoal da Agência Nacional de Energia Elétrica, em exercício na agência, de ambos os sexos, com idade de dezoito a trinta e oito anos e tempo de serviço próximo aos sete anos. Os resultados apontaram que a participação das ações na semana do servidor, orientação nutricional, comemorações, importância das ações semana do servidor, orientação nutricional e exames médicos periódicos impactaram diretamente o tema bem-estar no trabalho.

Deste modo, foi possível perceber que existem vários estudos sobre os temas bem-estar, bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. A grande maioria dos estudos analisados buscou descrever as características da população alvo da pesquisa, como, por exemplo, idade, sexo, tempo de serviço e escolaridade, entre outros. Também foi possível perceber que, em grande parte dos estudos, foi realizada a aplicação de questionários e, para a análise dos dados, foi utilizado *software* estatístico. Por fim, grande parcela dos estudos teve como objetivo medir o nível de bem-estar no trabalho, o comparando com instrumentos utilizados pela organização para melhorar a qualidade de vida de seus trabalhadores.

3 METODOLOGIA

Este capítulo discorre sobre a metodologia e está dividido em cinco seções, na primeira seção será abordada a classificação da pesquisa, na segunda será apresentada uma caracterização do município de Salvador das Missões-RS, na terceira seção será detalhada a forma de coleta de dados, na quarta foram expostas as técnicas de análise e interpretação dos dados e, na quinta será realizada uma síntese sobre o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa é classificada como uma pesquisa descritiva, pois buscou analisar o nível de bem-estar no trabalho dos trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS, aferindo a satisfação no trabalho, mensurando o envolvimento com o trabalho e medindo o comprometimento organizacional afetivo, o que se encaixa na definição de Gil (2016), que afirma que a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de uma determinada população. Ainda segundo o autor, as pesquisas descritivas também se propõem a estudar o nível de atendimento dos órgãos públicos, as condições de habitação e o índice de criminalidade de determinada comunidade, entre outros.

Quanto à abordagem, a pesquisa se caracteriza como uma pesquisa quantitativa que, segundo Zanella (2009), tem como finalidade medir relações entre variáveis, preocupando-se com a representatividade numérica, medindo e quantificando os resultados da investigação. Ainda, de acordo com o autor, esse tipo de pesquisa é apropriado para medir opiniões, atitudes, preferências e comportamentos, utilizando uma amostra representativa da população para mensurar qualidades.

3.2 POPULAÇÃO ALVO DO ESTUDO

Os trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS, foram o alvo desta pesquisa. O município localizado na região das Missões, conta com uma população estimada de 2.773 pessoas para o ano de 2016, enquanto que em 2010 a população era de 2.669 pessoas. O município de Salvador das Missões possui uma área de unidade territorial de 94.042 Km² e densidade demográfica de 28,38 habitantes por quilômetro quadrado (IBGE, 2017).

Ainda de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017), em 2010 havia 1.655 pessoas com carteira assinada no município de Salvador das Missões-RS, o que equivale a cerca de 62% da população total. Destas 1655 pessoas com

carteira assinada, 935 são do sexo masculino, cerca de 56%, e 720 são do sexo feminino, cerca de 44%. Ainda, cerca de 95% têm idades entre dezoito e sessenta e nove anos, aproximadamente 44% têm ensino fundamental incompleto e 19% fundamental completo, cerca de 28% têm ensino médio completo e apenas 9% têm ensino superior completo.

A partir destas informações, com erro amostral de 5% e nível de confiança de 95%, utilizando as fórmulas de determinação do tamanho da amostra com base na estimativa da média populacional (Figura 1) e da proporção populacional (Figura 2), foram calculados três tamanhos de amostra. O primeiro, para o gênero sexual, aonde foi calculada uma amostra de aproximadamente 308 trabalhadores com carteira assinada, já o segundo, para a idade, aonde a amostra calculada foi de 358 trabalhadores com carteira assinada e o último, para o nível de instrução, aonde foi calculada uma amostra de aproximadamente 312 trabalhadores com carteira assinada. Deste modo, foi utilizado o maior tamanho da amostra calculado, correspondente a 358 trabalhadores com carteira assinada.

Figura 1: Fórmula para determinação do tamanho da amostra (n) com base na estimativa da média populacional.

$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot (Z_{\alpha/2})^2}{(N - 1) \cdot E^2 + \sigma^2 \cdot (Z_{\alpha/2})^2}$	<p>ONDE:</p> <p><i>n</i> = Número de indivíduos na amostra;</p> <p><i>N</i> = Número de indivíduos da população;</p> <p>σ = Desvio-padrão populacional da variável estudada;</p> <p>$Z_{\alpha/2}$ = Valor crítico que corresponde ao grau de confiança desejado;</p> <p><i>E</i> = Margem de erro ou Erro amostral.</p>
<p>Equação 4</p>	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Figura 2: Fórmula para determinação do tamanho da amostra (n) com base na estimativa da proporção populacional.

$n = \frac{N \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot (Z_{\alpha/2})^2}{\hat{p} \cdot \hat{q} \cdot (Z_{\alpha/2})^2 + (N - 1) \cdot E^2}$	<p>ONDE:</p> <p><i>n</i> = Número de indivíduos na amostra;</p> <p><i>N</i> = Número de indivíduos da população;</p> <p><i>p</i> = Proporção populacional de indivíduos que pertence a categoria que estamos interessados em estudar;</p> <p><i>q</i> = Proporção populacional de indivíduos que NÃO pertence à categoria que estamos interessados em estudar ($q = 1 - p$);</p> <p>$Z_{\alpha/2}$ = Valor crítico que corresponde ao grau de confiança desejado;</p> <p><i>E</i> = Margem de erro ou Erro amostral.</p>
<p>Equação 5</p>	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

A técnica de amostragem utilizada foi a amostragem aleatória simples, onde cada elemento da população tem igual probabilidade de ser escolhido. Primeiro, o pesquisador reuniu os elementos dentro de um arcabouço amostral² e atribuiu um número de identificação para cada um, depois, gerou números aleatórios para determinar quais elementos seriam incluídos na amostra (MALHOTRA, 2012).

3.3 PLANO E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O arcabouço amostral da pesquisa foi composto pelos nomes dos trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS, coletados juntamente com a Prefeitura Municipal de Salvador das Missões-RS, com o Instituto Nacional do Seguro Social e ainda com o Ministério do Trabalho e Emprego. Então, foi criada uma lista no LibreOffice Calc e, para cada um dos trabalhadores foi atribuído um único número, para depois ser realizado um sorteio onde foram selecionados os 358 trabalhadores que compõem a amostra da pesquisa.

O instrumento de coleta de dados da pesquisa foi um levantamento de campo do tipo *survey* que, segundo Gil (2010), se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Em outras palavras, o autor afirma que, as pesquisas desse tipo solicitam informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, assim, obter conclusões correspondentes aos dados coletados e analisá-los quantitativamente.

A aplicação do Inventário de Bem-Estar no Trabalho, conhecido como IBET-13, pode ser feito de forma presencial ou por meio eletrônico. O respondente deve se sentir tranquilo e seguro de que suas respostas não lhe causarão nenhum prejuízo ou desconforto no contexto de trabalho e o tempo para o preenchimento deste inventário é livre, de acordo com cada respondente (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014). O IBET-13 se encontra no apêndice A do presente trabalho.

O próprio pesquisador aplicou o IBET-13 com os 358 trabalhadores com carteira assinada selecionados da amostra, por meio eletrônico, via E-mail ou Facebook, quando possível, ou de forma presencial, na casa do respondente, no mês de outubro. O respondente teve a liberdade de escolher se aceita participar da pesquisa, caso não queira, um novo sorteio seria realizado para substituir esse trabalhador.

² É a representação dos elementos da população-alvo em uma lista ou conjunto de instruções para identificá-la (MALHOTRA, 2012).

Como já mencionado por Siqueira e Padovam (2008), o bem-estar no trabalho está dividido em três componentes, que seriam a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Nesse sentido, o processo de construção do IBET-13 teve início com a escolha dos melhores representantes das medidas utilizadas nos estudos nacionais, para aferir as três dimensões do modelo construtivo de bem-estar no trabalho. Assim, foi idealizada uma medida para bem-estar no trabalho que pudesse medir esses três elementos, todos eles embutidos em um só instrumento de medida (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

Os itens do IBET-13 segundo Siqueira, Orengo e Peiró (2014), compõem uma medida com indicadores psicométricos, que são vantajosos quando utilizados em pesquisas científicas ou na prática profissional. O autor ainda fala que o IBET-13 é composto por uma escala de 5 pontos tipo *Likert* (1 – discordo muito; 2 – discordo; 3 – nem concordo, nem discordo; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente).

A utilização do IBET-13 é recomendada como substituto para aferir o estado de bem-estar no trabalho, ao invés de se aplicarem medidas específicas para medir seus componentes constitutivos (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo). Quando usado, o IBET-13 surge como uma das melhores alternativas para mensurar o bem-estar no trabalho, ainda se justifica pelo seu potencial psicométrico. A aplicação do IBET-13 possibilita a redução do número de itens para medir de forma clara o estado mental positivo do bem-estar no trabalho. Por ser um inventário de fácil entendimento e rápido de ser respondido, se torna eficaz, pois quando se aplica um grande número de questões existe a possibilidade de causar cansaço ou falta de interesse por parte do respondente, diminuindo assim, a qualidade dos resultados (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Para ser realizada a análise e interpretação dos dados, primeiramente, os dados coletados por meio do IBET-13, foram tabulados no LibreOffice Calc, para sua melhor visualização. Quanto à obtenção dos resultados produzidos pelo IBET-13, foi preciso somar os valores assinalados pelos respondentes em cada item e logo em seguida dividir esse valor pelo número de itens do fator. Ou seja, foram somados os valores assinalados para os nove itens do fator um, dividindo esse valor obtido por nove. Para o fator dois, foram somados os valores atribuídos aos seus quatro itens e então esse valor foi dividido por quatro. Depois da conclusão desta etapa, dois escores médios foram encontrados.

Quanto a interpretação de cada um dos dois escores médios produzidos pela aplicação do IBET-13, foi realizado um levantamento de acordo com os escores de cada fator, levando em consideração que valores entre 4 e 5 indicam escore alto, entre 3 e 3,9, escore médio, e valores entre 1 e 2,9 representam escore baixo no fator. Lembrando que, foi aplicada a mesma interpretação aos escores obtidos quando se desejou calcular o escore geral do IBET-13.

3.5 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Segundo a Resolução Nº 466 (BRASIL, 2012), o Comitê de Ética em Pesquisa - CEP é um colegiado interdisciplinar e independente, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Ainda segundo a Resolução, as atribuições do CEP consistem em avaliar protocolos de pesquisa envolvendo seres humanos, emitindo um parecer justificado e orientado pelos princípios da impessoalidade, transparência, razoabilidade, proporcionalidade e eficiência, dentro dos prazos estabelecidos em norma operacional.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, serão apresentados os resultados encontrados a partir da aplicação do Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13). Os dados estão expostos abaixo, nas Tabelas 1 e 2 e nos Gráficos 1 e 2.

4.1 ESCORES MÉDIOS DOS FATORES DO IBET-13

Na Tabela 1, exposta abaixo, encontram-se os dois fatores pertencentes ao Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13). O Fator 1, denominado “compromisso e satisfação”, conta com cinco itens de comprometimento organizacional afetivo e quatro itens de satisfação no trabalho. Já o Fator 2, denominado “envolvimento com o trabalho”, conta com somente quatro itens, referentes ao envolvimento com o trabalho. Somando-se os itens de ambos os fatores, tem-se um total de treze itens, que compõe o IBET-13.

Tabela 1: Dados coletados a partir do IBET-13.

Escore	Fator 1		Fator 2	
	%	Valor	%	Valor
Escore Alto (4 - 5)	26%	93	26%	93
Escore Médio (3 - 3,9)	35%	127	25%	89
Escore Baixo (1 - 2,9)	39%	138	49%	176
Total	100%	358	100%	358

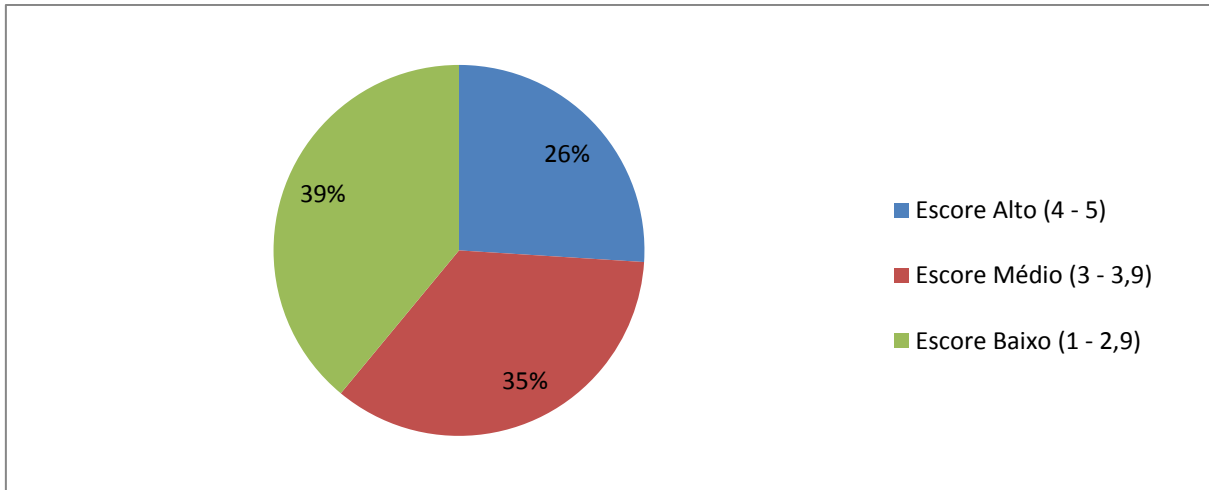
Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

4.1.1 Compromisso e Satisfação

No Fator 1, como mostra a tabela, apenas 26% dos respondentes concordaram com as afirmações presentes nos nove primeiros itens que compõe o fator “compromisso e satisfação”, ou seja, somente 93 pessoas, do total de 358 entrevistados da amostra, possuem um escore alto de comprometimento organizacional afetivo e de satisfação no trabalho. Já no escore médio, o percentual encontrado é superior ao do escore alto, sendo de 35%, o que significa que 127 pessoas, do total de 358, indicaram a opção “nem concordo, nem discordo”, não se identificando com as afirmações apresentadas nesse fator.

O maior percentual encontrado no Fator 1 foram os 39% do escore baixo, o que significa que 138 pessoas discordaram, total ou parcialmente, das afirmações referentes ao fator “compromisso e satisfação”. Esses dados podem ser mais facilmente visualizados no Gráfico 1, abaixo:

Gráfico 1: Dados do Fator 1 do IBET-13.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Deste modo, após a observação da Tabela 1 e do Gráfico 1, foi possível perceber que, no fator “compromisso e satisfação”, o nível de bem-estar no trabalho dos trabalhadores de Salvador das Missões-RS encontra-se, em sua maioria, com um escore muito baixo. Esse resultado remete ao fato de que esses trabalhadores não estão comprometidos, organizacional e afetivamente, com a empresa onde atuam e, também, não estão satisfeitos com o ambiente de trabalho em que se encontram.

Portanto, chega-se a conclusão de que algumas maneiras para aumentar esse nível de comprometimento organizacional afetivo e de satisfação no trabalho precisam ser criadas dentro das empresas do município, como, por exemplo, o incentivo às relações interpessoais, a realização de retribuições organizacionais, como bônus ou promoções, e a criação de um vínculo entre a organização e o funcionário, a fim de gerar sentimentos positivos, como orgulho, entusiasmo e confiança.

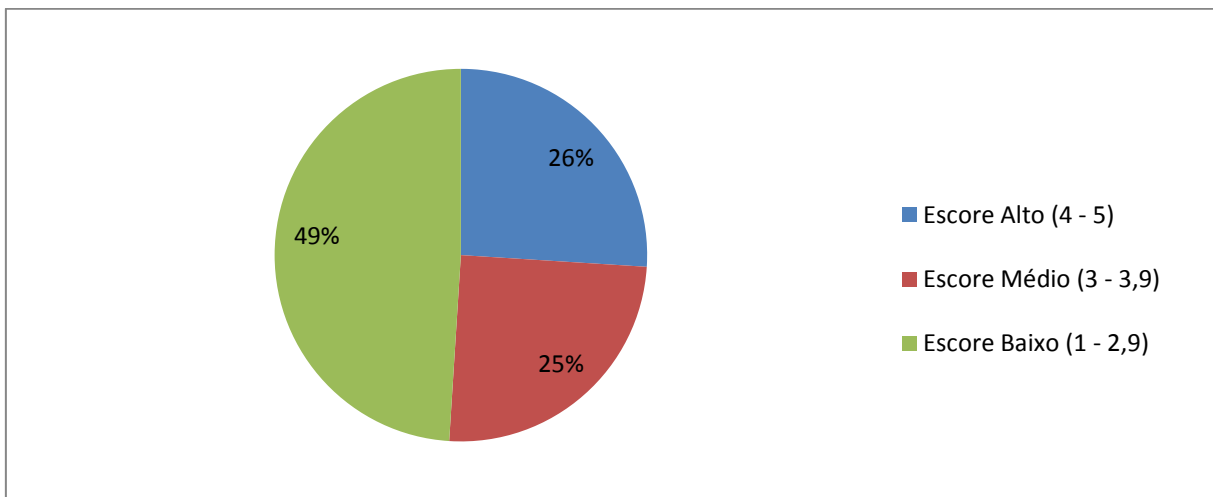
4.1.2 Envolvimento com o trabalho

No Fator 2, também disponível na Tabela 1, o percentual do escore alto foi, novamente, de 26%, o que significa que a mesma quantia de 93 pessoas, do total de 358 que compõe a amostra, concordam, total ou parcialmente, com as afirmações referentes ao fator “envolvimento com o trabalho”. Já no escore médio, que no Fator 1 possuía uma porcentagem

que se encontrava entre as demais, no Fator 2 foi mais baixa, sendo a menor porcentagem das três, totalizando 25%, o que quer dizer que 89 pessoas, do total de 358, de alguma forma não se identificaram com as afirmações desse fator no IBET-13.

Assim, o escore baixo ficou, novamente, com a maior porcentagem encontrada, equivalente a 49% dos respondentes, o que significa que um total muito próximo da metade da amostra, 176 pessoas do total de 358, assinalaram as opções “discordo ou discordo totalmente”, não concordando, total ou parcialmente, com as informações disponibilizadas para esse fator. Esses dados podem ser mais facilmente visualizados no Gráfico 2, abaixo:

Gráfico 2: Dados do Fator 2 do IBET-13.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Deste modo, após a observação da Tabela 1 e do Gráfico 2, foi possível perceber que, no fator “envolvimento com o trabalho”, o nível de bem-estar no trabalho dos trabalhadores de Salvador das Missões-RS encontra-se, em sua grande maioria, equivalente a cerca da metade da amostra, com um escore muito baixo. Esse resultado remete ao fato de que esses trabalhadores não estão envolvidos com a empresa onde atuam. Portanto, chega-se a conclusão de que as empresas do município deveriam incentivar os seus funcionários na criação de metas profissionais, além de proporcionar desafios que testem as habilidades de cada um, oferecendo à eles um feedback referentes às atividades realizadas.

4.2 RESPOSTAS DADAS NAS AFIRMAÇÕES DO IBET-13

Na Tabela 2, exposta abaixo, estão apresentadas as treze afirmações que fazem parte do Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13). Juntamente com as afirmações, estão expostos os valores referentes à quantidade de pessoas que assinalaram cada uma das opções e a porcentagem equivalente a essa quantidade.

Tabela 2: Respostas do IBET-13.

AFIRMAÇÕES		1³	2⁴	3⁵	4⁶	5⁷	TOTAL
Estou contente com a empresa onde trabalho.	N	22	57	100	130	49	358
	%	6,15%	15,92%	27,93%	36,31%	13,69%	100%
Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.	N	23	58	107	109	61	358
	%	6,42%	16,20%	29,89%	30,45%	17,04%	100%
As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	N	44	48	116	101	49	358
	%	12,29%	13,41%	32,40%	28,21%	13,69%	100%
Estou interessado na empresa onde trabalho.	N	42	47	109	96	64	358
	%	11,73%	13,13%	30,45%	26,82%	17,88%	100%
Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	N	57	50	99	98	54	358
	%	15,92%	13,97%	27,65%	27,37%	15,08%	100%
Estou animado com a empresa onde trabalho.	N	37	50	105	102	64	358
	%	10,34%	13,97%	29,33%	28,49%	17,88%	100%
As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	N	29	64	110	89	66	358
	%	8,10%	17,88%	30,73%	24,86%	18,44%	100%
Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.	N	35	53	103	114	53	358
	%	9,78%	14,80%	28,77%	31,84%	14,80%	100%
As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	N	38	55	114	83	68	358
	%	10,61%	15,36%	31,84%	23,18%	18,99%	100%
Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	N	29	49	112	110	58	358
	%	8,10%	13,69%	31,28%	30,73%	16,20%	100%
Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.	N	34	55	105	114	50	358
	%	9,50%	15,36%	29,33%	31,84%	13,97%	100%
Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	N	53	78	103	82	42	358
	%	14,80%	21,79%	28,77%	22,91%	11,73%	100%
Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	N	44	73	106	94	41	358
	%	12,29%	20,39%	29,61%	26,26%	11,45%	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

³ Discordo totalmente

⁴ Discordo

⁵ Nem concordo, nem discordo

⁶ Concordo

⁷ Concordo totalmente

A primeira afirmação que compõe o IBET-13 é “Estou contente com a empresa onde trabalho”, que faz parte do fator “compromisso e satisfação”. A maior porcentagem encontrada, 36,31% dos respondentes, refere-se à opção 4, ou seja, 130 pessoas concordam com a afirmação, estando contentes com a empresa onde trabalham. Já a menor porcentagem, 6,15% dos respondentes, marcaram a opção 1, o que significa que apenas 22 pessoas discordam totalmente desta afirmação, não estando contentes com a empresa onde trabalham.

A segunda afirmação que compõe o IBET-13 é “Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho”, que, também, faz parte do fator “compromisso e satisfação”. A maior porcentagem encontrada, 30,45% dos respondentes, refere-se, novamente, à opção 4, ou seja, 109 pessoas concordam com a afirmação, estando entusiasmadas com a empresa onde trabalham. Já a menor porcentagem, 6,42% dos respondentes, marcaram, também, a opção 1, o que significa que apenas 23 pessoas discordam totalmente desta afirmação, não estando entusiasmadas com a empresa onde trabalham.

A terceira afirmação que compõe o IBET-13 é “As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia”, também fazendo parte do fator “compromisso e satisfação”. A maior porcentagem encontrada, 32,40% dos respondentes, refere-se à opção 3, ou seja, 116 pessoas não se identificam com a afirmação, não concordando nem discordando com a mesma. Já a menor porcentagem, 12,29% dos respondentes, marcaram, mais uma vez, a opção 1, ou seja, 44 pessoas discordam totalmente desta afirmação, não acreditando que as horas que passam trabalhando são as melhores horas do seu dia.

A afirmação “Estou interessado na empresa onde trabalho”, é a quarta afirmação que compõe o IBET-13, também fazendo parte do fator “compromisso e satisfação”. A maior porcentagem encontrada para essa afirmação foi de 30,45% dos respondentes, que também se refere à opção 3, o que quer dizer que 109 pessoas não se identificam com a afirmação, não concordando nem discordando com a mesma. Já a menor porcentagem foi encontrada, novamente, na opção 1, sendo de 11,73% dos respondentes, o que significa que 42 pessoas discordam totalmente desta afirmação, não estando interessadas na empresa onde trabalham.

A próxima afirmação que compõe o IBET-13, também fazendo parte do fator “compromisso e satisfação”, é “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho”. A maior porcentagem encontrada para essa afirmação também se refere à opção 3, sendo de 27,65% dos respondentes, o que significa que 99 pessoas não se identificam com a afirmação, não concordando nem discordando com a mesma. Já a menor porcentagem encontrada foi de 13,97%, referindo-se a opção 2, ou seja, 50 pessoas discordam

parcialmente desta afirmação, não estando muito satisfeitas com o salário que recebem em comparação com os esforços que dedicam ao trabalho.

A sexta afirmação que compõe o IBET-13 é “Estou animado com a empresa onde trabalho”, que, também, faz parte do fator “compromisso e satisfação”. A maior porcentagem encontrada, 29,33% dos respondentes, refere-se, novamente, a opção 3, o que quer dizer que 105 pessoas não se identificam com a afirmação, não concordando nem discordando com a mesma. Já a menor porcentagem, 10,34% dos respondentes, refere-se à opção 1, o que significa que 37 pessoas discordam totalmente desta afirmação, não estando animadas com a empresa onde trabalham.

A próxima afirmação, que também faz parte do fator “compromisso e satisfação” e compõe o IBET-13 é “As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho”. A maior porcentagem encontrada nessa afirmação foi de 30,73% dos respondentes, que marcaram, novamente, a opção 3, ou seja, 110 pessoas não se identificam com a afirmação, não concordando nem discordando com a mesma. A menor porcentagem, mais uma vez, refere-se à opção 1, sendo de 8,10% dos respondentes, o que quer dizer que 29 pessoas discordam totalmente desta afirmação, não acreditando que as maiores satisfações de suas vidas vêm do seu trabalho.

A oitava afirmação que faz parte do fator “compromisso e satisfação” e compõe o IBET-13 é “Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim”. A maior porcentagem encontrada foi de 31,84% dos respondentes, que marcaram a opção 4, ou seja, 114 pessoas concordam parcialmente com a afirmação, estando satisfeitas, em parte, com o grau de interesse que as suas tarefas despertam. Já a menor porcentagem, 9,78% dos respondentes, refere-se, mais uma vez, à opção 1, o que significa que 35 pessoas discordam totalmente desta afirmação, não estando satisfeitas com o grau de interesse que suas tarefas despertam.

A última afirmação pertencente ao fator “compromisso e satisfação”, que compõe o IBET-13 é “As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho”. A maior porcentagem encontrada nessa afirmação foi de 31,84% dos respondentes, que marcaram, novamente, a opção 3, ou seja, 114 pessoas não se identificam com a afirmação, não concordando nem discordando com a mesma. A menor porcentagem, mais uma vez, refere-se à opção 1, sendo de 10,61% dos respondentes, o que quer dizer que 38 pessoas discordam totalmente desta afirmação, não acreditando que as coisas mais importantes de suas vidas envolvem seu trabalho.

A décima afirmação do IBTE-13 e primeira afirmação do fator “envolvimento com o trabalho” é “Estou satisfeito com o entendimento entre mim e me chefe”. Nessa afirmação, a maior porcentagem encontrada foi de 31,84% dos respondentes, referente, novamente, à opção 3, o que significa que 112 pessoas não se identificam com a afirmação, não concordando nem discordando com a mesma. Já a menor porcentagem foi encontrada, mais uma vez, na opção 1, sendo de 8,10% dos respondentes, o que quer dizer que 29 pessoas discordam totalmente desta afirmação, não estando satisfeitas com o entendimento com o próprio chefe.

A próxima afirmação do IBET-13, segunda afirmação do fator “envolvimento com o trabalho”, é “Estou orgulhoso da empresa onde trabalho”. A maior porcentagem encontrada nessa afirmação foi de 31,84% dos respondentes, referente à opção 4, ou seja, 114 pessoas concordam parcialmente com a afirmação, estando, em parte, orgulhosas da empresa onde trabalham. Já a menor porcentagem, de 9,50% dos respondentes, foi encontrada, novamente, na opção 1, o que quer dizer que 34 pessoas discordam totalmente da afirmação, não estando orgulhosas da empresa onde trabalham.

A penúltima afirmação do IBET-13, terceira afirmação do fator “envolvimento com o trabalho”, é “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho”. A maior porcentagem encontrada nessa afirmação refere-se à opção 3, sendo de 28,77% dos respondentes, o que significa que 103 pessoas não se identificam com a afirmação, não concordando nem discordando com a mesma. A menor porcentagem encontrada foi de 11,73%, sendo referente, pela primeira vez, à opção 5, ou seja, somente 42 pessoas concordam totalmente com essa afirmação, acreditando que comem, vivem e respiram o seu trabalho.

A última afirmação do IBET-13 e quarta afirmação do fator “envolvimento com o trabalho” é “Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa”. Nessa afirmação, a maior porcentagem encontrada foi de 29,61%, referente, mais uma vez, à opção 3, o que quer dizer que 106 pessoas não se identificam com a afirmação, não concordando nem discordando com a mesma. Já a menor porcentagem foi encontrada, novamente, na opção 5, sendo de 11,45%, ou seja, somente 41 pessoas concordam totalmente com a afirmação, estando totalmente satisfeitas com as oportunidades de promoção proporcionadas pela empresa.

Em relação aos resultados aqui apresentados, foi possível perceber que a maior porcentagem encontrada na tabela se refere à afirmação “Estou contente com a empresa onde trabalho”, que pertence ao Fator 1, denominado “compromisso e satisfação”, onde a opção marcada foi a opção 4. Essa resposta leva a entender que a maioria dos trabalhadores com

carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS considera-se parcialmente contentes com a empresa onde trabalham.

Já em relação à afirmação “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho”, que teve a maior porcentagem de respondentes que marcaram a opção 1, pode-se concluir que alguns trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS acreditam que não são remunerados corretamente pela empresa em que atuam.

A afirmação que teve a maior porcentagem de respondentes que marcaram a opção 5 foi “As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho”, o que quer dizer que alguns trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS acreditam que os acontecimentos importantes que fazem parte de sua vida estão relacionados, de alguma forma, com o seu trabalho.

A afirmação que teve a maior porcentagem de respondentes que não se identificaram foi “As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia”, ou seja, muitos trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS não acreditam que as horas que passam na empresa sejam as melhores horas do seu dia, porém também não afirmam que essas horas não sejam boas.

Por fim, as afirmações que tiveram menor aceitação por parte dos respondentes foram “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho” e “Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa”, ou seja, muitos trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS não concordam que o trabalho seja parte essencial de sua vida e, ao mesmo tempo, não estão satisfeitos com as oportunidades de promoção que a empresa lhes oferece.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de conclusão de curso teve o seu objetivo geral atingido, que foi de “medir, utilizando indicadores psicométricos, o bem-estar no trabalho dos trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS”. Os três objetivos específicos da pesquisa também foram atingidos no decorrer da análise de dados, sejam eles: “ aferir a satisfação no trabalho”; “mensurar o envolvimento com o trabalho” e; “medir o comprometimento organizacional afetivo”. O primeiro e o segundo objetivo específico referem-se ao Fator 1 do IBET-13 e o terceiro objetivo específico refere-se ao Fator 2.

Portanto, em relação aos resultados, após a observação da Tabela 1 e do Gráfico 1, foi possível perceber que, no fator “compromisso e satisfação”, o nível de bem-estar no trabalho dos trabalhadores de Salvador das Missões-RS encontra-se, em sua maioria, com um escore muito baixo. Esse resultado remete ao fato de que esses trabalhadores não estão comprometidos, organizacional e afetivamente, com a empresa onde atuam e, também, não estão satisfeitos com o ambiente de trabalho em que se encontram.

Também foi possível perceber que, após a observação da Tabela 1 e do Gráfico 2, no fator “envolvimento com o trabalho”, o nível de bem-estar no trabalho dos trabalhadores de Salvador das Missões-RS encontra-se, em sua grande maioria, equivalente a cerca da metade da amostra, com um escore muito baixo. Esse resultado remete ao fato de que esses trabalhadores não estão envolvidos com a empresa onde atuam.

Ainda em relação aos resultados, foi possível perceber que a maior porcentagem encontrada na tabela foi a de 36,31%, que se refere à opção 4, na afirmação “Estou contente com a empresa onde trabalho”, que pertence ao Fator 1, denominado “compromisso e satisfação”, o que quer dizer que muitos trabalhadores pertencentes à amostra da pesquisa estão contentes com a empresa onde trabalham. A afirmação que teve a maior porcentagem de respondentes que discordaram totalmente foi “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho”, o que significa que alguns trabalhadores acreditam que não são remunerados corretamente pela sua empresa.

Já a afirmação que teve a maior porcentagem de respondentes que concordaram totalmente foi “As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho”, o que quer dizer que alguns trabalhadores da amostra acreditam que os acontecimentos importantes que fazem parte de sua vida estão relacionados, de alguma forma, com o seu trabalho. A afirmação que teve a maior porcentagem de pessoas que não se identificaram foi “As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia”, ou seja,

muitos respondentes não acreditam que as horas que passam na empresa sejam as melhores horas do seu dia, porém também não afirmam que essas horas não sejam boas.

As afirmações que tiveram menor aceitação por parte dos respondentes foram “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho” e “Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa”, ou seja, muitos respondentes não concordam que o trabalho seja parte essencial de sua vida e, ao mesmo tempo, não estão satisfeitos com as oportunidades de promoção que a empresa lhes oferece.

Algumas limitações foram encontradas no decorrer da pesquisa, uma delas está relacionada ao tempo destinado à aplicação dos questionários, considerado relativamente curto. Outra limitação está relacionada com a dificuldade de encontrar as pessoas selecionadas para a amostra. Deste modo, como sugestão para estudos futuros, novas pesquisas podem ser realizadas com o total de trabalhadores com carteira assinada do município de Salvador das Missões-RS, ou até mesmo, um novo estudo para investigar se alguma medida foi tomada pelas empresas, em relação ao baixo nível de bem-estar que foi apontado por esta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- AGAPITO, Paula Rodrigues; POLIZZI FILHO, Angelo; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2014. 23 p.
- ALVES, Priscila Castro et al. **Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário**. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2012. 8 p.
- ARAÚJO, Polyana Martins; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. **Bem-estar no trabalho: impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização**. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2008. 26 p.
- BARBOSA, Thiago Seixas. **Os impactos do balanço emocional, otimismo e percepções de suportes sobre bem-estar no trabalho de agentes comunitários de saúde**. 2010. 109 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Psicologia da Saúde, São Bernardo do Campo, 2010.
- BARROS, Marli Cristiane. **Inteligência emocional, confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho: um estudo com executivos**. 2011. 98 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Psicologia da Saúde, São Bernardo do Campo, 2011.
- BASÍLIO, Maria Aparecida. **As relações entre bem-estar no trabalho e participação em programas organizacionais de promoção da saúde**. 2005. 60 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Psicologia da Saúde, São Bernardo do Campo, 2005.
- BRASIL. **Resolução Nº 466, de 12 de Dezembro de 2012**. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html>. Acesso em: 02 maio 2017.
- COVACS, Jorge Miguel Luiz de Macedo. **Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça**. 2006. 117 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Psicologia da Saúde, São Bernardo do Campo, 2006.
- DINIZ, Ludmilla de Sousa. **Vivências de mal-estar e bem-estar no trabalho em central de teleatendimento governamental**. 2006. 104 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e do Trabalho) - Universidade de Brasília, Curso de Psicologia Social e do Trabalho, Brasília, 2006.
- ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros et al. **Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária**. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2013. 16 p.
- FERRAZ, Carlos Renato Andrade. **Percepção de suporte social e bem-estar no trabalho: um estudo com professores**. 2009. 82 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da

Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Psicologia da Saúde, São Bernardo do Campo, 2009.

GIACOMONI, Claudia Hofheinz. **Bem-estar subjetivo infantil:** conceito de felicidade e construção de instrumentos para avaliação. 2002. 250 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Curso de Psicologia, Rio Grande do Sul, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2016. 184 p.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2010. 200 p.

HERNANDEZ, Juliana Donato. **Impactos da percepção de saúde organizacional no bem-estar no trabalho.** 2007. 84 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) - Universidade Federal de Uberlândia, Curso de Psicologia Aplicada, Uberlândia, 2007.

HOMRICH, Augusto Meira. **Bem-estar no trabalho:** um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida. 2014. 59 f. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público) - Escola Nacional de Administração Pública, Curso de Administração, Brasília, 2014.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades.** Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=431647>>. Acesso em: 02 maio 2017.

KUNKEL, Franciele Inês Reis; VIEIRA, Kelmara Mendes. **Bem-estar no trabalho:** um estudo junto aos servidores públicos da prefeitura municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul. 2012. 115 f. TCC (Administração) - Universidade Federal de Santa Maria, Curso de Administração, Santa Maria, 2012.

LEAL, Aline Luisa de Andrade. **Bem-estar no trabalho entre docentes universitários:** estudo de caso em uma IES pública. 2008. 92 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal da Bahia, Curso de Administração, Salvador, 2008.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing:** uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012. 738 p.

MELEIRO, Amélia Regina. **Bem-estar no trabalho:** os impactos do suporte do supervisor e da liderança. 2005. 121 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Psicologia da Saúde, São Bernardo do Campo, 2005.

MELO, Sara Cristina de Assunção. **Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho:** um estudo com idosos que trabalham. 2007. 92 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia, Curso de Psicologia, Uberlândia, 2007.

NASCIMENTO, Silvana Helal. **As relações entre inteligência emocional e bem-estar no trabalho.** 2006. 101 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Psicologia da Saúde, São Bernardo do Campo, 2006.

NEIVA, Elaine Rabelo; NERY, Vanessa de Fátima; MENDONÇA, Helenides. **Bem-estar no trabalho em contexto de mudança organizacional: o impacto dos fatores de contexto, de**

processo e o papel mediador da justiça organizacional. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2014. 16 p.

PASCHOAL, Tatiane et al. **Bem-estar no trabalho:** cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. Brasília: Universidade de Brasília, 2013. 14 p.

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, Curso de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Brasília, 2008.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho.** Brasília: Universidade de Brasília, 2008. 12 p.

PINTO, Paula Cristina Amaral. **Bem-estar no trabalho:** um estudo com assistentes sociais. 2009. 113 f. Dissertação (Mestrado em Comportamento Organizacional) - Instituto Universitário de Lisboa, Curso de Psicologia Social e das Organizações, Lisboa, 2009.

POLIZZI FILHO, Angelo. **O impacto de bem-estar no trabalho e de capital psicológico sobre intenção de rotatividade:** um estudo com professores. 2011. 113 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Administração, São Bernardo do Campo, 2011.

RESENDE, Patrícia Carneiro de. **Bem-estar no trabalho:** influência das bases de poder do supervisor e dos tipos de conflito. 2008. 145 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) - Universidade Federal de Uberlândia, Curso de Psicologia Aplicada, Uberlândia, 2008.

ROCHA SOBRINHO, Fábio; PORTO, Juliana Barreiros. **Bem-estar no trabalho:** um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. Brasília: Universidade Católica de Brasília, 2012. 18 p.

SALVADOR DAS MISSÕES. **História.** Disponível em: <<https://www.salvadorasmissoes.rs.gov.br/?pg=municipio&aba=historia>>. Acesso em: 02 maio 2017.

SANT'ANNA, Liliâne Lima; PASCHOAL, Tatiane; GOSENDO, Eliana Elisabete Moreira. **Bem-estar no trabalho:** relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. Brasília: Universidade de Brasília, 2012. 21 p.

SCHLICKMANN, Felício Borgert. **Bem-estar no trabalho no setor bancário de Porto Velho - RO.** 2011. 35 f. Monografia (Especialização em Administração) - Universidade de Brasília, Curso de Administração, Porto Velho, 2011.

SERRA, Adriano Vaz; POCINHO, Fernando. **Psiquiatria Clínica:** Auto-conceito, coping e ideias de suicídio. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2001. 21 p.

SILVÉRIO, Wellington Donizetti. **Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre o bem-estar no trabalho.** 2008. 82 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da

Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Psicologia da Saúde, São Bernardo do Campo, 2008.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; ORENGO, Virginia; PEIRÓ, José M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2014. 312 p.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho.** São Paulo: Universidade Metodista de São Paulo, 2008. 9 p.

SORAGGI, Fernanda; PASCHOAL, Tatiane. **Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho.** Brasília: Universidade de Brasília, 2011. 19 p.

SOUSA, Alline Alves de; COLETA, Marília Ferreira Dela. **O bem-estar no trabalho de psicólogos em serviços de saúde pública.** Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2012. 18 p.

SOUZA, Warton da Silva. **Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho.** 2011. 78 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Administração, São Bernardo do Campo, 2011.

VALENTE, Luis Eduardo. **Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho em profissionais de educação física.** 2007. 58 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Psicologia da Saúde, São Bernardo do Campo, 2007.

VASCONCELLOS, Vinicius Carvalho; NEIVA, Elaine Rabelo. **Avaliação de futuro profissional e sua relação com bem-estar no trabalho e intenção de desligamento.** Salvador: Universidade Salvador, 2014. 18 p.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração.** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2009.

APÊNDICE A - Inventário de Bem-Estar no Trabalho – IBET-13

As frases a seguir são sobre o seu trabalho atual e a empresa onde trabalha. **INDIQUE COM SINCERIDADE, O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5), que melhor representa sua resposta.

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo, nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
--	-----------------------------	---	-----------------------------	--

- () Estou contente com a empresa onde trabalho.
- () Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.
- () As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.
- () Estou interessado na empresa onde trabalho.
- () Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.
- () Estou animado com a empresa onde trabalho.
- () As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.
- () Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.
- () As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.
- () Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.
- () Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.
- () Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.
- () Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.