



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

JÉSSICA CELINA BARBOSA SALOMÃO

**RELAÇÃO DOS VALORES PESSOAIS COM O BEM-ESTAR  
NO TRABALHO JUNTO A SERVIDORES PÚBLICOS DE  
BRASÍLIA**

Brasília – DF

2014

JÉSSICA CELINA BARBOSA SALOMÃO

**RELAÇÃO DOS VALORES PESSOAIS COM O BEM-ESTAR  
NO TRABALHO JUNTO A SERVIDORES PÚBLICOS DE  
BRASÍLIA**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dra. Tatiane Paschoal

Brasília – DF

2014

JÉSSICA CELINA BARBOSA SALOMÃO

**RELAÇÃO DOS VALORES PESSOAIS COM O BEM-ESTAR  
TRABALHO JUNTO A SERVIDORES PÚBLICOS DE  
BRASÍLIA**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília da aluna

**Jéssica Celina Barbosa Salomão**

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Tatiane Paschoal

Professora-Orientadora

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Gisela Demo

Professor-Examinador

Prof<sup>a</sup>. Natasha Fogaça

Professor-Examinador

Brasília, 19 de novembro de 2014.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus pelas bênçãos concedidas diariamente e pela força para realizar esse projeto.

Agradeço a minha família e amigos por estarem sempre do meu lado quando eu precisei.

Agradeço a minha orientadora, Tatiane Paschoal, pela ajuda, direcionamento e disponibilidade que demonstrou durante todo tempo.

Agradeço a todos os servidores que se disponibilizaram a participar desse estudo.

## RESUMO

Após a reestruturação do serviço público brasileiro, o número de interessados a ingressar no setor tem sido cada vez mais elevado. Assim, compreender o perfil dos servidores, tanto no que diz respeito aos valores pessoais quanto aos fatores que causam e atrapalham o bem-estar consiste em um problema relevante e atual, principalmente porque o bem-estar tem sido associado a resultados individuais e organizacionais. O objetivo deste trabalho consistiu em verificar se existem relações entre os valores pessoais e o bem-estar no trabalho de servidores públicos de Brasília nas áreas de segurança, saúde e educação. A amostra foi composta por 50 servidores, que responderam a um questionário que abarcava duas medidas já validadas no Brasil, o Portrait Value Questionnaire (PVQ) e a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), além de duas questões abertas sobre os fatores que mais causavam e atrapalhavam o bem-estar. A análise de dados foi realizada com auxílio dos programas SPSS e EVOC 2003. Foram conduzidas análises estatísticas descritivas e correlações bivariadas de Spearman. Também foram contabilizadas as evocações das questões abertas e verificado o núcleo central do conteúdo. Foram verificadas associações significativas entre tipos motivacionais e bem-estar no trabalho. Por outro lado, os principais causadores do bem-estar, segundo a percepção do respondentes, encontram-se no próprio contexto de trabalho. Os resultados apontam desafios para os gestores organizacionais e levantam questões para estudos futuros na área.

Palavras chaves: Valores Pessoais. Bem-estar. Serviço Público.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - <i>Continuum</i> de Valores Humanos.....	23
---	----

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Os 19 valores da teoria refinada, definidos em termos de metas motivacionais.....	21
Quadro 2 – Comparativo dos valores iniciais com os valores da teoria refinada .....	23
Quadro 3 – Interpretação da organização estrutural do núcleo central segundo EVOC 2003.....	34
Quadro 4 – Fatores que mais causam o bem-estar .....	42
Quadro 5 – Fatores que mais atrapalham o bem-estar .....	48

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Características sociodemográficas da amostra.....	31
Tabela 2 – Classificação da confiabilidade a partir do coeficiente $\alpha$ de Cronbach.....	33
Tabela 3 – Índice de confiabilidade alpha de Cronbach dos valores pessoais .....	33
Tabela 4 – Resultados descritivos dos valores pessoais .....	39
Tabela 5 – Estatísticas Descritivas dos quatro tipo motivacionais de ordem superior.....	40
Tabela 6 – Estatísticas descritivas do bem-estar .....	41
Tabela 7 – Frequência dos fatores que mais causam bem-estar.....	42
Tabela 8 – Frequencia dos fatores que mais atrapalham o bem-estar.....	48
Tabela 9 – Coeficiente de Correlação (rho de Spearman) entre os valores pessoais e bem-estar .....	55
Tabela 10 – Coeficiente de Correlação (rho de Spearman) entre fatores de segunda ordem e bem-estar.....	56

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	8
1.1	Contextualização.....	8
1.2	Problema.....	10
1.3	Objetivos da pesquisa.....	10
1.4	Objetivo Geral .....	10
1.5	Objetivos Específicos.....	10
1.6	Justificativa .....	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO .....	12
2.1	Valores Pessoais .....	12
2.1.1	Achados sobre valores pessoais .....	15
2.1.2	Teoria inicial de Schwartz sobre valores pessoais.....	16
2.1.3	Teoria refinada de Schwartz sobre valores pessoais.....	18
2.2	Bem-estar geral e bem-estar no trabalho.....	24
2.2.1	Achados sobre bem-estar no trabalho .....	26
2.3	Valores pessoais e bem-estar.....	28
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	29
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa.....	29
3.2	Caracterização do setor de estudo .....	30
3.3	População e amostra .....	30
3.4	Instrumento de pesquisa.....	32
3.5	Procedimento de coleta e análise de dados .....	34
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	37
4.1	Resultados Descritivos das Variáveis .....	37
4.1.1	Valores pessoais.....	37
4.1.2	Bem-estar .....	41
4.1.3	Fatores que mais promovem e atrapalham o bem-estar no trabalho.....	41
4.1.3.1	Fatores que mais causam o bem-estar no trabalho .....	42
4.1.3.2	Fatores que mais atrapalham o bem-estar no trabalho.....	48
4.2	Relações entre os valores pessoais e bem-estar.....	54
4.2.1	Análise das correlações.....	54
4.3	Aplicabilidade dos resultados.....	57
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	60
5.1	Contribuições da pesquisa .....	60
5.2	Limitações e contribuições da pesquisa.....	61
5.2.1	Limitações da pesquisa.....	61
5.2.2	Recomendações para estudos futuros .....	62
	REFERÊNCIAS.....	62
	APÊNDICES.....	70
	Apêndice A - Questionário .....	70

# 1 INTRODUÇÃO

Valores pessoais e bem-estar no trabalho são dois fenômenos que vêm recebendo destaque nos discursos de acadêmicos e gestores organizacionais. Variáveis pessoais, como os valores, podem influenciar comportamentos e experiências do trabalhador em seu contexto organizacional? O bem-estar no trabalho se relaciona com quais variáveis pessoais ou de contexto do trabalhador? Essas são questões relevantes que, apesar de não serem novas, ainda representam um vasto campo para investigação e compreensão. A presente pesquisa abordou justamente o tema valores e bem-estar no trabalho.

## 1.1 Contextualização

O estudo dos valores humanos individuais ou pessoais, não é recente. Pesquisadores vinculados à sociologia, à antropologia e à psicologia social tem desenvolvido modelos diversos para explicar o que são e como os valores se relacionam com comportamentos individuais e de grupo (Schwartz, 1994, 2005a, 2005b, 2012).

Os valores pessoais são considerados como metas motivacionais que expressam o que a pessoa quer atingir na vida e aonde quer chegar. E eles são importantes no contexto organizacional, uma vez que podem ter papel dominante no comportamento do trabalhador e nas suas atitudes e relações estabelecidas no trabalho, influenciando e ajudando a formar, por exemplo, os próprios valores organizacionais (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Segundo Paschoal e Tamayo (2003), as organizações são contextos propícios à expressão ou busca de metas pessoais e, conseqüentemente, de valores pessoais. Segundo os referidos autores, quando o trabalhador percebe que os valores da organização são compatíveis com os seus e encontra práticas que possibilitam a satisfação de suas metas pessoais, é provável que as experiências de bem-estar e realização pessoal se elevem.



O bem-estar no trabalho vem recebendo cada vez mais destaque nos discursos das organizações. O esforço pela excelência dos resultados e a competitividade atual afetam tanto as práticas e paradigmas vigentes nas organizações quanto o bem-estar e a saúde dos seus trabalhadores.

Segundo Siqueira e Padovan (2004), o tema do bem-estar no trabalho ganhou força a partir dos anos 60 e, nos últimos trinta anos, antes mesmo de consolidar-se como construto psicológico, tem sido considerado parte do complexo conceito de qualidade de vida e saúde. Muitas organizações têm desenvolvido práticas de qualidade de vida no trabalho visando, dentre outros alvos, um aumento do bem-estar dos seus colaboradores (SIQUEIRA; PADOVAN, 2004).

Supostamente, o bem-estar pode exercer influência sobre a motivação, permanência, criatividade, rotatividade, absenteísmo e desempenho dos colaboradores, além do desempenho financeiro da organização como um todo (DANIELS; HARRIS, 2000). Entende-se que o bem-estar consiste em um fenômeno essencial para o funcionamento adequado e competitivo da organização.

A relevância do bem-estar não tem sido apontada apenas no âmbito competitivo das empresas do setor privado, mas também na efetividade das organizações públicas, por isso nos últimos anos as burocracias do setor público tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, vêm sofrendo significativas mudanças (SEABRA, 2001). As organizações públicas se deparam com a necessidade de inovar tanto em aspectos administrativos quanto em políticos, recebendo pressões da sociedade para melhoria dos serviços oferecidos e bom uso do dinheiro público. Os servidores, seus resultados e entregas, estão em evidência.

## **1.2 Problema**

Tendo em vista o exposto, a elaboração da presente pesquisa foi motivada pela seguinte questão:

Existem relações entre os valores pessoais e o bem-estar no trabalho de servidores públicos de Brasília das áreas de segurança, saúde e educação?

### **1.3 Objetivos da Pesquisa**

Com o intuito de responder à questão de pesquisa apresentada, definem-se, na sequência, o objetivo geral e os objetivos específicos deste trabalho.

### **1.4 Objetivo Geral**

O presente estudo tem como objetivo geral verificar se existem relações entre os valores pessoais e o bem-estar no trabalho de servidores públicos de Brasília das áreas de segurança, saúde e educação.

### **1.5 Objetivos Específicos**

Para alcançar o objetivo geral, os seguintes objetivos específicos são propostos:

- 1- Testar se existem correlações significativas entre as diferentes dimensões dos valores pessoais e do bem-estar no trabalho dos servidores públicos;
- 2 - Descrever a hierarquia dos valores pessoais dos servidores públicos;
- 3 - Mensurar o nível de bem-estar no trabalho dos servidores públicos ;
- 4 - Levantar quais variáveis atrapalham ou favorecem a experiência de bem-estar no trabalho, sob a ótica de servidores públicos de Brasília.

### **1.6 Justificativa**

Quanto à relevância teórica, o presente projeto se torna interessante uma vez que, apesar de já existirem pesquisas relacionando os valores pessoais ao bem-

estar em organizações públicas, será utilizada uma teoria dos valores pessoais refinada e mais recente (SCHWARTZ et al., 2012). Nesse sentido, será possível comparar os resultados pré e pós refinamento da teoria e contribuir com a literatura fornecendo novos dados sobre um modelo ainda pouco testado empiricamente.

Quanto à relevância prática e social, é importante para o setor público acessar uma descrição de valores e bem-estar dos servidores e saber como estes se relacionam. As informações podem subsidiar discussão e reflexão sobre melhorias do setor, inclusão de práticas de gestão e práticas que favoreçam o bem-estar do trabalhador sem comprometer sua produtividade. O setor público foi escolhido pelas constantes transformações organizacionais ocorridas nos últimos anos e pela importância do setor para a sociedade.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção, é apresentado o referencial teórico pertinente às variáveis abordadas no estudo: valores pessoais, bem-estar e como estas se apresentam no ambiente de trabalho.

## 2.1 Valores Pessoais

Como podem ser definidos os valores pessoais? Desde o final de 1980, a teoria estabelecida e criada por Schwartz vem tomando corpo e força. Segundo SCHWARTZ (1994, 2005a, 2005b, 2012), os valores são critérios ou metas que transcendem diversas situações específicas, se ordenam por sua importância e servem de princípios norteadores na vida de um indivíduo. Schwartz (1994) ainda descreve os valores pessoais como a crença a respeito de um estado final desejado ou um modelo de conduta que justifica as ações e a busca de objetivos. Os valores motivam a ação, dando uma direção e intensidade emocional aos comportamentos. Eles seguem uma hierarquia, de acordo com sua importância, formando um sistema ordenado com propriedades que podem ser adquiridas tanto por meio da socialização quanto pelas experiências únicas do indivíduo (SCHWARTZ, 1994, 2005a, 2005b, 2012).

Para Kirkpatrick e Locke (1991), os valores são representações cognitivas baseadas nas necessidades e motivos de um indivíduo; as necessidades só podem ser transformadas em metas a partir de uma representação cognitiva, operacionalizada através dos valores. Para Schwartz (1999), os valores são representados por indicadores importantes de motivações do indivíduo, ou seja, as pessoas apresentam uma estrutura de valores que guiam sua vida de uma forma geral.

Os valores ocupam uma posição centralizada no sistema cognitivo de uma pessoa, tendo como objetivo principal a orientação para a conduta no meio de trabalho, lazer, ciência política, moral, social, e assim por diante na vida de pessoas inseridas em uma sociedade.

Os valores podem apresentar cinco características centrais (SALANOVA; GRACIA; PEIRÓ, 1996):

- Será aprendido no momento em que se começa o processo de socialização entre indivíduos;

- Dependendo das características pessoais e de grupos sociais de pertencimento, os valores se diferenciam tanto na intensidade quanto no conteúdo;
- Determinam escolhas e decisões de indivíduos, juntamente com a carga emocional como fator de consequência;
- Ocupam uma região central no sistema cognitivo com relação às atitudes e crenças dos indivíduos;
- Possuem um caráter normativo e não se fixam a objetos e determinadas situações.

Pode-se concluir, então, que os valores vão se relacionar com o âmbito cultural, histórico, grupal, e individual de cada pessoa (ROS, 2006; SCHWARTZ, 2006a, 2006b), influenciando suas atitudes e comportamentos (SAGIE; ELIZUR, 1996).

O sistema de valores contemporâneo constitui uma estrutura estável, devido à sua construção no decorrer do tempo e vem sendo utilizado como principal forma de orientação para ações gerais em diversos meios da vida de um indivíduo, seja o social, profissional, político ou religioso. Entretanto esse sistema não é imutável, o mesmo pode sofrer mudanças por consequência do meio que o circundam, afetando consequentemente a vida de cada pessoa, seja de forma direta ou indireta (SCHWARTZ, 2006a, 2006b).

E como se desenvolvem os valores pessoais? A transmissão de valores é um processo necessário para que se possa ter a formação de valores de um indivíduo e para a socialização dos membros de determinado grupo. Desta maneira, o significado adaptativo dos valores favorece o aparecimento de comportamentos adaptativos a diversos ambientes, tendo por consequência o aumento da flexibilidade do indivíduo para se desenvolver em ambientes novos, sem a necessidade de dar uma resposta específica comportamental para situações diferentes.

A capacidade de avaliar o contexto no qual está integrado e fazer as escolhas dos valores que lhe são mais adaptativos foi um importante fator para a

sobrevivência do ser humano. A transmissão cultural de valores precisa de uma forma de aprendizagem social, precisa se adequar ao meio externo para que se possa tornar adaptativa, pois tanto a transmissão total quanto a falha na transmissão são problemas na sociedade. O primeiro caso é um problema porque impede a flexibilidade para a adaptação do indivíduo ao novo ambiente em que se encontra; já o segundo caso é problemático pois não permite a coordenação de ações entre uma geração e outra (SCHÖNPFLUG, 2001b).

As atitudes e valores estão conectados e interligados no sistema cognitivo de uma pessoa; a atitude nada mais é do que a organização de crenças em torno de algum objeto ou situação que irá predispor a resposta por determinada preferência que o indivíduo manifeste (SCHWARTZ, 1994).

O número de atitudes pode ser repetido diversas vezes, já que são específicas para cada objeto ou situação. O número de valores, por sua vez, é restrito, uma vez que são transituacionais, ou seja, podem ser aplicados em inúmeras situações. Mesmo com a diferença entre os dois, eles se interligam dentro do sistema cognitivo de cada indivíduo, ou seja, o valor é determinante da atitude e do comportamento, possibilitando o julgamento moral próprio e de outras pessoas (ROKEACH, 1981).

O estudo de valores pode ser dividido em diferentes níveis de análise, uma vez que os sistemas sociais possuem múltiplos níveis, como sociedade, grupos e indivíduos. As teorias contemporâneas mais recentes sobre os valores se desenvolvem principalmente em dois níveis: individual e cultural.

Os valores individuais são estruturas cognitivas intrapsíquicas que se dividem em pessoais e sociais; o valor pessoal se refere aos princípios que guiam a vida de um indivíduo, já o social trabalha com a percepção sobre os princípios defendidos pelo grupo. Os valores culturais servem para estabelecer as crenças compartilhadas que ajudam a definir que tipo de comportamento seria apropriado nas diversas situações, além de justificar o motivo da escolha tomada (SCHWARTZ; ROS, 1995). Na presente pesquisa, o nível de análise é individual e portanto, foram abordados os valores pessoais dos servidores.

### 2.1.1 Achados sobre valores pessoais

Com os estudos anteriores sobre valores é possível chegar a algumas conclusões. Em primeiro lugar, os valores têm sido estudados por várias áreas do conhecimento humano para prever atitudes e comportamentos das pessoas e para justificar o curso das ações tomadas. Evidências têm mostrado que a relação entre valores humanos e comportamento efetivamente existe, embora seja mais fraca do que diria o senso comum (BARDI; SCHWARTZ, 2003).

Valores estão relacionados tanto com a escolha vocacional (DAWIS, 1992; JUDGE; BRETZ, 1992; ROE; ESTER, 1999) quanto com a predição de atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho, como por exemplo, a satisfação no trabalho (CHEUNG; SCHERLING, 1999; TARIS; FEIJ, 2001), desempenho (SAGIE; ELIZUR, 1996) e comprometimento organizacional (MEYER; IRVING; ALLEN, 1998; SAGIE; ELIZUR, 1996). Resultados empíricos têm corroborado também a ideia da relação entre valores e atitudes (MELLEMA; BASSILI, 1995; HOMER; KAHLE, 1988 apud ROS, 2006b) e entre valores e liderança (FONSECA; PORTO; BARROSO, 2012).

Assim, a investigação e compreensão da relação dos valores com distintas variáveis do trabalhador faz sentido teórico e empírico, oferecendo suporte à relevância do tema.

### 2.1.2 Teoria inicial de Schwartz sobre os valores pessoais

Schwartz (1992, 1994, 2005b) considera que existe um número ilimitado de valores, mas afirma que estes podem ser organizados em um número limitado de tipos motivacionais ou fatores. O autor propôs, então, 10 domínios motivacionais de valores, que expressam diferentes metas e abrangem o conjunto de valores identificados nas diversas culturas. São eles: autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência e universalismo (SCHWARTZ, 1994). Neste trabalho, os 10 domínios serão somente

citados e não explicados, uma vez que a teoria utilizada para responder a pergunta de pesquisa foi a teoria refinada do referido autor, segundo a qual existem 19 tipos motivacionais e que será tratada na próxima seção.

Schwartz (1992, 1994, 2005b) foi o primeiro autor a propor uma estrutura dos valores baseada na motivação subjacente a cada um deles, sendo que o que diferencia um valor de outro é o tipo de motivação que ele expressa. Estes domínios ou tipos motivacionais seriam universais por responderem as três necessidades comuns a todos os indivíduos e sociedades: (1) necessidades do indivíduo como organismo biológico, (2) necessidade de interação social coordenada e (3) demandas sociais para o bom funcionamento e sobrevivências dos grupos (JEUNON, 2005).

Embora a estrutura dos tipos motivacionais seja a mesma, o que vai diferenciar indivíduos e grupos é o perfil motivacional de cada um, ou seja, a importância relativa que atribuem a seus valores, formando hierarquias ou prioridades axiológicas diferentes. A tendência é a alta prioridade para tipos motivacionais mutuamente compatíveis e baixa prioridade para tipos motivacionais conflitivos. Desta forma, a estrutura motivacional constitui a base ou a matriz para a elaboração do perfil motivacional de uma pessoa (SCHWARTZ, 1994).

Os tipos motivacionais estariam localizados em um *continuum*, uma estrutura dinâmica circular – uma onda senoidal, apresentando uma estrutura dinâmica de relações de congruência e de conflito. Quando localizados lado a lado os valores seriam bastante compatíveis, já quando localizados em lados opostos da estrutura circular, os domínios motivacionais são considerados conflitantes e incompatíveis (SCHWARTZ, 1994).

A disposição dos tipos na estrutura circular forma duas dimensões bipolares e opostas: uma contrastando abertura à mudança (autodeterminação, estimulação e hedonismo) e conservação (segurança, conformidade e tradição), e outra opondo autopromoção (poder e realização) à autotranscendência (universalismo e benevolência) (SCHWARTZ, 1994). Esta disposição é denominada de fatores de segunda ordem ou de ordem superior.



A primeira dimensão, abertura à mudança *versus* conservação, expressa a motivação da pessoa para seguir os seus próprios interesses intelectuais e afetivos por meio de caminhos incertos, em oposição à tendência a procurar a estabilidade e a preservar o *status quo* e a segurança no relacionamento com os outros e com as instituições. A segunda dimensão, autopromoção – metas que atendem a interesses pessoais, *versus* autotranscendência – metas que buscam a preservação do bem-estar coletivo e social, expressa a motivação da pessoa para promover os seus próprios interesses mesmo à custa dos outros em oposição a transcender as suas preocupações egoístas e promover o bem-estar dos outros e da natureza. Esta dimensão também pode ser denominada altruísmo *versus* prestígio. Os valores de autopromoção estão associados à motivação pelo poder, pela realização e pelas práticas hedonistas. Os valores de autotranscendência, ao contrário, relacionam-se às metas motivacionais apoiadas na benevolência e na preocupação com princípios universais de solidariedade, igualdade e justiça social (SCHWARTZ, 1994).

O modelo de Schwartz foi elaborado progressivamente (SCHWARTZ, 1992, 1994, 2005b; SCHWARTZ; BILSKY, 1987; SCHWARTZ; BILSKY, 1990) por meio de um diálogo entre a teoria e a realidade observada. A avaliação empírica da teoria sustentou a ideia do *continuum* motivacional, a partir de estudos com amostras de mais de 60 países.

### 2.1.3 Teoria refinada de Schwartz sobre valores pessoais

A teoria refinada dos valores pessoais teve como objetivo promover um poder explanatório e heurístico maior do que a teoria dos 10 valores originais (SCHWARTZ, 1994). A teoria refinada expressa de forma mais precisa a suposição geral da teoria original que pesquisas tem largamente ignorado: os valores formam um *continuum* motivacional circular (SCHWARTZ et al., 2012).

Os dados para a nova teoria foram coletados durante 2010 em 10 países: Finlândia, Alemanha, Israel, Itália, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Suíça, Turquia, Estados Unidos. Os participantes do estudo eram 2150 adultos e 3909 estudantes

universitários que responderam o questionário em suas respectivas línguas maternas (SCHWARTZ et al., 2012). No Brasil, o modelo foi recentemente testado e sustentado por Torres, Schwartz e Nascimento (2014).

Schwartz et al., (2012) esmiuçou os 10 valores originais transformando-os em 19, sendo eles: autodeterminação de pensamento, autodeterminação de ação, estimulação, hedonismo, realização, poder de domínio, poder sobre recursos, enfrentamento, segurança pessoal, segurança social, conformidade com regras, conformidade interpessoal, tradição, humildade, benevolência dependência, benevolência cuidado, universalismo compromisso, universalismo natureza, universalismo tolerância.

- Autodeterminação de pensamento – É a liberdade e autonomia que o indivíduo tem para cultivar suas próprias ideias e habilidades, desenvolvendo e usando seu entendimento e competência intelectual em todas as situações de sua vida;
- Autodeterminação de ação – É exercer sua capacidade para atingir seus objetivos, a liberdade que o indivíduo possui para determinar suas próprias ações;  
Tanto o autodeterminação de pensamento quanto o autodeterminação de ação derivam do antigo valor autodeterminação e se referem à uma competência intrapessoal, não dependendo de avaliações externas de performance;
- Estimulação – É o valor que se refere à excitação, novidade e mudança, este valor se manteve o mesmo tanto na teoria anterior quanto na refinada;
- Hedonismo – Este valor se refere exclusivamente ao prazer e gratificação sensual, mantendo-se o mesmo na teoria anterior e na refinada;
- Realização – É buscar o sucesso segundo os padrões sociais (que variam de acordo com a cultura do individuo), é a motivação de ser julgado como bem sucedido por outros. Este valor se manteve o mesmo tanto na teoria anterior quanto na refinada;

- Poder de domínio – É o poder que o indivíduo tem de dominar outras pessoas, a capacidade de persuadir os outros a fazer o que se quer. É o poder exercido através do controle de outros indivíduos;
- Poder sobre recursos – É o controle dos recursos materiais e sociais, é o poder de controlar os eventos através da posse de ferramentas e instrumentos;
- Enfrentamento – Este valor expressa elementos tanto de poder quanto de segurança, obtidos através da conservação da imagem pública e ao se evitar humilhação. Explorar o próprio prestígio permite o controle de outras pessoas e recursos, proteger o prestígio pessoal significa defender-se contra as ameaças de um ataque à imagem pública;

Estes três valores derivam do antigo valor poder e tem o objetivo em comum de promover os próprios interesses através do controle do que ocorre, evitando e minimizando assim ameaças;

- Segurança pessoal – Segurança no seu ambiente imediato, quando a pessoa se sente integrada, sente que outros se importam com ela;
- Segurança social – Preocupação com a segurança e estabilidade em um contexto mais abrangente, segurança nacional, sem ameaças à nação por parte de inimigos, garantindo a ordem social;

Os valores segurança pessoal e segurança social derivam do antigo valor segurança;

- Conformidade com regras – Cumprimento e obediência das regras, leis e obrigações formais;
- Conformidade interpessoal – Evitar chatear ou machucar os outros, mostrar respeito e educação com o próximo;

Tanto conformidade com regras quanto conformidade interpessoal se referem ao valor conformidade da teoria anterior;

- Tradição – Manter e preservar costumes, tradições culturais, familiares ou religiosas, mantém o mesmo nome do valor da teoria anterior;

- Humildade – Conhecer a própria insignificância em comparação ao contexto macro, modéstia, aceitar e estar satisfeito com as circunstâncias da vida. Derivado na teoria anterior do valor tradição;
- Benevolência dependência – Quando a pessoa é um membro confiável e com que se pode contar no grupo, se mostra responsável e leal com os amigos;
- Benevolência cuidado – É o indivíduo dedicado ao bem-estar dos membros do grupo, honesto, genuíno, disposto a perdoar;  
Os dois novos valores se referem ao antigo benevolência;
- Universalismo compromisso- comprometimento com a equidade, justiça e proteção para todas as pessoas, preocupação com a paz e bem-estar da sociedade;
- Universalismo natureza – Preocupação da preservação do meio ambiente natural, unidade com a natureza;
- Universalismo tolerância – Aceitação e compreensão por parte do indivíduo dos que são diferentes dele, tolerância e entendimento do outro;  
Universalismo compromisso, universalismo natureza e universalismo tolerância derivam do valor anterior universalismo.

Os 19 tipos motivacionais abrangem o mesmo *continuum* motivacional circular que os 10 originais, a diferença é que a teoria refinada aponta com mais detalhe do que a teoria anterior as dinâmicas motivacionais que apoiam e organizam o círculo de valores. A partir da combinação de valores adjacentes no círculo, seria possível recapturar os 10 valores originais (SCHWARTZ et al., 2012).

A teoria de valores refinada possui uma maior precisão de predição e explicação para um conjunto de atitudes e crenças. É possível que a teoria aumente os poderes preditivos e explicativos dos valores com relação aos comportamentos, mas ainda não há evidência para suportar essa ideia (SCHWARTZ et al., 2012).

Apesar de já validada, seria interessante em pesquisas futuras a teoria avaliar amostras compostas por indivíduos com menor educação, em países com menor

nível sócio econômico, e em regiões ainda não estudadas (por exemplo a África Subsaariana, o Leste Asiático e América Latina) (SCHWARTZ et al., 2012).

O refinamento da teoria está representado no Quadro 1, que acrescenta os tipos motivacionais encontrados a partir daqueles inicialmente propostos por Schwartz (1994).

**Quadro 1: Os 19 valores da teoria refinada, definidos em termos de metas motivacionais**

<b>Valor</b>	<b>Definições Conceituais em Metas Motivacionais</b>
Autodeterminação de pensamento	Liberdade para cultivar suas próprias ideias e habilidades
Autodeterminação de ação	Liberdade para determinar suas próprias ações
Estimulação	Excitação, novidade e mudança
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo
Realização	Sucesso de acordo com os padrões sociais
Poder de domínio	Poder pelo exercício de controle sobre outras pessoas
Poder sobre recursos	Poder pelo controle sobre materiais e recursos sociais
Enfrentamento	Manutenção da sua imagem pública e evitar humilhações
Segurança pessoal	Segurança em seu ambiente imediato
Segurança social	Segurança e estabilidade da sociedade (mais ampla)
Tradição	Manutenção e preservação da cultura, família ou religião
Conformidade com regras	Conformar-se com regras, leis e obrigações formais
Conformidade interpessoal	Evitar chatear ou machucar outras pessoas
Humildade	Reconhecimento da própria insignificância em um contexto amplo
Benevolência dependência	Ser um membro confiável e fidedigno do endogrupo

Benevolência cuidado	Devoção ao bem-estar dos membros do endogrupo
Universalismo compromisso	Comprometimento com igualdade, justiça e proteção de todas as pessoas
Universalismo natureza	Preservação do ambiente natural
Universalismo tolerância	Aceitação e entendimento dos outros que são diferente de si

Da teoria refinada surge a representação de um novo *continuum* de valores humanos, conforme Figura 1. Os novos tipos motivacionais são originários da estrutura anterior de 10 tipos, que agora estão mais apurados.

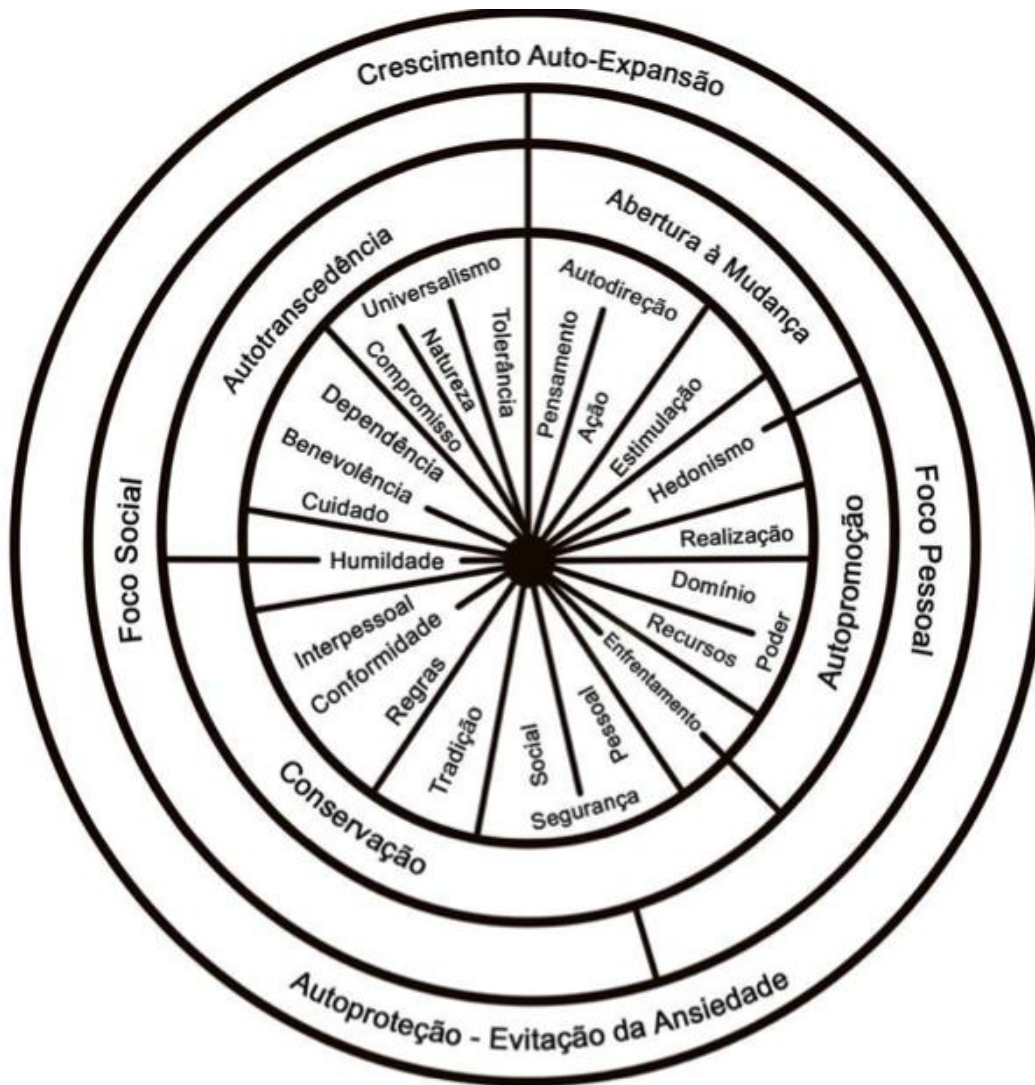


Figura 1: Continuum de Valores Humanos. Fonte: Schwartz et al. (2012)

O quadro 2, abaixo, apresenta um comparativo entre os tipos motivacionais iniciais e os tipos motivacionais propostos na teoria refinada.

**Quadro 2: Comparativo dos tipos motivacionais iniciais com os tipos motivacionais da teoria refinada**

<b>Estrutura (Schwartz 1994)</b>	<b>Estrutura refinada (Schwartz et. al 2012)</b>
Hedonismo	Hedonismo
Realização	Realização
Poder	Poder Dominância

	Poder Recursos
<b>Autodeterminação</b>	Autodeterminação de pensamento
	Autodeterminação de ação
<b>Estimulação</b>	Estimulação
<b>Conformidade</b>	Conformidade com regras
	Conformidade Interpessoal
<b>Tradição</b>	Tradição
<b>Benevolência</b>	Benevolência Dependência
	Benevolência Cuidado
<b>Segurança</b>	Segurança Pessoal
	Segurança Social
<b>Universalismo</b>	Universalismo Tolerância
	Universalismo Natureza
	Universalismo Preocupação
	Enfrentamento
	Humildade

Na presente pesquisa, serão verificadas as possíveis relações entre os tipos motivacionais da teoria refinada de valores e as dimensões de bem-estar no trabalho. A seção seguinte, portanto, apresenta os conceitos e modelos de bem-estar que embasaram o estudo.

## 2.2 Bem-estar geral e bem-estar no trabalho

Dois grandes correntes podem ser destacadas na área do bem-estar geral: a do bem-estar subjetivo e a do bem-estar psicológico. A principal diferença entre elas reside na concepção de felicidade adotada (RYAN; DECI, et al., 2001). Felicidade e bem-estar são termos que se misturam na literatura científica sendo geralmente considerados como sinônimos. De acordo com Albuquerque e Tróccoli (2004), o



campo do bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade, definição também adotada no presente estudo.

O bem-estar subjetivo refere-se à tradição de felicidade hedônica, isto é, propõe que o bem-estar compreende a experiência de prazer versus desprazer, (RYAN; DECI, et al., 2001) levando em consideração o afeto positivo, afeto negativo e a satisfação com a vida (ALBUQUERQUE, TRÓCOLLI, 2004). Os afetos positivo e negativo são sentimentos transitórios e referem-se aos aspectos emocionais do bem-estar, já satisfação com a vida está relacionada ao aspecto cognitivo e mais duradouro do bem-estar (DIENER, 1984).

O bem-estar seria maior quanto mais frequentes e intensas fossem as emoções e os humores positivos, e quanto mais essas experiências prevalecessem sobre o afeto negativo (DANIELS, 2000). O objetivo maior da vida seria maximizar o prazer. A felicidade seria a soma dos muitos momentos agradáveis (RYAN; DECI, et al., 2001).

A teoria sobre bem-estar psicológico foi proposta por Ryff (1989), procurando responder deficiências nas teorias de bem-estar subjetivo e foi estruturada com base em diversas teorias desenvolvidas anteriormente sobre o funcionamento psicológico positivo.

O bem-estar psicológico segue uma visão mais eudaimônica do bem-estar, levando em consideração, além do prazer, também a realização do potencial do indivíduo, com a visão de felicidade centrada na experiência de expressividade pessoal e de auto-realização (RYAN; DECI, 2001). O bem-estar psicológico se refere à experiência individual de realização dos próprios potenciais, na forma de desenvolvimento de habilidades e talentos e de avanço de propósitos de vida (WATERMAN, 1993).

O bem-estar psicológico compreende as dimensões de auto-aceitação, relações positivas com outros, domínio do ambiente, autonomia, propósito da vida e crescimento pessoal. A verdadeira felicidade consistiria em se fazer o que é digno de ser feito (RYAN; DECI, 2001).

Ambas as teorias impactaram os estudos na esfera organizacional. Nesta pesquisa, a definição de bem-estar no trabalho é considerada multidimensional, levando-se em consideração aspectos tanto das dimensões afetivas quanto cognitivas do bem-estar (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Warr (2007) afirma que existem dois tipos importantes e complementares de bem-estar no trabalho. O primeiro corresponde a sentimentos de prazer vivenciados pelo trabalhador e se relaciona com a felicidade hedônica. O segundo tipo de bem-estar no trabalho refere-se a experiências denominadas de autovalidação. Quanto à felicidade hedônica, as emoções de prazer e a excitação combinam-se para determinar a tônica afetiva do indivíduo. Emoções de prazer, entusiasmo e conforto são representantes do afeto positivo e indicam alto bem-estar, enquanto emoções de desprazer, ansiedade e depressão representam o afeto negativo e indicam baixo bem-estar. Quanto à autovalidação, o desenvolvimento de atributos pessoais, a aplicação do próprio potencial e a expressão pessoal do trabalhador são seus aspectos constituintes (WARR, 2007). Neste trabalho, novamente, considera-se os dois aspectos.

De forma semelhante a Warr (2007), Paschoal e Tamayo (2008) definem bem-estar no trabalho como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida. Tal conceito, adotado na presente pesquisa aborda as dimensões que tem se revelado mais centrais para a compreensão do fenômeno. Operacionalmente, o bem-estar no trabalho está organizado em torno de três fatores: afeto positivo, afeto negativo e realização no trabalho.

### 2.2.1 Achados sobre bem-estar no trabalho

Quanto aos antecedentes, de forma geral, a literatura organizacional tem ressaltado a importância de variáveis situacionais como preditores do bem-estar no

trabalho. Quando investigado o efeito do contexto, o bem-estar geral parece estar associado a elementos dos diferentes domínios da vida do indivíduo, enquanto o bem-estar no trabalho parece ser influenciado, principalmente, por elementos do próprio contexto de trabalho (PASCHOAL, 2008).

De forma geral, a revisão da literatura indica que variáveis organizacionais e laborais influenciam diretamente um ou outro indicador de bem-estar (WARR, 2007), podendo, inclusive, ter efeitos que transcendem os limites da organização, afetando a própria família ou comunidade do trabalhador.

Um contexto que ofereça possibilidades de autonomia, pensamento criativo, reconhecimento, prestígio social e clima social positivo parece aumentar significativamente a felicidade e bem-estar do trabalhador (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

Além de variáveis situacionais, as estratégias de enfrentamento do estresse e *coping* também impactam o bem-estar no trabalho, embora seu efeito seja menor que o efeito de variáveis organizacionais (PASCHOAL et al., 2010). Já variáveis demográficas parecem ter pouco impacto no bem-estar e, quando encontrado, depende de fatores de personalidade (DIENER, 2000).

Algumas dificuldades se apresentam ao se estudar o bem-estar no trabalho. Ainda existem poucos modelos teóricos e empíricos sobre as variáveis que determinam a felicidade no contexto do trabalho, então encontram-se dificuldade tanto na definição, quanto operacionalização do construto e na metodologia a ser utilizada nas pesquisas (PASCHOAL et al., 2010).

Além disso, quando abordam elementos hedônicos do bem-estar, é mais comum encontrar pesquisas sobre as emoções negativas no trabalho, com a dimensão da realização pessoal do trabalhador sendo poucas vezes mensurada (PASCHOAL et al., 2010).

Também é desafiador saber o que fazer com os dados encontrados, como orientar gestores e trabalhadores sobre o bem-estar e como determinar formas de aumentá-lo (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012).

### **2.3 Valores pessoais e bem-estar**

Alguns estudos anteriores já foram realizados levando em consideração as variáveis valores pessoais e bem-estar. Vale lembrar que tais estudos utilizaram como base a teoria inicial de valores pessoais (SCHWARTZ, 1994). Ainda não foram conduzidos estudos sobre valores e bem-estar a partir da teoria refinada de valores.

O estudo de Paschoal (2008), realizado em uma organização do setor público do DF, não encontrou relação significativa direta entre valores pessoais e bem-estar no trabalho. Apenas as oportunidades de alcance dos valores pessoais no trabalho influenciaram os afetos positivo, negativo e a realização pessoal. De forma semelhante, em um estudo de Soraggi e Paschoal (2011), verificou-se que os valores pessoais dos trabalhadores por si só não são preditores do bem-estar no trabalho, com correlação fraca entre as duas variáveis.

### **3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

Neste capítulo são apresentadas informações sobre o tipo da pesquisa, a caracterização da população e a da amostra estudada. Ademais, é feita a descrição dos instrumentos utilizados e o procedimento para coleta de dados.

#### **3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa**

Os estudos descritivos têm como objetivo descrever situações, acontecimentos e feitos, especificar as propriedades, características e perfis importantes de pessoas, grupos, comunidades ou qualquer outro fenômeno que se submeta à análise (DANHKE, 1989). A descrição deve ser suficientemente precisa para que o leitor seja capaz de visualizar exatamente o que o pesquisador observou.

Quanto aos fins esta pesquisa tem caráter descritivo (VERGARA, 2005), pois visa definir 'o que é', ou seja a relação entre valores pessoais e bem-estar organizacional no setor público.

Além de descritivo o delineamento é também correlacional e explicativo, com objetivo de avaliar a relação entre as variáveis. Neste caso, assim como na maioria das pesquisas desse tipo, as medições de variáveis correlacionadas provêm dos mesmos indivíduos.

Quanto à abordagem, a pesquisa é quanti-quali, ou seja, segue tanto a matriz epistemológica nomotética quanto a ideográfica. A parte quantitativa refere-se aos questionários Portrait Value Questionnaire (SCHWARTZ, et al., 2012) e Escala de Bem-Estar no Trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008), já a parte qualitativa diz respeito às duas questões abertas em que o respondente deverá citar até cinco fatores que mais promovem e cinco fatores que mais atrapalham seu bem-estar no trabalho.

A pesquisa quantitativa se caracteriza pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento destas através de técnicas estatísticas. Este método tem a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções na análise e interpretação (RICHARDSON, 1985), já a qualitativa se preocupa com descrever os fenômenos por meio dos significados que o indivíduo manifesta. O método qualitativo de pesquisa não é projetado para coletar resultados quantificáveis (ZANELLA, 2006).

Quanto à origem dos dados, estes foram levantados pela própria autora da pesquisa, sendo denominados de dados de fonte primária. A pesquisa pode ainda ser definida como pesquisa não-experimental, a que se realiza sem manipular intencionalmente as variáveis independentes, com os fenômenos sendo observados tal como se produzem no seu contexto natural e depois analisados (KERLINGER, 2002).

Os modelos não-experimentais podem ser classificados em sua temporalidade como transversais ou longitudinais. Neste caso a pesquisa tem um corte transversal, isto é, será aplicada somente uma vez, não tendo acompanhamento ao longo do tempo ou reaplicação.

### **3.2 Caracterização do setor de estudo**

A pesquisa foi realizada no setor público de Brasília. A escolha deste setor decorre do atual foco que este vem recebendo, com relação às suas características, deficiências e necessidade de inovação. Além disso, ainda não foi realizada no setor público uma pesquisa correlacionando o bem-estar e valores pessoais segundo a teoria refinada de Schwartz, et al. (2012).

### **3.3 População e amostra**

A pesquisa foi aplicada junto a servidores públicos, não se fazendo seleção por cargo ou por organização, desde que dentro das áreas de segurança, saúde e

educação. Houve a tentativa de se fazer a escolha tanto do órgão público quanto dos servidores da forma mais aleatória possível, uma vez que este tipo de escolha aleatória dá exatidão e eficácia à amostragem. Entretanto, tanto a acessibilidade da pesquisadora quanto dos respondentes influenciaram em grande parte essa aleatoriedade; sendo assim, a amostra foi não probabilística por conveniência. A determinação dos participantes foi baseada de acordo com os seguintes critérios: ser funcionário público ativo em Brasília – DF, nas áreas de saúde, segurança ou educação.

Participaram cinquenta servidores públicos de diferentes órgãos, sendo eles: Ministério da Saúde, Regional de Educação, Secretaria de Segurança Pública e Universidade de Brasília.

O grupo pesquisado era composto de 30 mulheres e 19 homens, 1 respondente deixando esse item em branco. O percentual válido de mulheres é de 61,2% e o de homens é 38,8%. A idade ficou numa média de 42,71 anos, com o respondente mais novo com 27 anos e o mais velho com 59 anos. Quanto ao grau de instrução a maioria possui pós-graduação com o percentual válido de 61,2%. Com relação ao tempo de trabalho na organização a média foi de 12,98 anos, com o respondente com menos tempo na organização com 3 meses e o com mais tempo com 32 anos. A Tabela 1 apresenta os dados dos participantes de forma mais detalhada.

**Tabela 1: Características sociodemográficas da amostra.**

<b>Características</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
<b>Sexo</b>		
Feminino	30	60%
Masculino	19	38%
Não respondente	01	2%
Total	50	100%
<b>Escolaridade</b>		
Ensino médio completo	01	2%
Superior incompleto	03	6%

Superior completo	15	30%		
Pós-graduação	30	60%		
Não respondente	1	2%		
Total	50	100%		

Dados	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Idade	42,71	6,98	27 anos	59 anos
Tempo de Serviço na Organização	12,98	10,25	3 meses	32 anos

### 3.4 Instrumento de pesquisa

Para a coleta dos dados, foi feita uma pesquisa de campo com um questionário composto por duas medidas, uma referente aos valores pessoais e outra ao bem-estar, além de duas questões abertas.

O questionário de valores pessoais, Portrait Value Questionnaire - PVQ5X, elaborado por Schwartz et al., (2012) é baseado na teoria de valores pessoais refinada, com 57 itens. Os itens se organizam de acordo com os 19 tipos motivacionais e apresentam sentenças descrevendo metas e desejos de pessoas, como por exemplo, “É importante para ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida”. O respondente deve julgar em cada um dos itens o ‘quanto essa pessoa se parece com ele’. Os itens devem ser respondidos em uma escala de 6 pontos, que varia de 1 (não se parece nada comigo) a 6 (se parece muito comigo). A medida foi traduzida e validada no Brasil em 2014 por Schwartz, Torres e Nascimento (no prelo).

Sobre a confiabilidade, Pasquali (1999) afirma que este termo possui várias denominações tais como “consistência interna” e “fidedignidade”, mas que indicam a mesma coisa: precisão. A fim de verificar a consistência interna e atestar a confiabilidade das dimensões das escalas, adotou-se o coeficiente *Alpha de Cronbach*, tendo em vista que este mede a consistência interna dos itens da escala.



Foi observada a classificação da confiabilidade a partir do cálculo do coeficiente  $\alpha$  de Cronbach de acordo com os limites apresentados na tabela 2.

**Tabela 2: Classificação da confiabilidade a partir do coeficiente  $\alpha$  de Cronbach**

<b>Confiabilidade</b>	<b>Muito Baixa</b>	<b>Baixa</b>	<b>Moderada</b>	<b>Alta</b>	<b>Muito Alta</b>
Valor de $\alpha$	$\alpha \leq 0,30$	$0,30 < \alpha \leq 0,60$	$0,60 < \alpha \leq 0,75$	$0,75 < \alpha \leq 0,90$	$\alpha > 0,90$

Fonte: Freitas e Rodrigues (2005)

Os índices de confiabilidade alfa de Cronbach dos valores pessoais, retirados de Schwartz et. al (2012) variam de 0,49 a 0,85, ou seja, possuem confiabilidade de baixa a alta. Na tabela 3 é apresentado o índice de confiabilidade de cada valor.

**Tabela 3: Índice de confiabilidade alfa de Cronbach dos valores pessoais**

<b>Valor</b>	<b>Coeficiente Alpha de Cronbach</b>
Autodeterminação de pensamento	0,60
Autodeterminação de ação	0,69
Estimulação	0,71
Hedonismo	0,72
Realização	0,72
Poder de domínio	0,84
Poder sobre recursos	0,77
Enfrentamento	0,62
Segurança pessoal	0,76
Segurança social	0,75
Tradição	0,85

<b>Conformidade com regras</b>	0,70
<b>Conformidade interpessoal</b>	0,71
<b>Humildade</b>	0,49
<b>Benevolência dependência</b>	0,63
<b>Benevolência cuidado</b>	0,76
<b>Universalismo compromisso</b>	0,72
<b>Universalismo natureza</b>	0,85
<b>Universalismo tolerância</b>	0,60

A Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), formulada por Paschoal e Tamayo (2008), é composta por 30 itens organizados em três fatores. Um total de 9 itens podem ser considerados de afetos positivos e 12 de afetos negativos, além de 9 itens referentes à realização pessoal do respondente no seu trabalho. Para a parte de afeto, o respondente deve utilizar uma escala de 5 pontos que varia de 1 (nem um pouco) a 5 (extremamente). Para os itens de realização, a escala de resposta também de 5 pontos varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). O índice de confiabilidade alfa é de 0,91 para o afeto positivo, 0,89 para o afeto negativo e 0,88 para realização, ou seja, confiabilidade alta e muito alta (PASCHOAL;TAMAYO, 2008)

Foram incluídas, no questionário, duas questões abertas que solicitavam ao respondente que listasse até 5 fatores mais causam seu bem-estar no trabalho e até 5 fatores que mais atrapalham seu bem-estar no trabalho. Ao final, foram incluídos itens para descrição do perfil do respondente, como sexo, idade, grau de instrução e tempo que trabalha na organização em que se encontra.

### **3.5 Procedimentos de coleta e análise de dados**

Para a coleta quantitativa de dados da pesquisa, foi realizada a aplicação de

questionários, de acordo com a disponibilidade dos servidores públicos das áreas de segurança, saúde e educação de Brasília. Os questionários foram aplicados presencialmente pela própria autora da pesquisa e foram respondidos ao longo de um mês tanto pela parte da manhã quanto da tarde.

Além disso, o sigilo das respostas foi garantido, (não sendo necessário a identificação do respondente, nem do órgão em que trabalha), o objetivo geral da pesquisa foi explicado ao participante, enfatizando a importância de sua participação para a conclusão do presente estudo.

Para a análise dos dados quantitativos, se utilizou estatística descritiva simples (média, desvio padrão, valores mínimo e máximo) e correlação bivariada de Spearman, feitos com a ajuda da ferramenta Excel, e do software estatístico *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versão 20.

Para a análise das questões abertas sobre os fatores que mais causam e atrapalham o bem-estar no trabalho, foi utilizado o programa EVOC, 2003, bastante utilizado em estudos qualitativos a respeito de representações sociais (OLIVEIRA, et al., 2005).

O EVOC 2003 permitiu a identificação dos fatores listados pelos respondentes e a organização destes de acordo com dois critérios: frequência simples e ordem em que eles apareciam. Em seguida, as representações foram distribuídas em termos centrais e periféricos, a fim de identificar os fatores predominantes e centrais e os fatores secundários que causam ou atrapalham o bem-estar no trabalho. O Quadro 3 exemplifica a interpretação do conteúdo das questões abertas com o auxílio do EVOC 2003.

**Quadro 3: Interpretação da organização estrutural do núcleo central segundo EVOC 2003.**

1º Quadrante – Núcleo Central		2º Quadrante – 1º Periferia	
<b>Frequência</b>	Forte: $\geq$ FM	<b>Frequência</b>	Forte: $\geq$ FM
<b>Ordem média de evocação</b>	Forte: $<$ OME	<b>Ordem média de evocação</b>	Forte: $>$ OME
Elementos que combinam dois critérios: de		Elementos periféricos mais importantes e	

natureza coletiva (mais evocados) e de natureza individual (mais prontamente evocados)	carregados de valores individuais.
<b>3º Quadrante – Zona de Contraste</b>	<b>4º Quadrante – Sistema Periférico</b>
<b>Frequência</b> Fraca: < FM	<b>Frequência</b> Fraca: <FM
<b>Ordem média de evocação</b> Forte: <OME	<b>Ordem média de evocação</b> Fraca: ≥ OME
Elementos com baixa frequência, mas considerados importantes pelos sujeitos, podendo revelar elementos que reforçam as noções presentes na 1ª periferia.	Evocações individuais mais imediatas do grupo, muito próximas da população.

**Legenda:** **FM:** Frequência média dos termos evocados

**OME:** Ordem média dos termos evocados

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Nesta seção, são apresentados os resultados da pesquisa de acordo os objetivo específicos propostos no presente trabalho. Primeiro, são apresentados os resultados das estatísticas descritivas referentes às variáveis valores pessoais e bem-estar no trabalho. Em seguida, são apresentados os resultados para as questões abertas, sobre o que promove ou atrapalha o bem-estar. Por fim, são apresentados os resultados das correlações entre as variáveis valores pessoais e bem-estar no trabalho.

### **4.1 Resultados Descritivos das Variáveis**

Esta seção está dividida em três partes. A primeira se refere aos valores pessoais e a segunda ao bem-estar. Por fim, são expostos os fatores que mais causam e que mais atrapalham o bem-estar no trabalho segundo os servidores participantes da pesquisa.

#### **4.1.1 Valores Pessoais**

Utilizando a média como parâmetro, a hierarquia de valores da amostra de servidores é a seguinte:

- 1) Benevolência cuidado,
- 2) Benevolência dependência,
- 3) Universalismo preocupação,
- 4) Segurança pessoal,
- 5) Conformidade com regras,
- 6) Autodeterminação de ação,

- 7) Segurança social,
- 8) Autodeterminação de pensamento,
- 9) Universalismo tolerância,
- 10) Enfrentamento,
- 11) Conformidade interpessoal,
- 12) Hedonismo,
- 13) Humildade,
- 14) Universalismo natureza,
- 15) Tradição,
- 16) Estimulação,
- 17) Realização,
- 18) Poder dominância,
- 19) Poder recursos.

Benevolência cuidado foi considerado o valor pessoal mais importante para os respondentes com a maior média (5,42) e menor desvio padrão (0,55). Benevolência cuidado se refere à preocupação do indivíduo com o bem-estar dos membros do grupo, alguém que se mostra honesto, genuíno e disposto a perdoar. Pelo baixo desvio padrão pode-se dizer que a amostra como um todo considera de suma importância o bem-estar do seu grupo e valoriza pessoas que pensam da mesma forma.

O tipo motivacional menos enfatizado pelos respondentes foi o poder recursos, com menor média (2,42) e maior desvio padrão (1,30). Esse tipo motivacional pode ser definido como a busca de controle dos recursos materiais e sociais; é o poder de controlar os eventos através da posse de ferramentas e instrumentos. Para os participantes dessa amostra, no geral, possuir esse tipo de poder não se mostra fundamental.

Os resultados encontrados para benevolência e poder vão ao encontro de estudos anteriores e transculturais (TAMAYO; PASCHOAL, 2003), segundo os quais a benevolência tende a ser o tipo motivacional mais importante para as pessoas e poder, por sua vez, o tipo menos importante. A Tabela 4 apresenta de forma detalhada os resultados para os 19 tipos motivacionais.

**Tabela 4: Resultados descritivos dos valores pessoais**

<b>Tipo Motivacional</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Benevolência Cuidado	5,42	0,55	0,31	4,00	6,00
Benevolência Dependência	5,27	0,71	0,51	3,00	6,00
Universalismo Preocupação	5,14	0,70	0,50	3,67	6,00
Segurança Pessoal	5,11	0,56	0,32	4,00	6,00
Conformidade com regras	5,09	0,77	0,60	3,00	6,00
Autodeterminação de ação	4,98	0,76	0,59	3,00	6,00
Segurança Social	4,98	0,84	0,72	2,33	6,00
Autodeterminação de pensamento	4,94	0,89	0,80	2,67	6,00
Universalismo Tolerância	4,93	0,66	0,44	2,67	6,00
Enfrentamento	4,90	0,96	0,93	2,00	6,00
Conformidade Interpessoal	4,85	0,84	0,71	3,00	6,00
Hedonismo	4,84	0,71	0,51	3,00	6,00
Humildade	4,52	0,72	0,52	2,67	5,67
Universalismo Natureza	4,46	1,00	1,01	2,00	6,00
Tradição	4,41	1,15	1,33	1,67	6,00
Estimulação	4,18	0,97	0,94	2,00	6,00
Realização	3,94	1,03	1,08	1,67	6,00
Poder Dominância	3,12	0,98	0,96	1,33	6,00
Poder Recursos	2,42	1,30	1,70	1,00	6,00

Os 19 tipos motivacionais podem também ser dispostos em duas dimensões bipolares, que se relacionam de forma complementar ou conflitante (SCHWARTZ, 2005), denominados de fatores de segunda ordem ou de ordem superior. De um lado, observa-se o fator de abertura à mudança opondo-se ao de conservação, bem como o fator de autotranscendência versus a autopromoção.

As análises descritivas permitem concluir que autotranscendência (universalismo e benevolência) é considerado o fator mais importante para os respondentes, com a maior pontuação média (5,05; DP = 0,53). Esse fator expressa interesses coletivos (preservação do bem-estar coletivo e social) e vai ao encontro de achados transculturais. O tipo motivacional autotranscendência é seguido pela conservação, que por sua vez, expressa interesses mistos. Os resultados indicam que os servidores públicos valorizam estabilidade e preservação do *status quo* (conformidade, tradição e segurança).

O fator de segunda ordem considerado o menos importante é a autopromoção (poder e realização), com a menor pontuação média (3,60; DP = 0,80), ou seja, para os respondentes não é tão importante promover os seus próprios interesses à custa dos outros. Vale ressaltar, entretanto, que neste caso o desvio padrão foi o maior, indicando uma maior diversidade de respostas entre os participantes. A Tabela 5 demonstra os resultados descritivos com relação a estes fatores.

**Tabela 5: Estatísticas Descritivas dos quatro tipos motivacionais de ordem superior**

<b>Variável</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Autotranscendência	5,05	0,53	0,28	4,07	6,00
Conservação	4,83	0,49	0,24	4,00	5,83
Abertura à Mudança	4,73	0,60	0,36	3,42	6,00
Autopromoção	3,60	0,80	0,64	1,92	6,00



### 4.1.2 Bem-estar

O afeto positivo apresentou pontuação média de 3,03 e o maior desvio padrão (1,02), enquanto o afeto negativo apresentou uma média de 2,09 e desvio padrão de 0,81. A realização obteve a maior pontuação média (3,56; DP = 0,84). A partir dos resultados, é possível afirmar que os trabalhadores investigados tem experiências moderadas de bem-estar e que as experiências positivas se sobrepõem às experiências afetivas negativas no trabalho, embora estas também estejam presentes. As análises descritivas do bem-estar estão apresentadas na Tabela 6.

**Tabela 6: Estatísticas Descritivas do bem-estar**

<b>Variável</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Afeto Positivo	3,03	1,02	1,05	1,00	5,00
Afeto Negativo	2,09	0,81	0,66	1,00	4,50
Realização	3,56	0,84	0,71	1,00	5,00

### 4.1.3 Fatores que mais promovem e atrapalham o bem-estar no trabalho

Para finalizar as análises descritivas, nesta seção são destacadas os fatores que mais promovem e que mais atrapalham o bem-estar sob a ótica dos servidores.

O software EVOC 2003 colaborou para a análise da evocação das palavras, permitindo identificar além da frequência e hierarquia dos ocorrências, o núcleo central e os elementos periféricos das respostas dos participantes.

#### 4.1.3.1 Fatores que mais causam o bem-estar no trabalho

Na primeira questão aberta foi pedido aos respondentes que listassem até 5 fatores que mais causavam bem-estar no trabalho. Um total de 52 fatores diferentes foi listado.

A frequência é apresentada na Tabela 7, tendo como principais fatores causadores de bem-estar as amizades, o ambiente de trabalho, o reconhecimento e a equipe.

**Tabela 7: Frequência dos fatores que mais causam bem-estar**

<b>Fator</b>	<b>Frequência</b>
<b>Amizades</b>	14
<b>Ambiente</b>	13
<b>Reconhecimento</b>	10
<b>Equipe</b>	9
<b>Alcance de metas</b>	7
<b>Companheirismo</b>	7
<b>Desafios</b>	7
<b>Relacionamentos</b>	6
<b>Remuneração</b>	6
<b>Realização</b>	5
<b>Sucesso</b>	5
<b>Chefia</b>	4
<b>Estabilidade</b>	4
<b>Flexibilidade</b>	4
<b>Liberdade</b>	4
<b>Planejamento</b>	4

<b>Proximidade de casa</b>	4
<b>Respeito</b>	4
<b>Confiança</b>	3
<b>Família</b>	3
<b>Horário</b>	3
<b>Recursos</b>	3
<b>Capacidade de produzir</b>	2
<b>Comprometimento</b>	2
<b>Contribuição</b>	2
<b>Diversidade</b>	2
<b>Satisfação</b>	2
<b>Lealdade</b>	2
<b>Orgulho</b>	2
<b>Ser ouvido</b>	2
<b>Alegria</b>	1
<b>Aprimoramento</b>	1
<b>Assistência</b>	1
<b>Capacitação</b>	1
<b>Coerência</b>	1
<b>Competência</b>	1
<b>Compreensão</b>	1
<b>Cultura</b>	1
<b>Felicidade</b>	1
<b>Humildade</b>	1
<b>Legalidade</b>	1
<b>Motivação</b>	1
<b>Oportunidades</b>	1
<b>Orçamento</b>	1

<b>Momento de pausa</b>	1
<b>Profissionalismo</b>	1
<b>Saúde</b>	1
<b>Ser valorizado</b>	1
<b>Sinceridade</b>	1
<b>Superação</b>	1
<b>Tranquilidade</b>	1
<b>Transparência</b>	1

No quadro 5 é apresentado o núcleo central e os elementos periféricos das respostas dos participantes, que considera a frequência e a posição em que o fator foi citado.

**Quadro 4: Fatores que mais causam bem-estar**

<b>OME &lt; 2,5</b>			<b>OME ≥ 2,5</b>				
<b>Freq.</b>		<b>Freq.</b>	<b>OME</b>	<b>Freq.</b>	<b>OME</b>		
	Ambiente	13	1,84		Desafios	7	3,14
<b>≥7</b>	Amizades	14	2,00	<b>≥7</b>	Equipe	9	2,88
	Companheirismo	7	2,14				
	Alcance metas	7	2,28				
	Reconhecimento	9	2,44				
<b>OME &lt; 2,5</b>			<b>OME ≥ 2,5</b>				
<b>Freq.</b>		<b>Freq.</b>	<b>OME</b>	<b>Freq.</b>	<b>OME</b>		
	Realização	5	1,20		Relacionamentos	5	2,60
<b>&lt;7</b>	Sucesso	5	2,00	<b>&lt;7</b>	Remuneração	5	3,20

---

**OME:** Ordem média dos termos evocados

**Freq.:** Frequência

No quadrante superior esquerdo, encontram-se as palavras mais frequentemente citadas e com maior ordem média de evocação, ou seja, são muito evocadas e tendem a aparecer nas primeiras posições. Estas são, portanto, prováveis constituintes do núcleo central das representações dos servidores sobre os principais causadores de bem-estar. No quadrante superior direito, estão as palavras também muito lembradas, mas que não ocuparam os primeiros lugares. Esta zona é denominada de periferia próxima.

No quadrante inferior esquerdo figuram as palavras menos evocadas, mas que, quando evocadas, tendem a aparecer em primeiras posições. Trata-se também da periferia mais próxima. Finalmente, no quadrante inferior direito, estão as palavras que não foram citadas com frequência e nem lembradas nos primeiros lugares, prováveis constituintes, portanto, do sistema periférico de representações.

Analisando o quadro acima, o primeiro quadrante corresponde aos motivos evocados primeiramente e com frequência significativamente elevada. Esses são os indicadores do núcleo central do conteúdo expresso pelos respondentes. Observa-se que as palavras *ambiente* (F=13) e *amizades* (F=14) estão intimamente ligadas, sendo ambiente a palavra mais citada em primeiro lugar e amizades a mais frequente. Além disso aparecem também *companheirismo* (F=7), *alcance de metas* (F=7) e *reconhecimento* (F=9) com menores médias mas alta ordem média de evocação.

Em primeiro lugar, os fatores que mais causam o bem-estar no trabalho estão intimamente ligados a variáveis organizacionais ou do trabalho, tratam-se de variáveis de contexto. A escolha destes fatores como os mais importantes para o bem-estar tem respaldo na literatura. Para Warr (2007) condições precárias no ambiente, por exemplo, podem diminuir o bem-estar dos empregados. Quanto a amizades e companheirismo, para Van Horn et al. (2004), as amizades vão

influenciar a satisfação do trabalhador, além de ter relação direta com a quantidade de afeto positivo do trabalhador (frequência de sentimentos e emoções, como otimista e alegre). Ou seja, quanto melhor o relacionamento com as pessoas e formação de laços, maior é a experiência de bem-estar. Segundo os referidos autores, relações sociais positivas podem diminuir o impacto negativo que demandas dos trabalho têm sobre o trabalhador. Elas seriam um fator protetor no trabalho.

O alcance de metas como influenciador do bem-estar, já tinha sido confirmado por Brunstein et al. (1998). As metas quando passíveis de serem alcançadas e compatíveis com motivos pessoais influenciam positivamente o bem-estar, enquanto um alto comprometimento com metas incompatíveis com motivos prediz a diminuição do bem-estar.

Segundo Warr (2007), o prestígio e o reconhecimento social parecem influenciar positivamente o bem-estar no trabalho. Na presente pesquisa os resultados são compatíveis, principalmente pela grande importância dada ao reconhecimento.

O segundo quadrante, denominado de 1º periferia, refere-se às motivações que tiveram altas frequências ( $\geq 6$ ), mas que apareceram em segunda ou terceira posição na ordem média de evocação. No segundo quadrante, aparecem evocações relativas a *desafios* (F=7) e *equipe* (F=9). Em um primeiro momento esses dois fatores parecem não se relacionar diretamente (uma teoria seria a do desafio de se trabalhar em equipe), em compensação eles complementam os fatores do primeiro quadrante, *equipe* relacionando-se diretamente com *amizades* e *companheirismo*, e *desafios* se relacionando com *reconhecimento* e *alcance de metas*.

Segundo Van Horn et al., (2004), um dos aspectos do bem-estar laboral é a aspiração, que é representada pela busca de desafios no trabalho e percepção do trabalhador de que pode lidar eficazmente com os problemas do trabalho. Trata-se de uma variável mais pessoal do que do contexto.

Já com relação à equipe, a importância do grupo do trabalhador para seu bem-estar foi sustentada no estudo de Totterdell, Wall, Holman, Diamond e

Epitropaki (2004), os quais demonstraram que a semelhança de afeto entre os empregados de uma organização era maior dentro dos grupos de trabalho. Totterdell et al. (2004) demonstraram também que quanto maior o suporte social recebido pelo empregado em seu ambiente de trabalho, maiores eram as experiências de afeto positivo.

O terceiro quadrante corresponde às motivações que obtiveram baixas frequências, mas que, quando foram evocadas, apareceram em primeiras posições. Foram *realização* (F=5) e *sucesso* (F=5), que possuem relação com *desafios* no segundo quadrante e *alcance de metas e reconhecimento* no primeiro.

A competência profissional, segundo Van Horn et al., (2004), refere-se à percepção do trabalhador de que pode lidar eficazmente com os problemas do trabalho. O fator competência profissional também poderia ser considerado um antecedente do afeto no trabalho. Nesse caso pode-se associar que se o servidor é competente, terá maior probabilidade de ter sucesso e se sentir realizado.

Uma das características de trabalho refere-se às oportunidades que o indivíduo tem de progredir na sua carreira (WARR, 2007); neste quadrante a característica acha como correspondente o fator sucesso.

Por fim, o último quadrante apresenta os elementos menos frequentes e menos prontamente evocados, correspondendo assim à periferia distante ou segunda periferia. Esses elementos são *relacionamentos* (F=5), e *remuneração* (F=5), ambos podendo ser relacionados com elementos dos quadrantes anteriores.

A renda contribui para o bem-estar subjetivo por garantir a satisfação de necessidades básicas, como alimentação. A associação entre os recursos financeiros e o bem-estar não significa que cada aumento na renda terá um aumento no bem-estar. O impacto dos recursos financeiros será maior quando eles não atendem às necessidades pessoais e familiares do trabalhador (WARR, 1987).

Ao avaliar os quatro quadrantes conjuntamente chega-se a conclusão que os principais fatores causadores do bem-estar, segundo a opinião dos respondentes, consistem, em sua maioria, em variáveis do contexto de trabalho, com destaque

para os relacionamentos e clima organizacional em geral, o qual segundo Porto (2006) é um dos mais fortes preditores do bem-estar.

Esse resultado encontra-se alinhado com a literatura organizacional que ressalta a importância de variáveis situacionais como antecedentes do bem-estar no trabalho, ou seja, o bem-estar no trabalho parece ser influenciado, principalmente, por elementos do próprio contexto de trabalho (PASCHOAL, 2008).

#### 4.1.3.2 Fatores que mais atrapalham o bem-estar no trabalho

Já na segunda questão aberta foi pedido aos respondentes que listassem até 5 fatores que mais atrapalhavam o bem-estar no trabalho. 58 fatores diferentes foram listados.

A frequência é apresentada na Tabela 8, tendo como principais fatores citados: falta de planejamento, ambiente, inveja, falta de reconhecimento e fofoca. trabalho, o reconhecimento e a equipe.

**Tabela 8: Frequência dos fatores que mais atrapalham o bem-estar**

<b>Fator</b>	<b>Frequência</b>
<b>Falta de planejamento</b>	8
<b>Ambiente</b>	7
<b>Inveja</b>	7
<b>Falta de reconhecimento</b>	6
<b>Fofoca</b>	6
<b>Irresponsabilidade</b>	6



---

<b>Pressão</b>	5
----------------	---

---

<b>Falta de recursos</b>	4
--------------------------	---

---

<b>Intrigas</b>	4
-----------------	---

---

<b>Desrespeito</b>	3
--------------------	---

---

<b>Falta de empenho</b>	3
-------------------------	---

---

<b>Falta de incentivo</b>	3
---------------------------	---

---

<b>Questões pessoais</b>	3
--------------------------	---

---

<b>Arrogância</b>	2
-------------------	---

---

<b>Burocracia</b>	2
-------------------	---

---

<b>Cansaço</b>	2
----------------	---

---

<b>Chefia</b>	2
---------------	---

---

<b>Competição</b>	2
-------------------	---

---

<b>Críticas</b>	2
-----------------	---

---

<b>Desânimo</b>	2
-----------------	---

---

<b>Despeito</b>	2
-----------------	---

---

<b>Exclusão</b>	2
-----------------	---

---

<b>Falta de diálogo</b>	2
-------------------------	---

---

<b>Falta de pessoal</b>	2
-------------------------	---

---

---

<b>Impaciência</b>	2
--------------------	---

---

<b>Individualismo</b>	2
-----------------------	---

---

<b>Oportunistas</b>	2
---------------------	---

---

<b>Sistema</b>	2
----------------	---

---

<b>Tédio</b>	2
--------------	---

---

<b>Ansiedade</b>	1
------------------	---

---

<b>Área</b>	1
-------------	---

---

<b>Autoritarismo</b>	1
----------------------	---

---

<b>Babaquice</b>	1
------------------	---

---

<b>Comodismo</b>	1
------------------	---

---

<b>Conflitos</b>	1
------------------	---

---

<b>Controle</b>	1
-----------------	---

---

<b>Conversas</b>	1
------------------	---

---

<b>Desorganização</b>	1
-----------------------	---

---

<b>Distanciamento</b>	1
-----------------------	---

---

<b>Falsidade</b>	1
------------------	---

---

<b>Falta de confiança</b>	1
---------------------------	---

---

<b>Falta de desafios</b>	1
--------------------------	---

---

<b>Ilegalidade</b>	1
--------------------	---

---

<b>Imposição</b>	1
------------------	---

---

<b>Imprevistos</b>	1
--------------------	---

---

<b>Incompetência</b>	1
----------------------	---

---

<b>Indecisão</b>	1
------------------	---

---

<b>Insatisfação</b>	1
---------------------	---

---

<b>Nada</b>	1
-------------	---

---

<b>Negatividade</b>	1
---------------------	---

---

<b>Objetivos</b>	1
------------------	---

---

<b>Orçamento</b>	1
------------------	---

---

<b>Política</b>	1
-----------------	---

---

<b>Público</b>	1
----------------	---

---

<b>Repetições</b>	1
-------------------	---

---

<b>Stress</b>	1
---------------	---

---

<b>Superioridade</b>	1
----------------------	---

---

<b>Surpresas</b>	1
------------------	---

---

<b>Tarefas</b>	1
----------------	---

---

---

No quadro seguinte é apresentado o núcleo central e os elementos periféricos das respostas dos participantes, nesse caso juntamente com a frequência foi cruzada a posição em que o fator foi citado.

**Quadro 5: Fatores que mais atrapalham o bem-estar**

OME < 2,5			OME ≥ 2,5		
Freq.		Freq.	OME	Freq.	OME
	Ambiente	7	2,42		
≥7	Falta de planejamento	8	2,00	≥7	

OME < 2,5			OME ≥ 2,5			
Freq.		Freq.	OME	Freq.	OME	
	Falta de reconhecimento	6	2,33	Irresponsabilidade	6	2,66
<7	Fofoca	6	1,16	<7		
	Inveja	6	1,66			

**OME:** Ordem média dos termos evocados

**Freq.:** Frequência

No primeiro quadrante aparecem *ambiente* (F=7) e *falta de planejamento* (F=8). Assim como no quadro dos fatores que mais promovem o bem-estar, aqui o ambiente aparece no topo do primeiro quadrante. A importância dada a este fator como algo que atrapalha bastante o bem-estar, corrobora a revisão de Warr (2007), que afirma que as condições precárias de ambiente e segurança física podem

diminuir o bem-estar dos empregados de três maneiras: pelo impacto direto de condições adversas sobre emoções negativas, por meio da deterioração contínua da saúde física (infelicidade originária de dor crônica, restrição da mobilidade, disfunções de sono e alimentação) e por meio da interação com outras características do trabalho. Planejamento, por sua vez, envolve práticas de organização do trabalho, podendo estar associadas a metas de trabalho e carga de trabalho, tal achado também vai ao encontro de estudos anteriores (WARR, 2007)

No segundo quadrante apareceriam fatores que tiveram altas frequências ( $\geq 7$ ), mas que apareceram em segunda ou terceira posição na ordem média de evocação ( $OME \geq 2,5$ ), neste caso nenhum fator compôs o quadrante.

No terceiro quadrante apareceram *falta de reconhecimento* ( $F=6$ ), *fofoca* ( $F=6$ ) e *inveja* ( $F=6$ ). Vale lembrar que reconhecimento também apareceu no quadro dos fatores que mais causavam bem-estar, mas no primeiro quadrante.

A importância dada a fofoca e inveja pode ser explicada pelo fato do bem-estar no trabalho depender também das relações estabelecidas com outras pessoas. Testes estatísticos conduzidos por Van Horn et al. (2004) com uma amostra de professores holandeses revelaram que a dimensão afetiva foi a mais representativa do construto, constituindo-se no aspecto central do bem-estar no trabalho, incluindo as atitudes negativas ou indiferentes em relação aos colegas de trabalho, e a qualidade das relações sociais na organização (que inclui a percepção de ser procurado pelos colegas para conselhos e suporte).

Segundo Tamayo, Lima e Silva (2004), o impacto do suporte social sobre o bem-estar do trabalhador pode ser benéfico ou prejudicial, dependendo da qualidade desta dimensão na vida cotidiana da organização. Quando o suporte social está bem desenvolvido na organização, ele tem um efeito protetor que se manifesta, por exemplo, em baixos níveis de estresse. Por outro lado, quando o suporte social é inexistente ou deficitário na organização, pode transformar-se num estressor. Neste caso fofoca e inveja (suporte social problemático) atrapalham o bem-estar.

Com relação ao reconhecimento, Warr (2007) afirma que uma ocupação valorizada pela sociedade, o prestígio ocupacional experimentado pelo indivíduo e a

importância atribuída às atividades realizadas vão influenciar o bem-estar no trabalho.

Já no quarto e último quadrante aparece *irresponsabilidade* (F=6), que se refere a percepção do trabalhador da falta de responsabilidade por parte de seus colegas. Os fatores que mais atrapalham o bem-estar, segundo os participantes desta pesquisa, são novamente todos relacionados ao contexto de trabalho e, especialmente a variáveis de relacionamento e organização do trabalho: ambiente, os relacionamentos negativos (fofoca, inveja), falta de planejamento, falta de reconhecimento e irresponsabilidade.

## **4.2 Relações entre os Valores Pessoais e Bem-estar**

### **4.2.1 Análises das Correlações**

Para analisar a relação entre os valores pessoais e bem-estar foi usada correlação bivariada de Spearman. O teste de correlação de Spearman é um teste não paramétrico, que se destina a determinar o grau de associação entre duas variáveis X e Y, dispostas em pontos ordenados, em que o objetivo é estudar a correlação entre as duas variáveis (BARBETTA, 2005). Ele é utilizado quando os dados de algumas das variáveis em estudo mostram-se com distribuição assimétrica ou com valores discrepantes, já que se utiliza apenas a ordenação dos valores (BARBETTA, 2008).

A correlação de Spearman foi utilizada exatamente por não exigir a normalidade dos dados. Na correlação linear de Spearman ( $\rho$ ) os coeficientes de correlação variam de  $-1,00$  a  $+1,00$ . A associação entre as variáveis pode ser positiva ou negativa. Quanto mais próximo de  $-1$  ou  $+1$ , mais forte a correlação será.

Os valores das correlações foram distribuídas em duas tabelas. Na Tabela 9, são apresentados os coeficientes de correlação significativos entre os 19 tipos motivacionais e bem-estar no trabalho. Na Tabela 10, são apresentados os coeficientes de correlação significativos entre os fatores de segunda ordem dos

valores e bem-estar no trabalho. Apesar de significativas, as correlações são fracas e moderadas.

**Tabela 9: Coeficientes de Correlação (rho de Spearman) entre os valores pessoais e bem-estar**

	Afeto Positivo	Afeto Negativo	Realização
<b>Benevolência cuidado</b>	,154	,305*	,422**
<b>Benevolência dependência</b>	-,075	,317*	,348*
<b>Conformidade com regras</b>	,210	-,061	,351*
<b>Segurança social</b>	,297*	-,188	,200
<b>Universalismo tolerância</b>	,248	-,129	,372**
<b>Humildade</b>	,240	,029	,326*
<b>Universalismo natureza</b>	,382**	-,243	,294*
<b>Poder recursos</b>	-,050	-,095	-,290*

\*p<0,05 \*\*p< 0,01

Os tipos motivacionais benevolência cuidado e benevolência dependência apresentam associação significativa com afeto negativo e com realização. Em ambos os casos a correlação foi positiva. Tais achados sustentam o modelo de Waterman et al. (2008), segundo o qual a pessoa pode sentir elevado afeto negativo ou sofrimento em uma situação e, mesmo assim, sentir-se realizada por estar fazendo algo em que acredita ou alcançando metas que considera importantes.

O tipo motivacional conformidade com regras, associou-se positiva e significativamente com o fator realização. Segurança social se correlacionou positiva e significativamente com afeto positivo. Universalismo tolerância e humildade são

tipos motivacionais que se correlacionaram positivamente com realização. Por fim, universalismo natureza apresentou uma correlação positiva e significativa com afeto positivo.

Em síntese, as pessoas que enfatizam valores de benevolência, ou seja se preocupam em com o bem-estar e em ser um membro confiável do endogrupo, experienciam maior realização no trabalho, apesar de vivenciarem também maior afeto negativo. Os respondentes que valorizam e buscam conformidade com regras, segurança social, e universalismo também experimentam maior bem-estar no trabalho. É possível supor que a natureza do trabalho no setor público seja compatível com o conteúdo motivacional dos referidos valores. As organizações públicas geralmente adotam alta formalização e padronização da tarefas, gerando rotinas e normas rígidas de funcionamento, características que vão ao encontro da conformidade com regras. Segurança social e universalismo, por sua vez, são compatíveis com a própria missão de muitas organizações, que representam o Estado na suas relações com a sociedade. Pessoas que enfatizam os tipos motivacionais indicados, portanto, teriam maior oportunidade de ter afeto positivo e se sentir realizadas com seu trabalho.

Somente o tipo motivacional poder recursos se correlacionou negativamente com o bem-estar, especificamente com o fator realização. Pessoas que valorizam e buscam poder provavelmente não verificam, no setor público, oportunidades de realização pessoal. Novamente, é possível refletir sobre a própria natureza do trabalho no setor público.

**Tabela 10: Coeficientes de Correlação (rho de Spearman) entre fatores de segunda ordem e bem-estar**

	Afeto positivo	Afeto negativo	Realização
<b>Autotranscendência</b>	,257	,038	,412**
<b>Conservação</b>	,419**	-,109	,468**

\*\* . Correlação é significativa no nível 0.01.

\*. Correlação é significativa no nível 0.05



Em relação aos valores de segunda ordem, a ênfase em autotranscendência apresentou coeficiente de correlação significativo e positivo com a realização. As organizações públicas devem atender às necessidades dos cidadãos, oferecendo serviços como segurança, saúde e educação, representando o Estado. Assim, buscar autotranscendência é compatível com o setor e tipo de atividade em que atua a amostra deste estudo.

Também o tipo motivacional conservação apresentou correlação positiva e significativa tanto com afeto positivo quanto com realização. Este tipo motivacional de segunda ordem, que envolve a procura de estabilidade, preservação do *status quo* e segurança no relacionamento com os outros e com instituições, também é compatível com a natureza o trabalho desenvolvido pelos respondentes.

Este estudo revelou que, considerando as dimensões de valores pessoais propostas no modelo revisado de valores, existem mais associações significativas entre valores pessoais e dimensões do bem-estar do que aquelas encontradas em pesquisas anteriores, como a de Soraggi e Paschoal (2011). Por outro lado, as correlações são, em geral, moderadas. Com base nas questões abertas da pesquisa, é possível notar a importância de variáveis organizacionais para compreender o fenômeno do bem-estar no trabalho.

### **4.3 Aplicabilidade dos resultados**

Em termos práticos, os resultados propõem alguns desafios para os gestores organizacionais. A melhor maneira de destacar os fatores que mais promovem o bem-estar e mitigar os fatores que mais atrapalham o bem-estar seria pelo desenvolvimento de Práticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A QVT ocorre no momento que as empresas tomam consciência que os colaboradores são parte fundamental da organização.

No que se refere às organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no

âmbito da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho e o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores (FERREIRA, 2006).

Para Fernandes (1996), pode-se entender QVT como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, baseando-se no fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. Já para França (1997), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

Hackman (1997) afirma que o desempenho de cargos e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da QVT. Se esta for baixa, conduz à alienação do empregado e à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, e a comportamentos contra produtores. Se for alta, conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tende a aumentar suas oportunidades de êxito psicológicas e há a redução do mecanismo rígido de controle social.

O ambiente físico aparece predominantemente tanto nos fatores que promovem quanto nos que atrapalham o bem-estar, sendo importante então o foco em ergonomia.

A ergonomia nasce com o propósito de resolver problemas práticos do homem no seu ambiente de trabalho (VIDAL, 2002) e fornecer as bases para adaptar os meios e métodos de produção ao homem e resolver os conflitos da relação entre a inteligência natural e artificial (MORAES; MONT'ALVÃO, 2000).

Os relacionamentos e suas formas tanto positivas quanto negativas também foram muito citadas pelos respondentes. Em 2003 Kipper discutiu a amizade no ambiente de trabalho em 60 adultos (27 homens e 33 mulheres, entre 20 e 50 anos de idade) e chegou a conclusão de que enquanto parte dos participantes considerava os colegas de profissão como amigos, na medida em que ajudam a

suportar o ritmo de trabalho e a manter um ambiente bem-humorado; para o outro grupo de participantes, colegas eram apenas colegas pela competitividade própria do ambiente de trabalho e pela falta de tempo para investir no relacionamento de amizade com um colega. Seria interessante para grande parte das gestões aumentar o número de pessoas que consideram os colegas como amigos e diminuir os que veem os colegas somente como concorrentes.

## **5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

O objetivo principal deste estudo consistiu em verificar as relações entre os valores pessoais e bem-estar dos servidores públicos das áreas de segurança, saúde e educação. Mais especificamente, este estudo descreveu a hierarquia dos valores pessoais dos servidores públicos e os principais causadores do bem-estar dos mesmos. Pode-se afirmar que os objetivos propostos neste estudo (tanto o geral quanto os específicos) foram alcançados.

### **5.1 Contribuições da pesquisa**

Além da contribuição teórica, por utilizar uma teoria refinada (SCHWARTZ et al., 2012) e estudá-la conjuntamente com o bem-estar, algo que ainda não havia sido feito antes, muitas contribuições da presente pesquisa são de cunho prático, principalmente no que diz respeito ao bem-estar no trabalho.

Ao saber o que causa e o que mais atrapalha o bem-estar, as organizações podem cada vez mais investir em políticas e práticas direcionadas de qualidade de vida no trabalho e gestão de pessoas, por exemplo, que sejam mais eficientes, algo que vem se tornando cada dia mais importante para a administração pública, devido ao aumento da competitividade no mundo dos negócios e das novas demandas do ambiente de trabalho. Estudos sobre bem-estar no trabalho podem ajudar desde o planejamento até a implementação de novas práticas no ambiente de trabalho, onde ainda poucas iniciativas em funcionamento são realmente eficazes.

## **5.2 Limitações e contribuições da pesquisa**

### **5.2.1 Limitações da pesquisa**

Alguns fatores dificultaram a coleta de dados, tais como:, dificuldade em acesso a um órgão público específico (tendo em vista o sigilo de dados), recusa de alguns participantes em responderem ao questionário por considerá-lo muito extenso e desconfiança por parte do respondente, com receio que de alguma forma as respostas do questionário poderiam prejudicá-lo (apesar de assegurado o sigilo e os fins somente acadêmicos da pesquisa).

A amostra é muito pequena, o que inviabiliza o uso de estatísticas mais sofisticadas. Cabe ressaltar também que a amostra utilizada nesta pesquisa não é representativa do setor público, bem como não representa a população de um ou outro órgão público.

### **5.2.2 Recomendações para estudos futuros**

Uma sugestão para a realização de novas pesquisas é replicar o estudo com uma amostra que represente as organizações e o setor de interesse. Uma vez que foram encontrados os causadores de bem-estar para esta amostra, estudos futuros podem se aprofundar em como aumentar esse bem-estar e como minimizar os fatores que mais o atrapalham.

Por fim, espera-se que outros leitores ou pesquisadores, que desejam compreender melhor o tema deste estudo, ampliem as ideias aqui desenvolvidas e possam contribuir ainda mais com o estudo das variáveis aqui estudadas.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. **Desenvolvimento de Uma Escala de Bem Estar Subjetivo**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 2004.
- BARBETTA, P. A. **Estatística Aplicada às Ciências Sociais**. Florianópolis: UFSC, 2005.
- BARDI, A.; SCHWARTZ, S. H. Values and behaviour: strength and structure of relations. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 29, n. 10, p. 1207-1220, 2003.
- BRUNSTEIN, J. C.; SCHULTHEISS, O. C.; GRASSMANN, R. Personal goals and emotional well-being: The moderating role of motive dispositions. **Journal of Personality & Social Psychology**, 75, 494-508, 1998.
- CHEUNG, Chau-kiu; SCHERLING, Steven A. Job Satisfaction, Work Values, and Sex Differences in Taiwan's Organizations: **Journal of Psychology**, Vol. 133 Issue 5, p563, 13p, 2 charts; (AN 2310299), 1999.
- DANHKE, G. L. **Investigación y comunicación**. Ciência Social. México. McGraw-Hill, 1989.
- DANIELS, K. **Measures of Five Aspects of Affective Well-Being at Work**, Human Relations, 2000.
- DANIELS, K.; HARRIS, C. **Work, Psychological Well-Being and Performance**. Occupational Medicine, 2000.
- DAWIS, R.V. Vocational Interests, values, and preferences. In M.D. Dunette & L.H. Hough (Eds.), **Handbook of industrial and organizational psychology**(Vol. 2). USA: Davies-Black, 1992.
- DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains**. Canadian Psychology, 49, 14–23, 2008.
- DESSEN, M. C. **Bem-estar Pessoal nas Organizações: o Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, 2005.
- DIENER, E. Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. **American Psychologist**, 55(1), 34- 43, 2000.
- DIENER, E. Subjective Well-Being. **Psychological Bulletin**, 1984.
- DIENER, E.; SUH, E.M.; LUCAS, R.E.; SMITH, H.L. Subjective well-being: Three decades of progress. **Psychological Bulletin**, 125, 276–302, 1999.

ELIZUR, D.; SAGIE, A. Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. **Applied Psychology: An International Review**, v.48, n.1, p.73-87, 1999.

EREZ, M.; KLEINBECK, U.; THIERRY, H. **Work motivation in the context of a globalizing economy**. London: Lawrence Erlbaum, 2001.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (orgs). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

FONSECA, A. M. O.; PORTO, J. B.; BARROSO, A. C. O efeito de valores pessoais nas atitudes perante estilos de liderança. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 3, p. 122-149, 2012.

FRANÇA, A. C. Limong. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Vol. 1. Rio de Janeiro: [s.n.], 1997.

FREITAS, A. L. P., RODRIGUES, S. G. A. A avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 12., 2005, Bauru. **Anais...** Bauru: UNESP, 2005.

HACKMAM, J. Richard; J.L. Suttle. **Improving Life at Work: Behavioral SCIENCE Approaches to Organizacional Change**. Santa Monica: [s.n.], 1977.

HARTER, J.; SCHMIDT, F.; KEYES, C. **Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes, a Review of the Gallup Studies**. In: KEYS, C.; HAIDT J. Flourishing: the Positive Person and the Good Life. Washington D.C.: American Psychology Association, 2003.

HOMER, P. KAHLE, L. 'A structural equation test of the 'Value-Attitude- Behaviour Hierarchy' **Journal of Personality and Social Psychology**; pp. 638-64, 1988.

HORLEY J.; LAVERY JJ. **Subjective well-being and age**. Soc Indic Res 34:275-282, 1995.

JEUNON, E. E. Valores e Orientação de Consumo. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29, 2005, Brasília. **Anais do XXIX ENANPAD**. Brasília: ANPAD, 2005. 1 CD.

JUDGE, T.A.; BRETZ, R.D. Effects of work values on job choice decisions. **Journal of Applied Psychology**, 77, 261-271, 1992

KASSER, T.; RYAN, R. M. A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. **Journal of Personality and Social Psychology**, 65, 410-422, 1993.

KERLINGER, F.; LEE, H. Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en Ciencias Sociales. Mexico: **McGraw Hill Interamericana**, 2002.

KIPPER, A. **Sobre a amizade**: relações de trabalho e bem-estar subjetivo. Dissertação de Mestrado Não-Publicada, Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

KIRKPATRICK, S. A.; LOCKE, E. A. Leadership: Do traits matter? **The Executive**, 5, 48–60, 1991.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**: Um Estudo Comparativo Entre Satisfação dos Empregados e Esforço Empresarial nas Empresas com Certificação ISO 9000 Tese Doutorado – Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1996.

LOCKE, E.A. **The Nature and Causes of Job Satisfaction**. In: DUNNETE, M.D. (ed.) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally College Publishing, 1976.

LODAHL, T. M.; KEJNER, M. **The Definition and Measurement of Job Involvement**. *Journal of Applied Psychology*. v. 49, n. 1, 1965.

MELLEMA, A.; BASSILI, J. N. On the relationship between attitudes and values: exploring the moderating effects of self-monitoring and self-monitoring schematicity. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 21, n. 9, p. 885-892, 1995.

MEYER, J.P.; IRVING, G.; ALLEN, N.J. Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, 19, 29-59, 1998.

MORAES, A.; MONT'ALVÃO, C. **Ergonomia**: conceitos e aplicações. 2 ed. Rio de Janeiro: 2AB, 2000.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, 1979.

OLIVEIRA, D. C.; MARQUES, S. C.; GOMES, A. M. T.; TEIXEIRA, M. C. T. V. Análise das Evocações Livres: uma técnica de análise estrutural das representações sociais. In A. Moreira, B. Camargo, J. Jesuíno & S. Nóbrega, (Orgs.). **Perspectivas Teórico- Metodológicas em Representações Sociais** (pp. 573-603). João Pessoa: UFPB, 2005.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **Revista de Administração Eletrônica**, v. 4, n. 1, p. 1-21, 2005.



PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho:** relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, 14(6), 1054-1072. doi: 10.1590/S1415-65552010000700005, 2010.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Construção e Validação da Escala de Bem Estar no Trabalho.** Avaliação Psicológica, São Paulo, v. 7, n. 1, 2008.

PASQUALI, L. **Instrumentos psicológicos:** manual prático de elaboração. Brasília: LabPAM/IBAPP, 1999.

PAZ, M. G. T. Poder e saúde organizacional. Em A. Tamayo (Org.), **Cultura e saúde nas organizações**(pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed, 2004

PAZ, M. G. T. **Bem-estar pessoal nas organizações: construção e validação de um instrumento de medida.** Não publicado, 2008.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. **Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil.** RAP Rio de Janeiro 40(1):81-105, Jan./Fev. 2006.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. **Escala de valores relativos ao trabalho – EVT.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v.19, n.2, p.145-152, 2003.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Prioridades axiológicas e regiões brasileiras: preditores de civismo organizacional. **Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 2, n.1, p. 31-61, 2002.

Porto, J. **Valores e comportamento no trabalho.** Trabalho apresentado no IIº Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Brasília, Brasil, 2006.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social:** Métodos e Técnicas. São Paulo: Saraiva, 1985.

RICHINS, Marsha L. and Scott Dawson. "A Consumer Values Orientation for Materialism and Its Measurement: Scale Development and Validation," **Journal of Consumer Research**,303–16, 19 (December), 1992.

ROE, R.A.; ESTER, P. **Values and work:** Empirical findings and theoretical perspective. Applied Psychology: An International Review, 48, 1-21, 1999.

ROKEACH, M. **Crenças, atitudes e valores: uma teoria de organização e mudança.** Rio de Janeiro, Interciência, 1981.

ROS, M. Psicologia social dos valores: uma perspectiva histórica. in: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (Org.). Psicologia social dos valores humanos. São Paulo: Senac, p. 23-53, 2006a

\_\_\_\_\_. Valores, atitudes e comportamento: uma nova visita a um tema clássico. in: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (Org.). Psicologia social dos valores humanos. São Paulo: Senac, p. 87-114, 2006b.

ROS, M.; SCHWARTZ, S.H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, 48, p. 49-71, 1999.

RYAN, R. M.; DECI, E. R. **On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being.** Annual Review of Psychology, 2001.

RYFF, C. D. **Happiness is Everything, or is it?** Explorations on the Meaning of Psychological Well Being. Journal of Personality and Social Psychology, v.57, 1989.

SAGIE, A.; ELIZUR, D. The structure of personal values: a conical representation of multiple life areas. **Journal of organizational behavior**,v.17, n.7, p. 573-586, 1996.

SALANOVA, M.; GRACIA, F. J.; PEIRÓ, J. M. Significado del trabajo y valores laborales. In: PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. **Tratado de psicología del trabajo.** Madrid: Síntesis, p. 35-63, 1996.

SANT'ANNA, Liliane Lima; PASCHOAL, Tatiane; GOSEND, Eliana Elisabete Moreira. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **Revista de Administração Contemporânea [online]**, vol.16, n.5, pp. 744-764. ISSN 1982-7849, 2012.

SCHIEHLL, E.; MORISSETTE, R. Motivation, measurement and rewards from a performance evaluation perspective. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 3, p. 7-24, 2000.

SCHÖNPFLUG, U. Intergenerational transmission of values: The role of transmission belts. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 32, 174-185, 2001b.

SCHWARTZ, S. H. A theory of cultural values and some implications for work. **Applied Psychology: An International Review**, Oxford, v. 48, n. 1, p. 23-47, 1999.

\_\_\_\_\_. A theory value orientations: explication and applications. **Comparative Sociology**, v. 5, nº 2-3, p. 137-182, 2006.

\_\_\_\_\_. Are there universal aspects in the structure and contents of human values. **Journal of Social Issues**, Jerusalem, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.

\_\_\_\_\_. **Studying Values: Personal Adventure. Future Directions.** *Journal of Cross-Cultural Psychology*, v. 42. n. 2, p. 307-319, 2011.

\_\_\_\_\_. Valores Humanos Básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, a. PORTO, J. B. **Valores e comportamento nas organizações.** Petrópolis: Vozes, 2005.

\_\_\_\_\_. Value hierarchies across cultures: taking a similarities perspective. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, Jerusalem, v. 32, p. 268-290, 2001.

\_\_\_\_\_. Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 58, p. 878-891, 1990.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. (Ed.). **Advances in experimental social psychology.** New York: Academic Press, v.25, p.1-65, 1992.

SCHWARTZ, S. H.; BARDI, A. Influences of adaptation to communist rule on value priorities in Eastern Europe. **Political Psychology**, 18, 385-410. <http://dx.doi.org/10.1111/0162-895X.00062>, 1997.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality & Social Psychology**, v. 53, n. 3, p. 550-562, 1987.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. **Journal of Personality and Social Psychology**, 58, p. 878- 891, 1990.

SCHWARTZ, S.H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, pp.1-65). San Diego: Academic, 1992.

SCHWARTZ, S.H. A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23-47, 1999.

SCHWARTZ, S.H; ROS, M. Values in the west: A theoretical and empirical challenge to the individualism-collectivism cultural dimension. *World Psychology*, 1, 91-122, 1995.

SCHWARTZ, S.H.; TORRES, C. V.; CIECIUCH, J.; VECCHIONE, M. Refinement of the values theory: a 10-countries study. **Journal of Cross-cultural Psychology**, 2012.

SCHWARTZ, Shalom H.; TORRES, Cláudio V.; NASCIMENTO, Thiago G. **A teoria de Valores Refinada e suas relações com o comportamento**. Brasília, 2014. No prelo.

SEABRA, Giovanni de F. **Pesquisa científica: o método em questão**. Brasília: Editora da UnB, 2001.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAN, V. A. R. **Bases Teóricas de Bem Estar Subjetivo, Bem Estar Psicológico e Bem Estar no Trabalho**. Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2004. Não publicado.

SORAGGI, F.; PASCHOAL, T. Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. **Estudos e pesquisas em psicologia**, 11(2), 614-632, 2011.

STEERS, R. M.; PORTER, L. W. **Motivation and Work Behavior**, 5th edition, , New York, McGraw-Hill, 1991.

TAMAYO, A. Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. Em A. Tamayo & J. B. Porto (Orgs.), **Valores e comportamento nas organizações** (pp. 160-186). Rio de Janeiro: Vozes., 2005.

\_\_\_\_\_. Hierarquia de Valores Transculturais e Brasileiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Vol. 23 n. especial, p. 007-015, 2007a.

\_\_\_\_\_. Contribuição ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Vol. 23 n. especial, p. 017-024, 2007b.

\_\_\_\_\_. Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. **Revista de Administração**, v. 35, n. 2, p. 37-47, 2000.

\_\_\_\_\_. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**, 33, p. 56-63, 1998.

TAMAYO, A.; GONDIM, M. G. C. Escala de valores organizacionais. **Revista de Administração**, 31 (2), 62-72, 1996.

TAMAYO, A.; LIMA, D.; SILVA, A. V. Impacto do clima organizacional sobre o estresse no trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. Anais... Salvador: **Anpad**, 2002.

TAMAYO, A.; PORTO, J. Validação do Questionário de Perfis de Valores (PVQ) no Brasil. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. V. 25. N. 3. p. 369-376. Jul-set 2009.

TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S.H. Estrutura Motivacional dos valores humanos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 9, n. 2, p. 329-348, 1993.

TAMAYO, Álvaro; PASCOAL, Tatiane. A relação da Motivação para o trabalho com as Metas do Trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.7, no4, Out./Dez. 2003.

TARIS R.; FEIJ F.A. Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. **Applied Psychology** 50 (1), 52–81, 2001.

TOTTERDELL, P.; WALL, T.; HOLMAN, D.; DIAMOND, H.; EPITROPAKI, O. Affect networks: A structural analysis of the relationship between work ties and job-related affect. **Journal of Applied Psychology**, 89, 854-867, 2004.

VAN HORN, J. E., TARIS, T. W., SCHAUFELI, W. B. & SCHEURS, P. J. G. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. **Journal of occupational and Organizational Psychology**, 77, 365-375, 2004.

VERGARA, S.C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

VIDAL, M.C.R. **Ergonomia na empresa: útil, prática e aplicada**. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica, 2002.

WARR, P. B. **Work, happiness and unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007

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

Waterman, A.S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology**, 64,678-691, 2008.

XIE, J. L.; JOHNS, G. Job scope and stress: Can job scope be too high?. **Academy of Management Journal**, 38(5), 1288-1309. Retrieved from General OneFile via Gale database. October 1995.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia da Pesquisa**. Florianópolis: SEaD/UFSC, 2006.

# APÊNDICES

## Apêndice A – Questionário

Universidade de Brasília – UnB 

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FACE)

Esta é uma pesquisa para o meu Trabalho de Conclusão de Curso em Administração da Universidade de Brasília. O objetivo consiste em identificar a percepção das pessoas a respeito do seu dia a dia no ambiente de trabalho. Desta forma, gostaria de contar com a sua colaboração no sentido de responder o questionário a seguir, procurando não deixar nenhum item em branco.

Esclareço que as informações obtidas são sigilosas e confidenciais, e, portanto, serão tomados todos os cuidados necessários a fim de garantir a sua privacidade. Em hipótese alguma os dados dos participantes serão utilizados para outros fins que não sejam acadêmicos.

Em caso de dúvidas, entre em contato comigo pelo e-mail: [celina.jbs@gmail.com](mailto:celina.jbs@gmail.com)

Obrigada pela colaboração!

Formanda: Jéssica Celina Barbosa Salomão

Orientadora: Tatiane Paschoal

Para começar, descrevemos resumidamente abaixo diferentes pessoas. Leia cada descrição e considere o quanto cada uma dessas pessoas é semelhante a você ou não. Assinale com um “X” a opção que indica o quanto a pessoa descrita se parece com você.

1- Não se parece nada Comigo.	2- Não se Parece Comigo.	3- Um pouco Parecida comigo.	4- Parecida Comigo.	5-Muito parecida Comigo.	6 – Exatamente como eu.
-------------------------------	--------------------------	------------------------------	---------------------	--------------------------	-------------------------

1) É importante para ela formar suas visões de maneira independente.	1	2	3	4	5	6
2) É importante para ela que seu país esteja seguro e estável.	1	2	3	4	5	6
3) É importante para ela se entreter.	1	2	3	4	5	6
4) É importante para ela evitar chatear as pessoas.	1	2	3	4	5	6
5) É importante para ela que as pessoas fracas e vulneráveis da sociedade sejam protegidas.	1	2	3	4	5	6
6) É importante para ela que as pessoas façam o que ela diz que deveriam fazer.	1	2	3	4	5	6
7) É importante para ela nunca pensar que ela merece mais do que os outros.	1	2	3	4	5	6
8) É importante para ela tomar conta da natureza.	1	2	3	4	5	6
9) É importante para ela que ninguém jamais a envergonhe.	1	2	3	4	5	6
10) É importante para ela sempre procurar coisas diferentes para fazer.	1	2	3	4	5	6
11) É importante para ela cuidar das pessoas das quais ela se sente próxima.	1	2	3	4	5	6
12) É importante para ela ter o poder que o dinheiro pode trazer.	1	2	3	4	5	6
13) É muito importante para ela evitar doenças e proteger a sua saúde.	1	2	3	4	5	6
14) É importante para ela ser tolerante com todos os tipos de pessoas e grupos.	1	2	3	4	5	6
15) É importante para ela nunca violar as regras ou regulamentos.	1	2	3	4	5	6
16) É importante para ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida.	1	2	3	4	5	6
17) É importante para ela ter ambições na vida.	1	2	3	4	5	6
18) É importante para ela manter tanto os valores, quanto as formas de pensar tradicionais.	1	2	3	4	5	6
19) É importante para ela que as pessoas que ela conhece tenham total confiança nela.	1	2	3	4	5	6
20) É importante para ela ser rica.	1	2	3	4	5	6
21) É importante para ela tomar parte nas atividades que defendam a natureza.	1	2	3	4	5	6
22) É importante para ela nunca irritar alguém.	1	2	3	4	5	6

23) É importante para ela desenvolver suas próprias opiniões.	1	2	3	4	5	6
24) É importante para ela proteger sua imagem pública.	1	2	3	4	5	6
25) É muito importante para ela ajudar as pessoas que lhe são queridas.	1	2	3	4	5	6
26) É importante para ela estar segura pessoalmente.	1	2	3	4	5	6
27) É importante para ela ser uma amiga confiável e fiel.	1	2	3	4	5	6
28) É importante para ela assumir riscos que fazem a vida ficar excitante.	1	2	3	4	5	6
29) É importante para ela ter poder para conseguir com que as pessoas façam o que ela quer.	1	2	3	4	5	6
30) É importante para ela planejar suas atividades de forma independente.	1	2	3	4	5	6
31) É importante para ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando.	1	2	3	4	5	6
32) É importante para ela ter muito sucesso.	1	2	3	4	5	6
33) É importante para ela seguir os costumes da sua família ou os costumes de uma religião.	1	2	3	4	5	6
34) É importante para ela ouvir e compreender as pessoas que são diferentes dela.	1	2	3	4	5	6
35) É importante para ela ter um Estado forte que possa defender seus cidadãos.	1	2	3	4	5	6
36) É importante para ela desfrutar dos prazeres da vida.	1	2	3	4	5	6
37) É importante para ela que todas as pessoas no mundo tenham oportunidades iguais na vida.	1	2	3	4	5	6
38) É importante para ela ser humilde.	1	2	3	4	5	6
39) É importante para ela descobrir as coisas por si mesma.	1	2	3	4	5	6
40) É importante para ela honrar as práticas tradicionais da sua cultura.	1	2	3	4	5	6
41) É importante para ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer.	1	2	3	4	5	6
42) É importante para ela obedecer todas as Leis.	1	2	3	4	5	6
43) É importante para ela ter todos os tipos de experiências novas.	1	2	3	4	5	6
44) É importante para ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza.	1	2	3	4	5	6
45) É importante para ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição.	1	2	3	4	5	6
46) É importante para ela aproveitar qualquer oportunidade de se divertir.	1	2	3	4	5	6
47) É importante para ela se preocupar com todas as necessidades das suas pessoas queridas.	1	2	3	4	5	6
48) É importante para ela que as pessoas reconheçam o que ela alcança.	1	2	3	4	5	6
49) É importante para ela nunca ser humilhada.	1	2	3	4	5	6



50) É importante para ela que seu país se proteja de todas as ameaças.	1	2	3	4	5	6
51) É importante para ela nunca deixar as outras pessoas com raiva.	1	2	3	4	5	6
52) É importante para ela que todos sejam tratados com justiça, mesmo pessoas que ela não conhece.	1	2	3	4	5	6
53) É importante para ela evitar qualquer coisa perigosa.	1	2	3	4	5	6
54) É importante para ela estar satisfeita com o que ela tem e não querer mais.	1	2	3	4	5	6
55) É importante para ela que todos os seus amigos e família possam acreditar nela completamente.	1	2	3	4	5	6
56) É importante para ela ser livre para escolher por ela mesma o que fazer.	1	2	3	4	5	6
57) É importante para ela aceitar as pessoas como elas são, mesmo quando ela discorda delas.	1	2	3	4	5	6

Para responder a esta parte do questionário, utilize a escala abaixo e *escreva o número* que melhor expressa sua resposta ao lado de cada item.

Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

### **Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...**

- |                     |                       |                     |
|---------------------|-----------------------|---------------------|
| 1) alegre _____     | 8) animado _____      | 15)incomodado _____ |
| 2) preocupado _____ | 9) chateado _____     | 16)nervoso _____    |
| 3) disposto _____   | 10)impaciente _____   | 17)empolgado _____  |
| 4) contente _____   | 11)entusiasmado _____ | 18)tenso _____      |
| 5) irritado _____   | 12)ansioso _____      | 19)orgulhoso _____  |
| 6) deprimido _____  | 13)feliz _____        | 20)com raiva _____  |
| 7) entediado _____  | 14)frustrado _____    | 21)tranquilo _____  |

Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho.

Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

### Neste trabalho...

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

1) O que lhe causa mais bem-estar no trabalho? Liste até 5 fatores

2) O que mais atrapalha seu bem-estar no trabalho? Liste até 5 fatores

Dados complementares:

Sexo:  masculino  feminino

Idade: \_\_\_\_\_anos

Grau de instrução:

Ensino fundamental incompleto

Ensino fundamental completo

Ensino médio incompleto

Ensino médio completo

Superior incompleto

Superior completo

Pós-graduação

Tempo que trabalha na organização atual: \_\_\_\_\_anos