



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

PAULO VINÍCIUS PEREIRA OLIVEIRA

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL: um estudo na ESMPU**

Brasília – DF

2017

PAULO VINÍCIUS PEREIRA OLIVEIRA

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL: um estudo na ESMPU**

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

Professora Orientadora: Msc. Mariana
Carolina Barbosa Rêgo

Brasília – DF

2017

Oliveira, Paulo Vinícius Pereira.

Bem-estar no Trabalho e Comprometimento Organizacional: um estudo na ESMPU / Paulo Vinícius Pereira Oliveira. – Brasília, 2017.
62 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2017.

Orientador: Prof. Msc. Mariana Carolina Barbosa Rêgo, Departamento de Administração.

1. Bem-estar no trabalho. 2. Comprometimento Organizacional.
3. Administração Pública. I. Título.

PAULO VINÍCIUS PEREIRA OLIVEIRA

**BEM-ESTAR NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL: um estudo na ESMPU**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Paulo Vinícius Pereira Oliveira

Prof. Msc., Mariana Carolina Barbosa Rêgo
Professora-Orientadora

Msc., Olinda Maria Gomes Lesses,
Professora-Examinadora

Msc., Marcos Alberto Dantas
Professor-Examinador

Brasília, 22 de novembro de 2017

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus por ter, ao longo dessa jornada, carinhosamente, colocado pessoas tão boas em meu caminho, e que tornaram esta caminhada mais breve e agradável.

Agradeço a minha família por toda a compreensão demonstrada ao longo desses anos, não poderia pedir nada mais além do que fizeram.

Agradeço muitíssimo a minha orientadora, Mariana Carolina Barbosa Rêgo, por todo o maravilhoso suporte recebido.

Agradeço aos meus amigos Beatriz, Gabriel e Samantha pelos bons conselhos e todo o tempo em mim investidos.

Agradeço a UnB como instituição, representada na figura de seus profissionais, inúmeras foram as vezes em que precisei de sua ajuda.

Agradeço ao ESMPU, representado na figura da servidora Valdirene Xavier, por toda a boa vontade e acolhimento.

RESUMO

Este trabalho buscou identificar, empiricamente, se existe correlação entre as variáveis de bem-estar laboral e comprometimento organizacional na percepção dos servidores da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). O estudo dessas variáveis mostra-se relevante tanto para a área acadêmica, por ampliar o conhecimento teórico sobre a relação entre o bem-estar e o comprometimento organizacional, quanto para a ESMPU, por fornecer aos seus gestores insumos para avaliar, e até mesmo reformular, as práticas de gestão de pessoas. A organização é uma instituição governamental de ensino, que possui como função social a profissionalização de alto nível de membros e servidores do Ministério Público da União (MPU), para que possam atuar de forma mais eficiente e eficaz na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Utilizou-se uma abordagem quantitativa, descritiva e transversal. A coleta de dados efetivou-se por meio de *survey* previamente validado, que foi distribuído eletronicamente na organização, composto por escalas psicométricas e questões fechadas de escalonamento tipo *Likert* de 5 pontos. Participaram deste estudo uma amostra de 37 servidores de uma população de 114. Os dados foram avaliados e categorizados com o auxílio do aplicativo SPSS 20.0. Os resultados das correlações mostraram relação moderada dos itens de bem-estar com as diferentes dimensões de comprometimento organizacional. Os resultados fornecem insumos para que a organização estudada desenvolva políticas organizacionais e ações de pessoal visando monitorar e incrementar o comprometimento organizacional e as vivências de bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, melhore também a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Os resultados obtidos não podem ser generalizados para toda a organização, sendo assim, recomenda-se estudos em nível organizacional e também em outras organizações do serviço público para comparação dos dados, assim como em organizações de outros segmentos, como organizações privadas e microempresas, para verificar se os resultados se assemelham ou variam de acordo com o nicho estudado.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho. Comprometimento Organizacional. Administração Pública.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Características demográficas dos participantes do estudo...	30
Tabela 2 – Dimensões Latentes de Bem-estar Laboral a Serem Utilizadas	32
Tabela 3 – Dimensões Latentes do Comprometimento Organizacional a Serem Utilizadas.....	33
Tabela 4 – Média, Desvio Padrão e Coeficiente de Variação das variáveis de Bem-estar.....	35
Tabela 5 – Média, Desvio padrão e coeficiente de variação dos fatores de Bem-estar no Trabalho.:	37
Tabela 6 – Resultados de bem-estar TCU obtidos por Fonseca (2011)	38
Tabela 7 – Média, Desvio Padrão e Coeficiente de Variação das variáveis de Comprometimento.....	39
Tabela 8 – Média, Desvio Padrão e coeficiente de variação dos construtos de Comprometimento.....	40
Tabela 9 – Média, Desvio Padrão e coeficiente de variação das variáveis de Comprometimento.....	41
Tabela 10 – Resultado da análise descritiva da variável comprometimento no TCU.....	42
Tabela 11 – Índices de correlações (ρ) entre os fatores	43
Tabela 12 – interpretação dos coeficientes de correlação ρ	44

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	Objetivo Geral	10
1.2	Objetivos Específicos	10
1.3	Justificativa.....	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	Bem-estar laboral.....	13
2.1.1	Bem-estar e Felicidade.....	15
2.1.2	Abordagens de bem-estar.....	16
2.1.3	Pesquisas sobre bem-estar e felicidade.....	17
2.2	Comprometimento Organizacional.....	21
2.2.1	Enfoque afetivo	23
2.2.2	Enfoque Instrumental	24
2.2.3	Enfoque Normativo.....	25
2.3	Relação entre Bem-estar e Comprometimento Organizacional	25
3	MÉTODO	27
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa.....	27
3.2	Caracterização da organização.....	28
3.3	População e amostra	29
3.4	Instrumentos de pesquisa	31
3.4.1	Escala de bem-estar	32
3.4.2	Escala de comprometimento organizacional.....	33
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	34
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	35
4.1	Resultados descritivos da Escala de Bem-estar	35
4.2	Resultados descritivos da Escala de Comprometimento.....	38

4.3 Correlação entre Bem-estar no trabalho e Comprometimento Organizacional	42
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	48
REFERÊNCIAS	51
APÊNDICES	54
Apêndice A – Pesquisa aplicada na ESMPU	54

1 INTRODUÇÃO

O mundo vem passando por um processo de globalização que tem se intensificado diariamente, principalmente após o século XX, que trouxe mudanças significativas para várias áreas do conhecimento, a saber: ciência, tecnologia, relações sociais, dentre outras (MACEDO, 2017). Considera-se que essas mudanças foram as responsáveis pelo intenso desenvolvimento sofrido pelas indústrias e o mercado de trabalho como um todo.

Esse aumento na competitividade do mercado força as organizações a estarem em constante busca por vantagem competitiva, para que consigam se manter relevantes e obtendo crescimento, como resposta, as empresas tendem a repassar a pressão social que recebem para os seus funcionários (MACEDO, 2017). No passado, acreditava-se que o desempenho dependia única e exclusivamente de estímulos financeiros, e que isso seria o suficiente para manter empregados felizes e comprometidos com a organização em que trabalhavam, pouco se falava sobre a qualidade de vida dos operários (TAYLOR, 1995).

Mas, ao longo dos anos, essa teoria foi se mostrando ultrapassada e pouco eficiente, os gestores perceberam que aumentar a remuneração dos funcionários já não era mais o suficiente para impactar o seu nível de produtividade ou lealdade com a organização, e os próprios funcionários passaram a se mobilizar e organizar repassando para seus superiores exigências que iam além dos salários, pedindo por condições laborais mais dignas e maior qualidade de vida (BRUNELLI, 2008). Mas, segundo Brunelli (2008), ainda hoje, são poucas as organizações que, efetivamente, se preocupam com seus trabalhadores e demonstram interesse em manter o equilíbrio entre exigência organizacional e o que oferecem em troca.

Segundo Gil (2007), a perspectiva do que se compreendia como qualidade nas organizações migrou com o tempo, e passou a ter como foco os trabalhadores, uma vez que surge a compreensão de que o ser humano passa uma parte

significativa de sua existência no ambiente de trabalho, e que por esse motivo é preciso criar condições para que eles sejam felizes.

Buscando compreender essas relações, estudos começaram a ser realizados nessa área, e o bem-estar dos funcionários surge como um dos responsáveis por impactar seu comprometimento organizacional, que, por sua vez, era algo bastante visado pelas grandes organizações, que estavam sempre interessadas em minimizar os custos e as perdas de produtividade ocasionados pela sazonalidade de funcionários (FONSECA; BASTOS, 2003). Diante disso, o bem-estar passa a ser compreendido como um dos fatores capazes de influenciar na qualidade do serviço desempenhado por trabalhadores, e o interesse das empresas sobre ele torna-se maior (FONSECA; BASTOS, 2003).

É o que apontam os estudos realizados nesta área pelas autoras Traldi e Demo (2012) e Fonseca (2011), que verificaram interdependência entre o bem-estar e o comprometimento no ambiente laboral. Essas pesquisas constataram que a prevalência do afeto positivo fez com que os profissionais das instituições pesquisadas apresentassem maior grau de comprometimento com as mesmas.

Desde então, instaurou-se a percepção de que o capital humano representa um dos ativos mais importantes das organizações, e, como tal, precisa receber o suporte e atenção adequados para que possam obter o melhor desempenho possível de cada indivíduo (PILATTI; BEJARANO, 2005), e com isso, diversas organizações têm se empenhado em incorporar medidas e mecanismos que garantam a manutenção do bem-estar laboral em sua cultura organizacional, inclusive nas organizações públicas.

O processo de seleção e promoção distintos, as leis regentes e até mesmo o perfil dos funcionários das organizações públicas e privadas, faz com que elas sejam muito diferentes entre si (GOUVÊA; KUBO; MANTOVANI, 2011). A administração pública no Brasil surge com forte presença do patriarcalismo, e somente em 1990 começa a assumir um papel gerencial, focada na eficiência e eficácia, onde se busca melhorar a qualidade dos serviços minimizando os custos para realizá-lo (GOLVEA; KUBO; MANTOVANI, 2011).

Essas mudanças na administração pública fizeram com que ela se tornasse altamente burocrática e inflexível, tornando-a rapidamente obsoleta e incapaz de

acompanhar as mudanças externas e as novas demandas geradas pela sociedade (SILVA; ARAÚJO; JÚNIOR, 2012). Segundo Silva, Araújo e Júnior (2012), o mesmo vale para as políticas de recursos humanos nas organizações públicas, que se mostraram ineficientes e incapazes de acompanhar os modelos adotados pelas organizações privadas. Para os autores, a falta de autonomia enfrentada pelos órgãos públicos e empresas estatais tende a dificultar o equilíbrio entre o trabalho que o servidor oferece à organização e a recompensa recebida por ele, visto que as decisões estratégicas muitas vezes são tomadas fora da organização.

Diante desses fatos, Carvalho e Tonet (1994), observam uma tentativa do gestor público em adotar medidas capazes de alinhar a qualidade dos serviços públicos prestados pelo Estado, com as expectativas da sociedade, que, por sua vez, apresenta-se cada vez mais exigente em relação aos serviços prestados pelo Governo. Em consequência disso, é gerado para os funcionários públicos uma maior cobrança sobre o trabalho que realizam, visto que eles são a linha de frente da ação governamental, o que contribui para que o nível de bem-estar dos servidores seja afetado negativamente.

Essas dificuldades enfrentadas pelo setor público, e as recentes pesquisas apontando para um ganho de produtividade associado ao comprometimento organizacional, cria oportunidade para novas pesquisas nesta área, e leva o presente trabalho à seguinte questão: Existe relação entre Bem-estar e Comprometimento Organizacional nos servidores da Escola Superior do Ministério Público da União?

1.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho é verificar, empiricamente, se existe relação entre o bem-estar laboral e o comprometimento organizacional dos servidores da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU).

1.2 Objetivos Específicos

A fim de alcançar o objetivo geral, delineou-se três objetivos específicos:

- a) Identificar a percepção de bem-estar no trabalho dos servidores da ESMPU.
- b) Identificar a percepção de comprometimento organizacional dos servidores da ESMPU.
- c) Correlacionar as percepções de bem-estar no trabalho e comprometimento organizacional dos trabalhadores da ESMPU.

1.3 Justificativa

Segundo Teece, Pisano e Shuen (1997), uma das preocupações fundamentais no campo da administração estratégica é o alcance e sustento da vantagem competitiva. De modo geral, empresas e organizações buscam a obtenção do crescimento e do lucro por meio da implementação de estratégias organizacionais que lhes garantam vantagens em relação aos seus concorrentes, nos mercados onde atuam. Segundo Costa e Bastos (2004, p. 329):

Ao longo das últimas décadas fortaleceu-se a compreensão de que fenômenos sociais, psicossociais, psicológicos, quer no nível dos indivíduos, quer dos grupos ou unidades sociais maiores, são dinâmicos, fluidos, complexos por dependerem de uma rede de fatores em interação. Esse pressuposto também está presente quando se analisa o mundo do trabalho e, mais especificamente, os vínculos de compromisso desenvolvidos entre o trabalhador e a organização empregadora, que passam a ser vistos como algo que é construído processualmente e que se altera ao longo do tempo.

O capital humano tem recebido uma atenção crescente nas últimas décadas, mas o estudo do bem-estar não é uma tarefa fácil, pois trata-se de um campo de extrema subjetividade, e que está relacionado com conceitos abstratos e percepções individualizadas (CARVALHO; TONET, 2010). Tanto o bem-estar laboral quanto o comprometimento organizacional têm uma grande aplicabilidade prática visto seu potencial de embasamento teórico aos gestores,

direcionando-os para a melhor forma de engajar o colaborador com os objetivos organizacionais.

Outro fator impulsionador para essa pesquisa foi a considerada inexpressividade que os estudos sobre bem-estar possuem na área de administração de empresas (PASCHOAL, 2008; CARVALHO, 1994; OSWALD, 1997; TRALDI, 2009) e, considerando a importância de que os servidores da administração pública estejam comprometidos e motivados no desempenho de sua função (BRUNELLI, 2008), e a crescente demanda por excelência na prestação de serviço das instituições públicas, acarretada pelo descrédito da sociedade com essas instituições, há uma justificativa para a necessidade de estudos voltados para o aprimoramento do bem-estar dos funcionários públicos (BEDRAN JÚNIOR; OLIVEIRA, 2009).

Em relação ao comprometimento, Leite (2004) afirma que há uma vasta literatura sobre o tema, embora pouquíssimos sejam os estudos de comprometimento na área pública, o que demonstra a necessidade de estudos nesta área para atender essa demanda por pesquisas capazes de auxiliar na formação de servidores comprometidos, objetivando melhores índices de desempenho, engajamento e produtividade, bem como diminuir fatores negativos, o que pode ajudar os servidores a atingir o sucesso profissional e a felicidade pessoal (BORGES-ANDRADE, 1994a; LEITE, 2004).

Finalmente, o presente estudo mostra-se relevante tanto para a área acadêmica, pois ampliará o conhecimento teórico sobre a relação entre o bem-estar e o comprometimento organizacional; quanto para a área organizacional pública, visto que, trazendo para um contexto prático, os gestores da Escola Superior do Ministério Público da União podem utilizar os resultados fornecidos pela pesquisa para avaliar e até mesmo reformular as práticas de gestão de pessoas, e que os resultados podem servir de embasamento para a criação de programas visando o comprometimento e bem-estar dos servidores, planejar ações corretivas para possíveis problemas identificados e até mesmo tornar a aplicação de questionários um hábito para monitorar os graus de comprometimento e bem-estar dos servidores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste Capítulo, será realizada uma revisão de literatura que dará suporte para o desenvolvimento de todo o trabalho. O Capítulo foi dividido em seis seções: (1) bem-estar laboral, (2) bem-estar e felicidade, (3) abordagens de bem-estar, (4) pesquisas sobre bem-estar e felicidade, (5) comprometimento organizacional, e (6) relação entre bem-estar e comprometimento organizacional.

2.1 Bem-estar laboral

Desde os primórdios da humanidade, filósofos, pesquisadores e cientistas realizaram questionamentos sobre a felicidade e as formas de alcançá-la (OSWALD, 1997). Essa busca tem se mantido ao longo dos séculos, mas atualmente a expressão mais adequada cientificamente é o bem-estar (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

O bem-estar no trabalho ou, também conhecido por bem-estar laboral, é compreendido segundo Paschoal e Tamayo (2008, p. 16) como:

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

As compreensões mais antigas às quais têm-se registro de referência à felicidade correspondem à visão religiosa da mesma, que afirmavam que a felicidade dependia do desígnio dos deuses (FERRAZ; TAVARES; ZILBERMAN, 2007). Posteriormente a compreensão de felicidade sofreu contribuições filosóficas de Aristóteles e Sócrates, que, segundo Carvalho (2010), acreditavam que a felicidade dependia do próprio indivíduo, mais especificamente de sua alma, e não do acúmulo de bens ou riquezas.

Aristóteles acreditava, ainda, que a felicidade estava relacionada com a maneira de viver do indivíduo, dos seus costumes e das instituições adotadas pela comunidade à qual pertence (CARVALHO, 2010; FERRAZ et al., 2007). Essa definição de Aristóteles é norteadora ao pressuposto principal desta pesquisa, uma vez que associa a felicidade à maneira de viver e as rotinas aos quais se está inserido, como é o caso do ambiente laboral, já que o local de trabalho molda de várias maneiras o modo de viver dos indivíduos, condicionando-os muitas vezes a tudo que ele estabelece (CODA; FONSECA, 2004).

Na Grécia antiga houveram duas correntes filosóficas distintas: o estoicismo e o hedonismo (FERNANDES, 2005). O estoicismo está ligado à razão, “o universo seria de natureza racional” (CARVALHO, 2010, p. 29). Já o hedonismo prega que a felicidade está ligada ao prazer imediato (CARVALHO, 2010; SILVA; PORTO; PASCHOAL, 2010). No período do Iluminismo, considerado a “era da razão”, acreditava-se que haveriam progressos da ciência, tecnologia e produtividade da humanidade, ao mesmo tempo, em que se acreditava no aumento da felicidade (GIANNETTI, 2002). Contudo, o autor afirma que o progresso esperado pelos iluministas para os dias de hoje, aconteceu, embora não se possa dizer o mesmo sobre o aumento do índice de felicidade.

Conforme Coda e Fonseca (2004, p. 8) “o trabalho parece ter a conotação de algo enriquecedor, motivante, enfim, uma fonte de prazer”. E nos dias de hoje, a busca por obter e compreender a felicidade continua a ser considerada como um valor precioso e indiscutível, tal qual a própria Declaração de Independência americana, que garante o direito à busca da felicidade (FERRAZ et al., 2007). As pesquisas na área de bem-estar são, predominantemente, desenvolvidas pelos americanos e europeus (ALBURQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; OSWALD, 1997), contudo, esse assunto também vem ganhando notoriedade no Brasil através de trabalhos desenvolvidos por: Amorim e Campos (2002); Giannetti (2002); Albuquerque e Tróccoli (2004); Vasconcelos (2004); Paschoal (2008); Paschoal e Tamayo (2008); Carvalho (2010); Silva, Porto e Paschoal (2010), como será visto nos Capítulos subsequentes.

2.1.1 Bem-estar e Felicidade

Muito embora não haja um consenso em relação aos termos bem-estar e felicidade (PASCHOAL; TAMAYO, 2008), na literatura contemporânea é comum ver bem-estar e felicidade sendo tratados como sinônimos, muito embora haja autores que considerem o termo bem-estar cientificamente mais adequado. Nesta pesquisa, para fins didáticos, ambos serão usados com a mesma intenção representativa, conforme orientado por Paschoal (2008) e Albuquerque e Tróccoli (2004). Paschoal e Tamayo (2008, p. 12) reforçam essa linha de pensamento com a afirmação de que “felicidade e bem-estar são termos que se misturam na literatura científica e, geralmente, são considerados como sinônimos”.

Para Layard (2008, p. 28), a felicidade refere-se a “se sentir bem – aproveitar a vida e desejar que essa sensação se mantenha”. Veenhoven (2003), defende que a felicidade deve ser analisada como a apreciação da vida por completo. Argyle (1994 apud VASCONCELOS, 2010, p. 8) considera que a felicidade se apresenta na vida “atrelada à satisfação de um considerável número de aspectos ou com a frequência e intensidade de emoções positivas”.

Para compreender a felicidade segundo Amorim (2002) é necessário entender os dois estados comportamentais da felicidade, que são: A felicidade *feel-good*, que se refere ao prazer baseado na sensação, e que se manifesta de modo efêmero, em curto período. E também a felicidade *value-based*, indicada pelo sentido de preenchimento dos propósitos da vida de cada pessoa, e que representa uma fonte de satisfação dos propósitos e valores intrínsecos do ser humano. Esse tipo de felicidade é percebido quando se tem alguns dos seus desejos básicos atendidos.

Desta forma, conclui-se que a felicidade e o bem-estar estão associados ao alcance de objetivos pessoais e sonhos, estão relacionados com a satisfação pessoal e profissional, e intimamente ligados com a percepção individual da vida como um todo. As experiências que o indivíduo considera como positivas, de modo geral, contribuem para a consolidação do bem-estar e felicidade. Adiante serão discutidas as possíveis abordagens de bem-estar.

2.1.2 Abordagens de Bem-estar

O bem-estar possui duas abordagens distintas, a do bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). O bem-estar subjetivo refere-se à visão hedonista, caracterizada pelos afetos positivos, afetos negativos e a satisfação com a vida (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004). O afeto positivo está relacionado com sensações emocionais agradáveis, como o estado de alerta, o entusiasmo e atividade, vivenciados por um indivíduo em determinado momento (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

O afeto negativo está relacionado aos sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes, e “inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros” (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004, p.154). Por fim, tem-se a satisfação com a vida, que como sugerido pelo nome, é uma forma de julgamento cognitivo que o indivíduo faz de alguma área específica de sua vida, como um processo de análise e reflexão a respeito de suas escolhas (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Segundo Diener (1984 apud GIACOMONI, 2002), o bem-estar subjetivo divide-se em três áreas: subjetividade, que depende da experiência pessoal de cada indivíduo; a segunda é a compreensão de que o bem-estar não é simplesmente a ausência de fatores negativos, mas a presença de fatores positivos; e a terceira afirma que o bem-estar não é apenas uma medida limitada a um único aspecto da vida, mas uma medida global. Isso é, o bem-estar subjetivo é resultado dos fatores positivos e dos fatores negativos, quanto maior o índice de fatores positivos em relação aos negativos, maior é o nível de bem-estar.

Pesquisas recentes apontam que os estudos têm focado apenas na análise da felicidade na abordagem do bem-estar subjetivo (GIACOMONI, 2004; FERRAZ et al., 2007), deixando de analisar e mensurar o bem-estar psicológico, caracterizado por compreender a realização pessoal, autonomia, crescimento pessoal, entre outros (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

O bem-estar psicológico se relaciona a visão eudaimônica, ou seja, “refere-se não somente à felicidade hedônica, mas também à realização do potencial pessoal e das metas fundamentais da vida” (PASCHOAL; TAMAYO, 2008, p. 12). Portanto, uma pesquisa que aborde o tema bem-estar ou felicidade no trabalho necessitará estudar e analisar as dimensões hedônicas e eudaimônicas, objetivos que esse trabalho visa alcançar.

Durante a realização desta pesquisa pôde-se constatar que os trabalhos que têm realizado estudos semelhantes em entidades públicas, correlacionando o bem-estar com outras variáveis, têm encontrado relações positivas, com resultados que indicam que o bem-estar no ambiente laboral tem influenciado diretamente no desempenho dos funcionários, é o que indicam os trabalhos realizados por Fogaça (2014) e Fonseca (2011).

Com base nas pesquisas nacionais que têm sido desenvolvidas, optou-se por utilizar nesse estudo a escala desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2008), para permitir comparação entre os resultados; além do fato de que sua elaboração foi idealizada para o contexto brasileiro, e apresenta bons índices psicométricos.

2.1.3 Pesquisas sobre Bem-estar e felicidade

O tema bem-estar e felicidade é considerado por muitos como bastante subjetivo (GIANNETTI, 2002), mas diversos estudos realizados nesta área contribuíram para iniciar a construção de conceitos e a compreensão do tema. Adiante serão feitas referências a algumas pesquisas consideradas relevantes para o enfoque desse trabalho.

Myers e Diener (1995) pesquisaram e analisaram mitos que cercam o tema bem-estar e felicidade. A pesquisa mostrou que, contrariamente ao que se imaginava previamente, a felicidade não tem relação com a idade do indivíduo, o sexo, a raça, a cultura e nem mesmo situação financeira; segundo a pesquisa, mais dinheiro não significa, necessariamente, maior felicidade; salvo o caso onde o dinheiro auxilie um indivíduo a sair da miséria, neste contexto haverá uma influência direta no nível de felicidade (MYERS; DIENER, 1995).

No Brasil, existem pesquisas seguindo a mesma linha de Myers e Diener (1995), buscando compreensão dos fatores causadores ou não da felicidade, tanto no âmbito laboral quanto pessoal. Essas pesquisas fazem uma reflexão do aspecto histórico, revisão do tema e buscam traçar um perfil das pessoas felizes. Tais pesquisas são dos autores: Giacomoni (2004); Amorim e Campos (2002); Vasconcelos (2004); Corbi e Menezes-Filho (2006); Ferraz et al. (2007) e Rodrigues e Silva (2010).

No cenário internacional, pesquisas como a de Veenhoven (2010) tem ganho destaque. Esse autor estuda desde conceitos de felicidade até a elaboração de pesquisas comparativas de felicidade entre países (VEENHOVEN, 2010). Já Oswald (1997), analisou a relação do bem-estar com o desempenho econômico, seu estudo apresenta uma comparação dos índices de bem-estar nos Estados Unidos e na Europa, através de sua pesquisa o autor concluiu que o desenvolvimento econômico das nações pouco contribuiu para aumentar o nível de bem-estar da população e percebeu-se que o trabalho tem um grande significado para as pessoas e pode ser responsável por aumentar a felicidade. O autor afirmou a necessidade de mais pesquisas nessa área para comprovar sua afirmação (OSWALD, 1997).

Dando continuidade à sua linha de pesquisa, Oswald juntamente com Proto e SgROI (2009), realizaram uma pesquisa com o objetivo de analisar o bem-estar e a produtividade, bem como verificar se existia relação entre ambas. Os resultados da pesquisa indicaram que trabalhadores felizes são mais produtivos, foi verificado que em situações de aumento do nível de bem-estar a consequência será aumento dos níveis de produtividade, logo, existe um aumento no desempenho econômico, uma vez que o bem-estar elevado também eleva a produtividade.

Ainda no âmbito mundial, existem pesquisas dando continuidade aos questionamentos deixados por Oswald, uma delas conhecida por Felicidade Interna Bruta (*Gross National Happiness*, 2009). O estudo de felicidade começou a ser explorado no Butão, país localizado na Ásia, onde o então rei resolveu criar um índice que pudesse mensurar a felicidade dos habitantes e substituir o indicador econômico PIB (Produto Interno Bruto). Isso porque queria

implementar um modelo de gestão que considerasse além dos índices econômicos (CARVALHO, 2010).

Segundo Carvalho (2010), essa ideia se disseminou para vários países, inclusive para o Brasil, onde atualmente existe um projeto piloto na cidade de Angatuba (SP), onde foi implementado um modelo de gestão focado na felicidade, que é sustentado por quatro pilares: economia, cultura, meio ambiente e boa governança; e nove domínios: bem-estar psicológico, meio ambiente, saúde, educação, cultura, padrão de vida, uso do tempo, vitalidade comunitária e boa governança). Atualmente, esse índice é mensurado em diversos países pelo Instituto Gallup (CARVALHO, 2010).

No caso do Brasil, um estudo realizado por Albuquerque e Tróccoli (2004) no ano de 2004, teve o intuito de compreender melhor o bem-estar, o trabalho abordou o histórico, bem como conceitos e componentes do bem-estar. O foco da pesquisa era elaborar e validar uma escala capaz de mensurar o bem-estar subjetivo. Os resultados da pesquisa foram comprovados e tem-se, desde então, um instrumento para auxiliar os estudos dessa área temática (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

Anos depois, Paschoal e Tamayo (2008) fizeram seu próprio estudo, com o objetivo de desenvolver um instrumento que fosse capaz de mensurar as dimensões hedônicas e eudaimônicas do bem-estar. Os resultados mostraram-se bastante satisfatórios, a escala desenvolvida tinha excelentes parâmetros psicométricos, era de fácil compreensão e rápida aplicação, demonstrando-se útil tanto para o campo científico quanto para o organizacional (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Motivo pelo qual optou-se por utilizá-la nesse trabalho.

O autor Layard (2008), desenvolveu uma forma de compreender a felicidade de forma objetiva, através do estudo da felicidade e do comportamento cerebral diante estímulos positivos (LAYARD, 2008). O autor afirma que:

As boas sensações são experimentadas pela atividade no lado esquerdo do cérebro, atrás da testa; as pessoas se sentem deprimidas se essa parte do cérebro para de funcionar; as más sensações estão ligadas à atividade cerebral atrás do lado direito da testa; quando essa parte do cérebro está inativa, as pessoas podem se sentir alegres (LAYARD, 2008, p. 27).

Richard Davidson, da Universidade de Wisconsin, é o responsável pela condução deste estudo de ondas cerebrais, através de eletrodos sobre o couro cabeludo ou ressonância magnética. São feitos estímulos e, posteriormente, a verificação do nível de atividade cerebral que ocorre do lado esquerdo e direito do cérebro, que servem para definir a felicidade, ou seja, “a felicidade é a diferença na atividade do lado esquerdo e direito do cérebro” (LAYARD, 2008, p. 35).

Outra das contribuições desta pesquisa foi a descoberta de que o humor influencia o sistema imunológico, e também, que “a felicidade pode aumentar a expectativa de vida” (LAYARD, 2008, p. 40). Por fim, Layard (2008) afirma que a neurociência é um dos recursos capazes de contornar a subjetividade que costuma estar presente nos estudos sobre bem-estar.

Silva, Porto e Paschoal (2010) desenvolveram um estudo sobre valores organizacionais, humanos e o bem-estar no trabalho; onde foi verificada a influência dos valores organizacionais e valores pessoais no bem-estar no trabalho. Os resultados indicaram que quando a organização sabe valorizar seu funcionário com autonomia, realização e domínio, esse sendo “a relação de poder, obtenção de status, controle sobre as pessoas e recursos” (SILVA; PORTO; PASCHOAL, 2010, p. 5), os índices de bem-estar ocupacional são maiores (SILVA; PORTO; PASCHOAL, 2010).

Posteriormente, em 2014, a pesquisa realizada por Fogaça encontrou um resultado semelhante no cenário brasileiro. A aplicação ocorreu em instituição pública, e, dentre outros resultados, confirmou a hipótese de que o bem-estar no trabalho possui uma relação com o desempenho, confirmando a premissa de que “um trabalhador feliz é mais produtivo” (FOGAÇA, 2014).

Na próxima Seção serão abordados os principais conceitos, teorias e dimensões da segunda variável estudada nesta pesquisa, comprometimento organizacional.

2.2 Comprometimento Organizacional

Segundo Bastos (1994), o comprometimento é um sentimento que se traduz como lealdade em relação a algo. No ambiente laboral, comprometimento organizacional pode ser compreendido segundo Demo (2003), como uma série de sentimentos que podem ser traduzidos como envolvimento, comprometimento e lealdade do funcionário à organização, devido ao contrato psicológico de ambas as partes.

Para Rousseau (1995 apud ABREU; MENERGON; MIYAZAKI, 2003, p. 7) o contrato psicológico é “uma crença individual que o empregado detém, modelada pela organização, sobre certos compromissos e obrigações que existem entre eles ou ela e a organização, formando os termos de um acordo de troca”. Thomas Júnior (1997), complementa afirmando que em um contrato psicológico tanto as necessidades do funcionário quanto as da organização visam ser atendidas.

As primeiras pesquisas no campo de comprometimento organizacional foram iniciadas por Etzioni (1961) que propôs uma análise dos aspectos organizacionais da obediência e de aceitação dos trabalhadores (BASTOS, 1993; LEITE, 2004). Mas somente com os estudos de Mowday, Porter e Steers (1982, apud MEDEIROS, 2003) se firmou na literatura os conceitos de comprometimento organizacional afetivo, que culminaram com a validação de um instrumento capaz de mensurá-lo (MEDEIROS et al., 2002; LEITE, 2004).

Segundo Medeiros et al. (2003), na década de 90 o estudo sobre o comprometimento teve um significativo avanço, passando a ser abordado como um construto multidimensional por diversas pesquisas, para que se pudesse entender os complexos vínculos que se estabeleciam entre os indivíduos e a organização. Autores como Meyer, Allen e Smith (1990), conduziram trabalhos de pesquisa relacionados às tipologias de comprometimento, e apresentaram um modelo tridimensional desse construto: afetivo, de continuação (ou calculativo ou instrumental) e normativo.

Allen e Meyer (1990) desenvolveram uma caracterização para as bases do comprometimento organizacional. De acordo com os autores, empregados com

um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque desejam fazê-lo, Mowday, Porter e Steers (1982), complementam afirmando que eles possuem aceitação dos objetivos e valores organizacionais, bem como disposição para defender a organização, e desejo de manter o vínculo. Para esses autores, o comprometimento afetivo trata-se de uma relação ativa, na qual o colaborador deseja se doar para contribuir para o bem-estar da organização em que trabalha.

Já aqueles que possuem um comprometimento calculativo, permanecem porque necessitam; e aqueles cujo comprometimento é normativo, permanecem porque sentem que são obrigados (ALLEN; MEYER, 1990).

Essas pesquisas originaram um instrumento que ficou internacionalmente conhecido como *Organizational Commitment Questionnaire*, no Brasil ele foi traduzido e validado por Borges-Andrade (1994a), onde ficou conhecido como Questionário de Comprometimento Organizacional – QCO (BASTOS, 1993; BORGES-ANDRADE, 1994a; MEDEIROS et al., 2002, 2003; DEMO, 2003).

Ainda no contexto brasileiro, segundo Borges-Andrade (1994b) as pesquisas realizadas no Brasil, mostram que maior comprometimento organizacional acarreta em consequências positivas para as empresas, que são: menor intenção de procurar novo emprego; menor rotatividade; menor vontade de trocar de empresa e menor rotatividade interna, ou seja, troca de funcionários de setores. Além disso, Borges-Andrade (1999) completa dizendo que o empregado comprometido aumenta seu engajamento em atividades extrapapel, como criatividade e inovação, proporcionando para a organização maior competitividade.

Pesquisas recentes têm encontrado resultados que confirmam e detalham os conhecimentos dessas décadas. Lima (2013) afirma que as organizações obtiveram o amadurecimento da percepção de que a necessidade de substituição de funcionários, decorrentes da insatisfação dos mesmos e, também, da falta de comprometimento desses com a organização, geram perdas significativas, o tempo gasto na procura de novos empregados, bem como os gastos com treinamento e desenvolvimento de novo pessoal, são extremamente prejudiciais para a organização. Tem se tornado senso comum a importância

que os fatores que influenciam o comprometimento exercem para as organizações ao minimizar essas perdas.

Paz (2013) ressalta em sua pesquisa que o comprometimento dos trabalhadores constitui um dos pré-requisitos fundamentais para que a organização alcance os objetivos e resultados almejados. Fagundes (2011) complementa com a conclusão de que saber diagnosticar a maneira como ocorre o comprometimento dos colaboradores é algo imprescindível aos gestores. Para Lima (2011), o mesmo vale para a atmosfera da administração pública, resultados obtidos pela autora em sua pesquisa apontam que o nível de comprometimento afetivo poderia ser potencializado através de ações organizacionais visando o atendimento das necessidades dos servidores.

Nas próximas Seções, serão abordados os três enfoques de Comprometimento Organizacional que foram utilizados pelo questionário de Medeiros (2003), a saber: afetivo, instrumental e normativo.

2.2.1 Enfoque afetivo

No estudo de comprometimento organizacional, o enfoque afetivo é o mais explorado pelos pesquisadores (BORGES-ANDRADE, 1994a; MEDEIROS et al., 2003). Segundo Medeiros (2003), o comprometimento afetivo pode ser entendido como um apego, ou envolvimento, no qual o indivíduo se identifica com a organização. Para Allen e Meyer (1990), empregados que se sentem fortemente comprometidos afetivamente com a organização, permanecem na mesma pelo simples fato de seu desejo em fazê-lo.

Siqueira (2006) constatou que o vínculo afetivo tende a se tornar mais forte quando o indivíduo percebe que há também um comprometimento por parte da organização, em outras palavras, a percepção de reciprocidade intensifica o vínculo afetivo entre indivíduo e organização, “O comprometimento afetivo envolve uma relação ativa, no qual o indivíduo deseja colocar algo de si próprio para contribuir para o bem-estar da organização” (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982 apud MONTEIRO, 2016, p.33).

As recentes pesquisas envolvendo os vínculos afetivos com o trabalho têm revelado que os indivíduos que apresentam maior comprometimento afetivo são os que demonstram os melhores indicadores de desempenho no trabalho, bem como as menores taxas de absenteísmo, rotatividade e intenção de sair da empresa; enquanto indivíduos que possuem um baixo comprometimento afetivo com a organização apresentam atrasos recorrentes, esforço reduzido e fraco desempenho (LIMA, 2013).

2.2.2 Enfoque Instrumental

Essa forma de comprometimento recebe outras duas nomenclaturas, comprometimento de continuação ou *side bet*, que pode ser traduzido como trocas laterais (LEITE, 2004) e calculativo, que sugere claramente o seu significado. O enfoque instrumental segundo Bastos, Brandão e Pinho (1977), é uma forma de prisão psicológica, na qual o indivíduo se sente prisioneiro de um lugar pelos altos custos associados a abandoná-lo. Isso pode ser interpretado como uma relação de trocas laterais (*side bet*) entre funcionário e organização (TAVERA; COSTA; COGOLLO, 2010).

Allen e Meyer (1990) afirmam que os empregados que apresentam comprometimento instrumental permanecem nas organizações somente porque precisam. Em outras palavras, a permanência do indivíduo na organização está associada aos custos e benefícios percebidos em vista de sua saída; o indivíduo permanece porque acredita receber benefícios da organização, caso contrário optaria por abandoná-la (BECKER, 1960 apud MEDEIROS; EDERS, 1998).

Meyer e Allen (1990) perceberam que os enfoques afetivo e instrumental se correlacionavam, complementando um ao outro, e possibilitando uma análise mais detalhada do comprometimento como um todo (MEDEIROS et al., 2002). Percebeu-se também a necessidade de um novo enfoque que pudesse explicar mais uma vertente do comprometimento, o terceiro e último enfoque denominado de normativo.

2.2.3 Enfoque Normativo

O enfoque normativo do comprometimento organizacional surgiu em 1982 com a teoria de Wiener (MCGEE; FORD, 1987), que foi posteriormente complementada pelo trabalho de McGee e Ford (1987), ambos influenciados por Etzioni (1975). Para esses autores, os indivíduos comprometidos exibem comportamentos organizacionais que acreditam ser certos e morais.

Segundo Allen e Meyer (1990), empregados que possuem comprometimento normativo permanecem nas organizações porque se sentem obrigados. Bastos (1993) complementa que o comportamento apresentado por esses indivíduos não se trata de algo calculado e que visa obter benefícios, mas sim padrões de comportamento internalizados que são reproduzidos. Em outras palavras, o comprometimento normativo pode ser identificado através da interiorização das normas organizacionais por parte do indivíduo, ou ainda quando o indivíduo recebe benefícios e experiências que o induzem a sentir vontade de agir reciprocamente (REGO; SOUTO, 2004).

Meyer e Allen (1990) foram os responsáveis pela consolidação dessa teoria, através do desenvolvimento e validação de um instrumento de pesquisa, os autores consideram que o comprometimento deve ser estudado unindo os três enfoques comportamentais e pela utilização de um só instrumento de pesquisa que albergue todos os enfoques (MEDEIROS et al., 2002).

2.3 Relação entre Bem-estar e Comprometimento Organizacional

A crença de que o bem-estar está relacionado com o comprometimento já se fazia presente algumas décadas atrás. Bastos (1994, p. 271) acredita que as condições favoráveis de trabalho, tais como: políticas que valorizam o trabalhador e que promovam equidade; a percepção de justiça na distribuição de recompensas e tarefas, de maneira que demonstrem o empenho da organização na manutenção e crescimento do trabalhador; e a possibilidade de

desenvolvimento de equipes de trabalho integradas, associam-se a níveis mais elevados de comprometimento organizacional.

Bastos (1994) afirma ainda que é necessário avaliar variáveis pessoais e a história de vida dos indivíduos, o autor considera que essas variáveis são capazes de influenciar as decisões e políticas organizacionais que impactam no desenvolvimento e manutenção do comprometimento do trabalhador. Desta forma, acredita-se que a análise do nível de bem-estar auxiliará a entender o quanto os indivíduos são realizados e felizes ou não-realizados e infelizes no seu ambiente de trabalho, o que impactará o nível de comprometimento e as políticas que devem ser elaboradas pelas organizações.

Portanto, existe a premissa de que uma organização que apresente políticas positivas para a valorização do trabalhador, impactará positivamente no nível de comprometimento e bem-estar apresentado por ele. Seguindo essa mesma vertente, Leite (2004) defende que pesquisas sobre o comprometimento devem abordar a valorização do homem no ambiente de trabalho. O que justifica o interesse desta pesquisa em compreender a relação do bem-estar com o comprometimento.

3 MÉTODO

Neste Capítulo será apresentada a descrição da pesquisa que foi realizada na Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), a caracterização da Organização, a população e a amostra estudada. Além disso, será feita a descrição dos instrumentos que foram utilizados na pesquisa e, por fim, os procedimentos de coleta e análise de dados.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

A pesquisa sobre bem-estar laboral e comprometimento organizacional realizada na Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) buscou avaliar o nível de bem-estar no trabalho e comprometimento organizacional percebido pelos servidores e a possível correlação entre esses dois construtos. Desta forma, o presente trabalho pode ser classificado como uma pesquisa empírica, pois os dados foram levantados pelo próprio autor da pesquisa, sendo denominados de dados de fonte primária, descritiva, quantitativa e transversal.

Optou-se por realizar uma pesquisa descritiva uma vez que esse método é capaz de descrever uma situação (HAIR JR. et al., 2005). E, segundo Cervo e Bervian (2005, p. 66), é um método em que se “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los”. Gil (1994) expõe que a pesquisa descritiva tem o objetivo de estabelecer relações entre variáveis. Portanto, essa técnica mostrou-se a mais adequada conforme o objetivo do trabalho de relacionar as variáveis: bem-estar laboral e comprometimento organizacional.

Dentre as possibilidades de realização da pesquisa descritiva, optou-se por realizar um *survey*, ou também conhecido como levantamento, visto que, esse tipo de pesquisa tem o objetivo de investigar uma amostra de elementos a fim de descrever as características de uma população (HAIR JR. et al., 2005).

O presente estudo caracteriza-se, ainda, como quantitativo, ou seja, “caracteriza-se pelo uso da quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas” (DIEHL; TATIM, 2004, p. 51). Para atingir o objetivo foram aplicados questionários para obter as opiniões e dados individuais.

Por fim, o estudo é caracterizado como transversal, pois ocorreu em um dado ponto no tempo, num momento isolado e sem repetições (HAIR JR. et al., 2005). Adiante serão dadas mais informações sobre a organização estudada.

3.2 Caracterização da organização

A organização pesquisada foi a Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), e as informações dispostas a seguir foram inteiramente retiradas do site oficial da instituição (<http://escola.mpu.mp.br/a-escola/institucional>). A ESMPU é uma instituição governamental de ensino voltada para a profissionalização de alto nível de membros e servidores do Ministério Público da União (MPU), para que possam atuar de forma mais eficiente e eficaz na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

A Escola foi criada em 1998 pela Lei n. 9.628, mas foi oficialmente instalada em 14 de junho de 2000. Por ser um ente de direito público de natureza jurídica autônoma, é dotada de autonomia administrativa, financeira, patrimonial, didática e disciplinar.

A instituição tem como objetivos iniciar novos integrantes do MPU no desempenho de suas funções institucionais; aperfeiçoar e atualizar a capacitação técnico-profissional de membros e servidores; desenvolver projetos e programas de pesquisa; e zelar pelo reconhecimento e pela valorização do Ministério Público como instituição essencial à função jurisdicional do Estado.

A proposta da ESMPU é trabalhar em prol da excelência na atuação do Ministério Público da União. Para isso, realiza cursos de aperfeiçoamento, oficinas, seminários, simpósios, congressos e programas de pós-graduação, além dos

cursos de ingresso e vitaliciamento para membros do MPU recém-empossados na carreira e em estágio probatório.

Em 2017, a Escola foi credenciada pelo Ministério da Educação (MEC) para a oferta de cursos de pós-graduação *lato sensu*, nas modalidades presencial e a distância. Atualmente, a instituição oferece pós-graduações *lato sensu* nas áreas administrativas e do Direito, e *stricto sensu* profissionalizante, de acordo com as regras da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

A ESMPU entende ainda como prioridade a produção de conhecimento na área jurídica. Para isso, apoia projetos de pesquisa científica apresentados e desenvolvidos por membros e servidores, além de realizar pesquisas de iniciativa própria. Os resultados são disseminados nas obras publicadas pela Escola.

3.3 População e amostra

O estudo foi realizado no universo da Escola Superior do Ministério Público da União, localizado no Distrito Federal. No momento da pesquisa, a ESMPU contava com 114 servidores, todos receberam o questionário, e houve um retorno de 37 respostas, o que corresponde a uma taxa de adesão de 32,46%. A baixa taxa de adesão pode ter ocorrido pelo fato da coleta ter sido realizada à distância, bem como pelo pesquisador não trabalhar na organização, não podendo, assim, aplicar pessoalmente a pesquisa.

A amostra foi constituída por 64,9% de mulheres e 35,1% de homens. Em relação ao Estado Civil dos participantes da pesquisa, os casados foram equivalentes a 45,9%, seguidos pelos solteiros, com 40,5%, divorciados com 10,8% e 2,7% se declararam participantes da categoria “outros”, ou seja, namorando, noivo ou com uma relação estável. Vale destacar que nenhum dos respondentes se declarou viúvo.

Em relação à idade dos participantes, obteve-se uma grande variação, 37,8% dos participantes estão em uma faixa etária de 26 a 30 anos; 13,5% de 31 a 35

anos; 18,9% de 36 a 40 anos; 10,8% de 41 a 45 anos; 2,7% de 46 a 50 anos; 10,8% de 51 a 55 anos; e 5,4% com 56 ou mais anos. Nenhum dos participantes tinha menos de 26 anos.

Quanto ao tempo de serviço na ESMPU, 59,5% dos respondentes estava de 1 a 5 anos; 21,6% de 6 a 10 anos; 13,5% por menos de 1 ano; e com os mesmos 2,7% entre 11 e 15 anos, e entre 26 e 30 anos.

Em relação ao grau de escolaridade, 62,2% possuía especialização; 28,7% ensino superior completo; 5,4% mestrado e apenas 2,7% ensino superior incompleto. As informações completas sobre os participantes do estudo são encontradas na Tabela 1.

Tabela 1: Características demográficas dos participantes do estudo.

Característica	Frequência	Porcentagem (%)
Sexo		
Feminino	24	64,9
Masculino	13	35,1
Estado Civil		
Solteiro	15	40,5
Casado	17	45,9
Divorciado	4	10,8
Viúvo	0	0
Outros	1	2,7
Idade		
18 - 25 anos	0	0
26 - 30 anos	14	37,8
31 - 35 anos	5	13,5
36 - 40 anos	7	18,9
41 - 45 anos	4	10,8
46 - 50 anos	1	2,7
51 - 55 anos	4	10,8
56 ou mais anos	2	5,4

Fonte: Dados da pesquisa

**Tabela 1: Características demográficas dos participantes do estudo.
(Continuação)**

Característica	Frequência	Porcentagem (%)
Tempo na ESMPU		
Menos de 1 ano	5	13,5
1 - 5 anos	22	59,5
6 - 10 anos	8	21,6
11 - 15 anos	1	2,7
16 - 20 anos	0	0
21 - 25 anos	0	0
26 - 30 anos	1	2,7
31 ou mais anos	0	0
Grau de escolaridade		
Médio completo	0	0
Superior incompleto	1	2,7
Superior completo	11	29,7
Especialização	23	62,2
Mestrado	2	5,4
Doutorado	0	0

Fonte: Dados da pesquisa

3.4 Instrumentos de pesquisa

O instrumento de pesquisa (Apêndice A) é composto por escalas psicométricas, ou seja, escalas que são capazes de mensurar conceitos abstratos, e questões fechadas de escalonamento tipo *Likert*, que possui cinco alternativas que vão de “concordo totalmente” a “discordo totalmente”.

Para mensurar o nível de bem-estar laboral e comprometimento organizacional utilizou-se do instrumento questionário, definido por Gil (2008, p.114) como “um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado”. Hair Jr. et al. (2007, p.159) expõem que questionário “é um instrumento cientificamente desenvolvido para medir características importantes de indivíduos, empresas, eventos e outros fenômenos”. Desta forma, esse instrumento de pesquisa mostrou-se bastante propício para o presente trabalho.

A seguir serão explicados os instrumentos de pesquisa utilizados para a realização desse estudo.

3.4.1 Escala de bem-estar

Para mensurar o bem-estar utilizam-se escalas psicométricas, a construção de uma escala desse tipo é precedida por pesquisas que utilizem a metodologia qualitativa para obter as informações sobre o tema segundo a percepção das pessoas. Em seguida é elaborado um instrumento de pesquisa quantitativo que é submetido à validação (CARVALHO, 2010).

A escala de bem-estar escolhida foi elaborada e validada por Paschoal e Tamayo (2008). Esse instrumento é capaz de mensurar as dimensões hedônicas e eudaimônicas e tem como objetivo a aplicação em diferentes contextos laborais, não apenas em contextos organizacionais (PASCHOAL; TAMAYO, 2008, p. 18).

Esse instrumento (Tabela 2) de pesquisa é composto, ao todo, por 30 itens que representam três fatores, que são: nove itens de afeto positivo com índice de confiabilidade KMO de 0,939, *Alpha de Cronbach* igual a 0,93; 12 itens de afeto negativo com índice de confiabilidade de 0,91 e nove itens de realização com o *Alpha de Cronbach* de 0,88 (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Ressalta-se que análise do *Alpha de Cronbach* são apresentadas para reforçar o aspecto de validação metodológica do questionário adotado para a pesquisa.

Para o preenchimento dos itens foi utilizada uma escala intervalar de *Likert* de cinco pontos. A nomenclatura dos itens de afeto positivo e negativo foi de 1- nem um pouco a 5 – extremamente. No caso, dos itens de realização a escala de concordância de cinco pontos foi 1- discordo totalmente a 5- concordo totalmente.

Tabela 2 - Dimensões Latentes de Bem-estar Laboral a Serem Utilizadas.

Dimensões Latentes	Número de Itens	Alpha de Cronbach
Afeto positivo	9	0,93
Afeto negativo	12	0,91
Realização	9	0,88

Fonte: Paschoal e Tamayo (2008, p.20, com adaptações)

3.4.2 Escala de comprometimento organizacional

A escala de comprometimento organizacional utilizada foi a de Medeiros et al. (2003) que foi construída utilizando instrumentos validados e reconhecidos no meio acadêmico. Esses instrumentos foram elaborados pelos autores, Meyer, Allen, Smith, e O'Reilly e Chatman encontrados na literatura internacional (MEDEIROS et al., 2003).

A escala proposta por Medeiros et al. (2003) é composta por 21 itens (Tabelas 3, 4 e 5) que analisam quatro bases do comprometimento que são: afetivo, instrumental, normativo e afiliativo. Contudo, como exposto anteriormente, os itens referentes à base afiliativa foram retirados porque o presente estudo objetivo analisar apenas as bases afetiva, instrumental e normativa.

Finalmente, o questionário que foi utilizado continha 18 itens que são divididos em três bases do comprometimento. O questionário apresentou medida de adequação KMO de 0,77 e a base afetiva é constituída de três itens com *Alpha de Cronbach* de 0,78. A base instrumental é composta por nove itens que se subdivide em: três itens de poucas alternativas com *Alpha de Cronbach* de 0,47; três itens de recompensas e oportunidades com *Alpha de Cronbach* de 0,52, e três itens de linhas consistentes de atividade com *Alpha de Cronbach* de 0,58. Por fim, têm-se seis itens referentes à base normativa que subdivide em: obrigação de permanecer com três itens e *Alpha de Cronbach* de 0,72 e obrigação pelo desempenho com três itens e *Alpha de Cronbach* de 0,63. Para o preenchimento do questionário foi utilizada a escala *Likert* de cinco pontos que variou de 1- discordo totalmente a 5- concordo totalmente.

Tabela 3 - Dimensões Latentes do Comprometimento Organizacional a Serem Utilizadas.

Dimensões Latentes	Número de Itens	Alpha de Cronbach
Internalização dos Valores e Objetivos Organizacionais	4	0,84
Sentimento de Obrigação em Permanecer na Organização	4	0,87
Sentimento de Obrigação pelo Desempenho	3	0,77
Sentimento de Fazer Parte	4	0,81
Linha Consistente de Atividade	4	0,63
Poucas Alternativas	4	0,77

Fonte: Medeiros (2003, p. 97)

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

O questionário foi alocado numa plataforma *online* (*Google Forms*) e entregue para todos os 114 servidores da ESMPU via e-mail corporativo, através de um *link* o colaborador era redirecionado para o domínio em que o questionário estava hospedado. O questionário ficou disponível para acesso durante três meses, e mensalmente o *e-mail* era reenviado para todos os servidores para lembrá-los de participar da pesquisa.

O questionário contou com duas escalas distintas para bem-estar e comprometimento organizacional. A de bem-estar, elaborada e validada por Paschoal e Tamayo (2008), utiliza escala *Likert* de cinco pontos com nomenclatura dos itens de afeto positivo e negativo variando de “1 - nem um pouco” a “5 – extremamente” e com itens de realização utilizando escala de concordância variando de “1 - discordo totalmente” a “5- concordo totalmente”.

Já a escala de comprometimento organizacional escolhida foi a de Medeiros et al. (2003) que foi construída utilizando instrumentos validados e reconhecidos no meio acadêmico. Estes instrumentos foram elaborados pelos autores, Meyer, Allen, Smith, e O’Reilly e Chatman (MEDEIROS et al., 2003). Para o preenchimento do questionário foi utilizada a escala *Likert* de cinco pontos que varia de “1- discordo totalmente” a “5 - concordo totalmente”.

Para análise dos dados foi utilizado o *software Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS, responsável pela análise estatística descritiva (média e desvio padrão) e da correlação dos dados (coeficiente de correlação de *Spearman*).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir, serão apresentados os resultados obtidos através dos instrumentos aplicados e será feita a discussão dos resultados dos questionários em conformidade com o Referencial Teórico apresentado.

Em primeiro lugar, serão apresentados os resultados relativos à escala de Bem-estar no Trabalho, seguido dos resultados do instrumento de Comprometimento Organizacional. Por fim, serão apresentados os resultados das correlações obtidas entre os resultados das duas escalas.

4.1 Resultados descritivos da Escala de Bem-estar

Na Tabela 4 são apresentados os resultados descritivos referentes à Escala de Bem-estar. É importante ressaltar que quanto maior a média obtida em cada item, maior é a percepção do respondente sobre a variável analisada, visto que a escala tipo *Likert* dos questionários aplicados varia entre 1 e 5, de maneira crescente, significando maior intensidade do construto quanto maior a média.

Tabela 4: Média, Desvio Padrão e Coeficiente de Variação das variáveis de Bem-estar.

Variável	Média	Desvio Padrão	CV
Animado	3,08	0,862	0,28
Entusiasmado	2,81	0,967	0,34
Empolgado	2,76	1,038	0,38
Feliz	3,41	0,896	0,26
Alegre	3,49	0,837	0,24
Contente	3,41	0,896	0,26
Disposto	3,24	1,038	0,32
Orgulhoso	3,43	0,987	0,29
Tranquilo	3,32	1,107	0,33
Nervoso	2,32	1,203	0,52
Tenso	2,3	1,372	0,60
Irritado	1,92	0,954	0,50
Chateado	2,08	1,038	0,50

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 4: Média, Desvio Padrão e Coeficiente de Variação das variáveis de Bem-estar. (continuação)

Variável	Média	Desvio Padrão	CV
Impaciente	2,08	1,038	0,50
Incomodado	2,41	1,212	0,50
Deprimido	1,62	0,893	0,55
Frustrado	2	1,08	0,54
Ansioso	2,32	1,226	0,53
Preocupado	2,35	1,184	0,50
Entediado	2,24	1,3	0,58
Com Raiva	1,57	0,801	0,51
Desenvolvo habilidades que considero importante.	4,3	0,812	0,19
Realizo o meu potencial.	3,41	1,092	0,32
Realizo atividades que expressam minhas capacidades.	3,41	1,235	0,36
Atinjo resultados que valorizo.	3,78	1,031	0,27
Faço o que realmente gosto de fazer.	3,22	1,336	0,41
Consigo recompensas importantes para mim.	3,05	1,353	0,44
Supero desafios.	3,86	0,887	0,23
Avanço nas metas que estabeleci para minha vida.	3,43	1,068	0,31
Expresso o que há de melhor em mim.	3,41	1,235	0,36
Geral	2,87	1,066	0,40

Fonte: Dados da pesquisa

Considerando o instrumento que mede o Bem-estar no Trabalho, de maneira geral, as médias de resposta variaram entre 1,57 e 4,3. A menor média observada (1,57) corresponde ao item “com raiva”, do fator Afetos Negativos. A média baixa revela que poucas pessoas se sentem assim, o que é um aspecto positivo para o Órgão. Já a maior média obtida (4,3) se refere ao item desenvolvo habilidades que considero importante, que questiona a percepção do servidor em relação as habilidades desenvolvidas no trabalho, e que mais uma vez aparece como um aspecto positivo para o ESMPU, visto que essa percepção foi bastante homogênea entre os participantes da pesquisa, levando em conta o baixo coeficiente de variação apresentado em relação aos demais itens (0,19).

Analisando todos os resultados, pode-se identificar que aspectos positivos tiveram uma média mais elevada quando comparados a aspectos negativos, o que revela que, de modo geral, a percepção de bem-estar laboral por parte dos servidores da ESMPU é elevada.

A análise do bem-estar ocorreu segundo as dimensões hedônicas (afeto positivo e negativo) e eudaimônicas (realização), fatores que compõe a escala

(PASCHOAL, 2008; PASCHOAL; TAMAYO, 2008). A Tabela 5 apresenta a média, o desvio padrão e o coeficiente de variação desses 3 fatores. As médias variaram entre 2,10 e 3,54, com uma média geral de 2,95, e percebe-se que a média abaixou consideravelmente em virtude dos baixos valores atribuídos ao Afeto Negativo, o que significa que sua percepção não é muito presente no cotidiano dos servidores do Órgão, sem ele, a média teria sido de 3,38. Os desvios padrão variaram entre 0,959 e 1,117, com uma média geral de 1,061, e um coeficiente de variação de 0,36, levando a crer que a população, no geral, é considerada heterogênea.

Tabela 5: Média, Desvio padrão e coeficiente de variação dos fatores de Bem-estar no Trabalho.

Variável	Média	Desvio Padrão	CV
Afeto Positivo	3,22	0,959	0,30
Afeto Negativo	2,10	1,108	0,53
Realização	3,54	1,117	0,32
Geral	2,95	1,061	0,36

Fonte: Dados da pesquisa

Tanto os itens de Afeto Positivo, quanto os itens de Realização, apresentaram uma média elevada (3,22 e 3,54, respectivamente), o que indica um alto grau de bem-estar dos servidores da ESMPU. Enquanto os itens de afeto negativo apresentaram uma média mais baixa (2,10) e um coeficiente de variação mais elevado (0,53), a média sugere que, de forma geral, os afetos negativos não são muito frequentes, mas o alto CV indica que a percepção é heterogênea, ou seja, por mais que a maioria dos servidores não percebem esses afetos e emoções em sua rotina de trabalho, outros o percebem e apresentam esses sentimentos negativos.

Essa discrepância pode estar relacionada ao cargo, nível de responsabilidade, alinhamento entre o perfil do indivíduo e o perfil do cargo, atitudes frente ao trabalho, conflitos trabalho-família, dentre outros elementos. Esse resultado corrobora com o de Fonseca (2011), que desenvolveu um estudo no TCU. Em sua pesquisa a autora também encontrou resultados em que o afeto positivo e a realização foram superiores ao afeto negativo. No entanto, vale ressaltar que o desvio padrão (1,061), e o coeficiente de variação (0,36) elevados na ESMPU,

sugerem que a população em estudo é comparativamente mais heterogênea que a do TCU. A Tabela 6 apresenta os resultados encontrados por Fonseca (2011), para fins de comparação com este trabalho.

Tabela 6: Resultados de bem-estar TCU obtidos por Fonseca (2011)

Variável	Média	Desvio Padrão
Afeto Positivo	3,6	0,76
Afeto Negativo	1,7	0,77
Realização	3,8	0,73
Geral	2,95	1,061

Fonte: Fonseca (2011, p.46)

Na Seção seguinte serão apresentados os resultados da Escala de Comprometimento.

4.2 Resultados descritivos da Escala de Comprometimento

A Tabela 7 apresenta os resultados descritivos referentes a escala de Comprometimento organizacional. “Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa” apresentou a média mais alta, com 4,73, desvio padrão de 0,508, e coeficiente de variação de 0,11; e “Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora” teve a média mais baixa, 1,49, desvio padrão de 0,901, e c.v. 0,60. Esses dois extremos indicam que embora os servidores da ESMPU sejam conscientes de suas tarefas e sintam-se comprometidos com o bom desempenho de suas atribuições, não há qualquer tipo de constrangimento que os faça sentir pressionados a permanecer no Órgão.

Tabela 7: Média, Desvio Padrão e Coeficiente de Variação das variáveis de Comprometimento

Variável	Média	DP	CV
Eu me identifico com a filosofia desta organização.	3,84	0,928	0,24
Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.	4,08	0,894	0,22
Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	3,49	1,17	0,34
Todo servidor deve buscar atingir os objetivos da organização.	4,35	0,789	0,18
O bom servidor deve se esforçar para que a organização tenha os melhores resultados possíveis.	4,59	0,551	0,12
Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.	4,73	0,508	0,11
Procuo não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego.	4,22	1,058	0,25
Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.	3,7	1,151	0,31
Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	3,3	1,309	0,40
Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	2,46	1,445	0,59
Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	2,24	1,342	0,60
Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.	1,49	0,901	0,60
Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	2,05	1,373	0,67
A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despender esforços extras em benefício desta organização.	2,14	1,228	0,57
Minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que expresso publicamente.	1,97	0,957	0,49
Se eu decidisse deixar esta organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	3,38	1,46	0,43
Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas.	3,43	1,281	0,37
Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.	3	1,247	0,42
Geral	3,25	1,088	0,38

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando numa perspectiva mais macro, tem-se as 5 dimensões presentes no questionário na Tabela 8. Obrigação pelo desempenho destacou-se com a maior média (4,56) e o menor coeficiente de variação (0,14), o que indica uma maior homogeneidade dos servidores quanto a percepção da necessidade do desempenho elevado em suas atribuições.

No outro extremo, recompensas e oportunidade e obrigação em permanecer, apresentaram as médias mais baixas (2,05 e 2,06, respectivamente), no entanto, apresentaram um elevado coeficiente de variação (0,58 e 0,60, respectivamente), tendo em vista que a escala era de concordância (discordo totalmente a concordo totalmente), as médias baixas podem indicar que a percepção de obrigação em permanecer e a ausência de recompensa e oportunidade é baixa pelos servidores da ESMPU.

Mas os elevados coeficientes de variação apontam para uma heterogeneidade nas percepções, e, analisando do ponto de vista de uma organização pública, talvez esse seja um indicativo de que algumas pessoas, por serem concursadas e terem estabilidade, sentem-se obrigadas a permanecer no Órgão, ainda que possivelmente não seja um lugar que elas apreciem, mas, ainda assim, percebem que tem obrigação pelo desempenho e o dever de realizar as tarefas que estão sob a sua responsabilidade, independentemente de como se sentem.

Tabela 8: Média, Desvio Padrão e coeficiente de variação dos construtos de Comprometimento.

Variável	Média	DP	CV
Internalização de valores e objetivos.	3,80	0,997	0,26
Obrigação pelo desempenho.	4,56	0,616	0,14
Linha consistente de atividade.	3,74	1,173	0,31
Obrigação em permanecer.	2,06	1,229	0,60
Recompensas e Oportunidade.	2,05	1,186	0,58
Poucas alternativas.	3,27	1,329	0,41
Geral	3,25	1,09	0,38

Fonte: Dados da pesquisa

Finalmente, nas dimensões de comprometimento que compõem o questionário, os resultados apontam para a predominância do comprometimento afetivo (3,80), seguido do normativo (3,31) e instrumental (3,02).

Tabela 9: Média, Desvio Padrão e coeficiente de variação das variáveis de Comprometimento.

Variável	Média	DP	CV
Comprometimento Afetivo	3,80	0,997	0,26
Comprometimento Normativo	3,31	0,923	0,28
Comprometimento Instrumental	3,02	1,23	0,41
Geral	3,38	1,05	0,27

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme Medeiros (2003), o destaque do Comprometimento Afetivo indica que os servidores da ESMPU se identificam com a organização e com seus objetivos, e que internalizaram seus valores (LEITE, 2004). Essas características contribuem para que os servidores tenham mais lealdade com a ESMPU, conforme sugerido por Bastos (2000).

Já a média um pouco mais baixa apresentada pelo Comprometimento Instrumental indica que os servidores da ESMPU não se sentem aprisionados ou pressionados a permanecer no Órgão (BASTOS; BRANDÃO; PINHO, 1997). Esses dois dados combinados revelam um aspecto bastante desejado pelas organizações, os servidores da ESMPU estão ligados ao Órgão pela afetividade que sentem, e não por necessidade ou falta de oportunidades.

Contudo, vale destaque para o elevado coeficiente de variação apresentado, o que indica grande variação das respostas e uma elevada heterogeneidade dentre os servidores da ESMPU. Ou seja, os profissionais do Órgão têm perfis e, conseqüentemente, percepções, bastante distintas entre si, por mais que a maioria não se sinta presa a organização, existem alguns colaboradores que se sentem assim. Isso exige dos gestores maior capacidade de flexibilização e adaptação para lidar com as variadas demandas dos funcionários e atender cada um segundo suas individualidades.

Por mais uma vez os resultados encontrados corroboram com a pesquisa de Fonseca (2011), que também encontrou no TCU os comprometimentos Afetivo como o mais intenso e o Instrumental o menos intenso, no entanto, os coeficientes de variação foram consideravelmente menores, indicando que, comparativamente, os servidores do TCU são mais homogêneos entre si, tendo perfis mais semelhantes no geral. Não há insumos suficientes para afirmar com precisão, mas esses dados podem indicar uma tendência a prevalência do

Comprometimento Afetivo na esfera pública em Brasília. Sugere-se que mais pesquisas sejam realizadas investigando Comprometimento na Administração Pública para confirmar ou refutar essa hipótese.

Tabela 10: Resultado da análise descritiva da variável comprometimento no TCU obtidos por Fonseca (2011).

Variável	Média	DP	CV
Comprometimento Afetivo	4,0	0,83	0,21
Comprometimento Normativo	3,6	0,58	0,16
Comprometimento Instrumental	2,9	0,58	0,20
Geral	3,5	0,663	0,19

Fonte: Fonseca (2011, p. 48, adaptado)

Na Seção seguinte serão apresentados os resultados da correlação da Escala de Comprometimento Organizacional e Bem-estar laboral.

4.3 Correlação entre Bem-estar no Trabalho e Comprometimento Organizacional

A Tabela 11 apresenta os índices de correlação existentes entre os fatores estudados nesta pesquisa, com níveis de significância de 1% e 5%. O coeficiente utilizado foi o de *Spearman*, tendo em vista que os dados da pesquisa não apresentaram distribuição normal. Esse é um método não-paramétrico, ou seja, não depende de suposições extraídas dos dados fornecidos por uma distribuição de probabilidade (LIRA, 2004).

Tabela 11: Índices de correlações (ρ) entre os fatores.

	Bem-estar			Comprometimento Organizacional					
	Afetos positivos	Afetos negativos	Realização	Internalização de valores e objetivos.	Poucas alternativas.	Linha consistente de atividade.	Falta de recompensa e oportunidade.	Obrigação em permanecer.	Obrigação pelo desempenho.
Afetos positivos	1	-0,608**	0,539**	0,517**	-0,228	0,399*	-0,492**	0,221	0,419**
Afetos negativos	-	1	-0,217	-0,243	0,233	-0,280	0,392*	-0,191	-0,077
Realização	-	-	1	0,288	-0,044	0,419**	-0,383*	0,350*	0,482**
Internalização de valores e objetivos.	-	-	-	1	0,064	-0,006	-0,405*	0,099	0,485**
Poucas alternativas.	-	-	-	-	1	-0,063	0,265	0,090	0,032
Linha consistente de atividade.	-	-	-	-	-	1	-0,298	0,416*	0,088
Falta de recompensa e oportunidade.	-	-	-	-	-	-	1	-0,181	-0,395*
Obrigação em permanecer.	-	-	-	-	-	-	-	1	0,251
Obrigação pelo desempenho.	-	-	-	-	-	-	-	-	1

Nota 1: dados obtidos com a aplicação do questionário. Nota 2: Dados obtidos por meio da análise estatística do SPSS. **nível de significância com $p < 0,01$ *nível de significância com $p < 0,05$

O coeficiente ρ (rho) pode variar entre -1,0, que representa uma correlação negativa perfeita, e 1,0, representando uma correlação positiva perfeita (LIRA, 2004). O teste de correlações resultou em coeficientes de correlação entre -0,608 e 0,539 e significâncias no nível de 0,01 (99% de confiança que a correlação seja verdadeira e 1% de probabilidade de erro) e no nível de 0,05 (95% de confiança que a correlação seja verdadeira e 5% de probabilidade de erro). Os resultados de correlação serão interpretados conforme apresentado na Tabela 12.

Tabela 12: interpretação dos coeficientes de correlação ρ .

Valor de ρ (+ ou -)	Interpretação
0,00 a 0,29	Correlação fraca
0,30 a 0,59	Correlação moderada
0,60 a 0,89	Correlação forte
0,90 a 1,00	Correlação muito forte

Fonte: Lira (2004, p. 41, adaptado)

Dos 36 cruzamentos realizados, 15 apresentaram significância estatística, sendo uma correlação forte e 14 correlações moderadas, dentre as quais 5 foram de coeficientes negativos e 10 positivos. Os coeficientes positivos indicam variáveis que são diretamente proporcionais, ou seja, quando uma das variáveis aumenta, naturalmente a outra se eleva, aumentando no mesmo sentido; enquanto os coeficientes negativos indicam variáveis inversamente proporcionais, ou seja, a medida que uma se eleva a outra diminui e vice-versa.

Pode-se observar que, em um nível de significância de 0,01, existe uma correlação moderada de afetos positivos (bem-estar) com os fatores de comprometimento organizacional: internalização de valores e objetivos (0,517); recompensas e oportunidade (-0,492); e obrigação pelo desempenho (0,419). O teste estatístico permite concluir que esse resultado é verdadeiro em 99% dos casos.

Infere-se desses resultados, então, que a internalização de valores e objetivos dos servidores da ESMPU, e sua obrigação pelo desempenho, estão positivamente relacionados com o afeto positivo, ou seja, quanto mais sentimentos positivos e agradáveis o servidor tem pela Escola Superior, mais ele

se sente pertencente e responsável pelo desempenho que a organização apresenta. E a relação negativa do afeto positivo com recompensas e oportunidade, indica que quanto mais o servidor percebe que lhe faltam estes elementos por parte da organização, menor será o afeto positivo que ele sente por ela, e, conseqüentemente, os aspectos negativos da organização acabam lhe parecendo mais evidentes que para os demais.

Ainda no nível de significância de 0,01, existe uma correlação moderada do fator realização (bem-estar) com os fatores de comprometimento organizacional: linha consistente de atividade (0,419); e obrigação pelo desempenho (0,482), os dois fatores correspondem respectivamente ao comprometimento instrumental e normativo, assim sendo, é possível afirmar com 99% de precisão que os servidores que se sentem realizados em seu local de trabalho com as atividades que realizam, sentem-se moralmente forçados a permanecerem na organização, por se sentirem em débito com ela, além de perceberem que deixá-la envolveria custos muito maiores do que sua permanência nela.

Com um nível de significância de 0,01, a pesquisa identificou que existe uma correlação negativa forte entre fatores da mesma variável de bem-estar, a saber: afeto positivo e afeto negativo (-0,608). A partir desse resultado, é possível inferir que o antagonismo existente entre os afetos positivos e negativos torna a existência desses fatores conflituosa, e sempre que um deles aumentar, o outro tende a diminuir. É o caso, por exemplo, dos estados emocionais “alegre” e “chateado”, que são respectivamente de afeto positivo e negativo, os dois sentimentos são conflitantes entre si, e, portanto, espera-se que num mesmo indivíduo o aumento de um deles impacte diretamente na diminuição do outro e vice-versa.

Ainda dentro de bem-estar, e no intervalo de 99% de confiança, as variáveis de bem-estar: afetos positivos e realização apresentaram uma correlação positiva moderada (0,539), o que nos leva a inferir que quanto mais felizes e satisfeitos os servidores da ESMPU se sentem com a organização, mais realizados eles tendem a se sentir no desempenho de sua função, reforçando mais uma vez a importância que o bem-estar tem para os indivíduos e também para a organização que os emprega.

Também foi encontrada correlação moderada positiva dentro das variáveis de comprometimento organizacional: internalização de valores e objetivos e obrigação pelo desempenho (0,485), com um nível de significância de 0,01. Essa correlação indica que os servidores da ESMPU que mantêm um vínculo emocional com a organização tendem a se manter nelas porque se sentem em débito com ela.

Partindo para o intervalo de confiança de 0,05, foi encontrada correlação moderada entre os fatores de bem-estar e os de comprometimento organizacional nos seguintes pares: afetos positivos e linha consistente de atividade (0,399), o que sugere que os servidores com envolvimento afetivo pela organização percebem um alto custo em deixá-la.

A relação entre afetos negativos e recompensas e oportunidade (0,392), revela que os servidores da Escola Superior do Ministério Público da União consideram que a falta de estímulos no ambiente de trabalho contribui para que os servidores passem a desenvolver sentimentos negativos pela organização. O item recompensas e oportunidade também apresentou correlação com realização (-0,383) e a relação negativa indica que quanto mais realizados os servidores se sentem, menos percebem o contexto organizacional como um ambiente de poucas recompensas e oportunidades. Realização também apresentou correlação positiva com obrigação em permanecer (0,350), ou seja, o sentimento de bem-estar realização, da mesma forma que afasta o sentimento de necessidade de estar na organização pelos altos custos de deixá-la (comprometimento instrumental), aproxima o sentimento de débito com a organização (comprometimento normativo), seja para retribuição de algum favor recebido ou pela obrigação moral percebida.

Ainda no intervalo de confiança de 95%, há também correlação moderada entre as variáveis de comprometimento organizacional: recompensas e oportunidade e internalização de valores e objetivos (-0,405), que indica que diante da percepção do servidor de que não há perspectiva de evolução dentro da organização, seu comprometimento afetivo com a mesma tende a diminuir.

Outra relação entre as variáveis de comprometimento ocorreu com linha consistente de atividade e obrigação em permanecer (0,416), em outras

palavras, quando o servidor sente que sua permanência na organização se trata não apenas de um desejo, mas também de uma necessidade, o sentimento de culpa passa a impedi-lo de abandonar seu local de trabalho, torna-se uma obrigação moral a permanência no Órgão. Recompensas e oportunidade e obrigação pelo desempenho (-0,395), os servidores consideram que a ausência de estímulos no ambiente laboral diminui o comprometimento normativo.

Na Seção seguinte serão apresentadas as conclusões e recomendações obtidas através da realização dessa pesquisa.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Considerando que o objetivo desta pesquisa era verificar, empiricamente, se existe relação entre o bem-estar laboral e o comprometimento organizacional dos servidores da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), pode-se afirmar que os objetivos foram alcançados, e a relação comprovada, por meio dos resultados apresentados e da correlação entre as dimensões dos dois construtos.

Os resultados obtidos indicam que os servidores da ESMPU, de modo geral, possuem bem-estar e comprometimento elevados, com destaque respectivamente para o sentimento de realização e comprometimento afetivo. O desvio padrão considerável nas respostas pode sugerir heterogeneidade entre os servidores, as possíveis causas podem ser os diferentes cargos e setores ocupados pelos respondentes, nível de responsabilidade, perfil individual diferente do perfil do cargo, dentre outros fatores.

Diante disso, aconselha-se que haja elaboração de mecanismos e iniciativas da organização a fim de gerar maior envolvimento e entrosamento entre os servidores, para que haja aumento do bem-estar e comprometimento de maneira a reduzir disparidades, criando assim a percepção desses construtos de modo generalizado entre os servidores que ainda não o tem, e realizando a manutenção dos que já o percebem.

As correlações identificadas no resultado da pesquisa apontam para uma relação moderada: dos afetos positivos com os comprometimentos afetivo, normativo e instrumental; do afeto negativo com o comprometimento instrumental; e da realização com os comprometimentos instrumental e normativo. Em outras palavras, ficou evidenciado pela pesquisa que os sentimentos tidos como positivos contribuem para a manutenção de percepções e atitudes desejadas pelos gestores, refletidas em comprometimento, assim como os sentimentos tidos como negativos, intensificam percepções negativas do servidor para com a organização.

Essas relações sugerem que os Servidores do ESMPU que se sentem felizes com a organização tendem a vê-la por uma perspectiva mais favorável, que se

reflete na intensificação das três dimensões de comprometimento (afetivo, normativo e instrumental), o mesmo se aplica para os servidores que se sentem realizados com a organização, mas não houve reflexos no comprometimento afetivo.

Em relação ao afeto negativo, sua única relação ocorreu com o fator recompensas e oportunidade, que de maneira oposta ao afeto positivo e a realização, tem uma relação moderadamente positiva com o fator, este é um indicativo de que os Servidores do ESMPU que possuem afetos negativos pelo Órgão têm seu comprometimento instrumental elevado, em outras palavras, aqueles que têm sentimentos negativos em relação a ESMPU passam a perceber a permanência na empresa como uma necessidade ou obrigação (algo que gera pesar e desconforto), e não um desejo.

Como limitação, este trabalho não permite a generalização dos resultados, visto que uma única Organização foi investigada, além disso, a amostra foi pequena, levando em consideração que apenas responderam à pesquisa os que tiveram interesse em participar. O número de participantes pode ter sido baixo devido à pesquisa ter sido aplicada por meio de formulário eletrônico. Talvez se a organização tivesse autorizado uma aplicação presencial pelo próprio pesquisador, a amostra poderia ter sido maior.

Ademais, a coleta de dados foi realizada apenas de forma quantitativa e a ausência de uma etapa qualitativa, como a realização de entrevistas ou grupos focais, limitou a profundidade da análise dos dados e a investigação de possíveis causas dos resultados encontrados. Por fim, foram investigados apenas as variáveis bem-estar e comprometimento, e pode ser que outros fenômenos de Comportamento Organizacional exerçam influência nos resultados.

Assim sendo, como agenda de pesquisa sugere-se que os próximos estudos a serem realizados nessa área, optem pela aplicação de entrevistas, para que dessa forma se possa identificar com maior profundidade o que causa o bem-estar na visão dos servidores, o que leva a existência ou não do comprometimento, bem como a percepção sobre a relação dessas duas variáveis na visão dos servidores da organização como um todo; e com estes

resultados, poderia ser feito uma comparação com aqueles obtidos nesse trabalho, para verificar se a percepção dessa amostra é compatível com o todo.

Recomenda-se, também, a realização de estudos semelhantes em outras organizações do serviço público para comparação dos dados, assim como em organizações de outros segmentos, como organizações privadas e microempresas, para verificar se os resultados se assemelham ou variam de acordo com o nicho estudado.

Em suma, constata-se que, dentro das limitações impostas, o presente estudo alcançou os objetivos propostos, e espera-se que a partir de seus resultados e considerações, outros estudos sejam realizados visando o desenvolvimento teórico e metodológico de instrumentos capazes de contribuir para a manutenção do bem-estar e comprometimento organizacional no trabalho. Espera-se também que os resultados aqui apresentados forneçam insumos para que a organização estudada desenvolva políticas organizacionais e ações de pessoal visando monitorar e incrementar o comprometimento organizacional e as vivências de bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, melhore também a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCOLI, B. T. **Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo**. *Psicologia: Teoria e Prática*, Brasília, v.20, n. 2, p. 153-164, mai/ago, 2004.
- ALLEN, N.J.; MEYER, J.P. ***The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization***. 1990.
- AMORIM, M. V.; CAMPOS, A. C. C. F. **A felicidade no trabalho: estudo sobre sua revelação e articulação com a produtividade**. In: XXII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, Curitiba, 2002. Anais... Curitiba, 2002. p.1-7.
- BASTOS, A. V. B. **Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa**. São Paulo: **Revista de Administração de Empresas – RAE**. FGV, mai/jun. 1993.
- BASTOS, A. V. B. **O Conceito de Comprometimento: sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho**. In: Anais do XVII ENANPAD, p. 287-304, Salvador, 1994.
- BASTOS, A. V. B. **Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho**. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v. 35, n. 4, p. 48-60, 2000.
- BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. **Comprometimento Organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho**. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, v. 1, n. 2, p. 97-120, maio-ago. 1997.
- BATES, R. A. (1999). *Measuring performance improvement*. **Advances in Developing Human Resources**, 47-67.
- BATES, Winton. **GROSS NATIONAL HAPPINESS**. 2004. Disponível em: <<http://www.bhutanstudies.org.bt/publicationFiles/ConferenceProceedings/GNHandDevelopment/1GNH%20Conference.pdf>> Acesso em: 29/11/2017.

BEDRAN JÚNIOR, P. E.; OLIVEIRA, J. L. C. **Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional**. In: V CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 2009, Niterói. Anais... Niterói, 2009.

BORGES-ANDRADE, J. E. **Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional**. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA, 23, 1994, Ribeirão Preto. Anais Temas em Psicologia, v.2, n.1, Ribeirão Preto, 1994a, p.37-47.

BORGES-ANDRADE. **Comprometimento organizacional na Administração Pública e em seus segmentos meio e fim**. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA, 23, 1994, Ribeirão Preto. Anais Temas em Psicologia, v.2, n.1, Ribeirão Preto, 1994b, p.49-61.

BRUNELLI, M. G. M. **Motivação no serviço público**. MBA em Gestão Pública. Faculdade IBGEN, Porto Alegre, 2008.

CARVALHO, M. B. **A felicidade na agenda da administração e suas relações com conceitos organizacionais**. 2010. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2010.

CARVALHO, M. S. M. V.; TONET, H. C. Qualidade na administração pública. **Revista de Administração Pública**, v. 28, n. 2. 1994, p. 137 – 152.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

CODA, R.; FONSESA, G. F. Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v.6, n.14, 2004.

CORBI, R. B.; MENEZES-FILHO, N. A. Os determinantes empíricos da felicidade no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 26, n.4, p.518-536, 2006.

COSTA, F. M.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: bases para uma abordagem processual. **Psic.: Teor. e Pesq.** [online]. 2014, vol.30, n.3, p.329-337.

CRUZ, G. T. (2013). **Educação Empreendedora: Uma análise do comportamento empreendedor e do desempenho individual de microempresários no contexto brasileiro**. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade de Brasília, Brasília.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Facilitating optimal motivation and psychological wellbein acro life' domains**. Canadian Psychology, 2008.

DIEHL, A.A.; TATIM, D.C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

ETZIONI, A. **Comparative analysis of complex organizations**. 1975.

FAGUNDES, D. de A.. **Comprometimento organizacional: diagnóstico em organizações nacionais**. 2011. 101 f. Monografia (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

FERNANDES, J. P. T. **Ética e Cidadania: o desafio dos novos valores**. In: CONFERÊNCIA SOBRE CIDADANIA, 2005, Porto. Anais eletrônicos... Porto, 2005.

FERRAZ, R. B.; TAVARES, H.; ZILBERMAN, M. L... Felicidade: uma revisão. **Rev. psiquiatr. clín.**[online]. 2007, vol.34, n.5, p.234-242.

FOGAÇA, N.. **“Trabalhador feliz é mais produtivo?” A relação entre bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho e desempenho individual no trabalho e o papel dos componentes da estrutura organizacional**. 2014. xiv, 120 f., il. Dissertação (Mestrado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

FONSECA, C. A. M. da; BASTOS, A. V. B.. Criatividade e comprometimento organizacional: suas relações com a percepção de desempenho no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 3, n. 1, p. 61-88, jan. 2003.

FONSÊCA, M. A. da. **Bem-estar laboral e o comprometimento organizacional**. 2011. 89 f. Monografia (Bacharelado em Administração)-Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

GIACOMONI, C. H. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. **Temas em Psicologia**, v. 12, n.1, p. 43-50, 2004.

GIANNETTI, E. **Felicidade: diálogos sobre o bem-estar na civilização**. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, A. C. **Método e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GOUVÊA, M. A.; KUBO, S. H.; MANTOVANI, D. M. N., 2011. Significado do Trabalho nos setores Público e Privado. *Revista de Ciências Humanas*. v. 45, n. 2, 2011, p. 305 – 330.

HAIR JR, J.F et al. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LAYARD, R. **Felicidade: Lições de uma nova ciência**. Rio de Janeiro: Best Seller, 2008.

LEITE, C. F. F. **O comprometimento organizacional na gestão pública: um estudo de caso em uma universidade estadual**. 2004. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola de Administração - Núcleo de Pós-Graduação em Administração, UFBA, Salvador, 2004.

LIMA, M. B.. **Satisfação no trabalho e sua correlação com o comprometimento: um estudo com funcionários de uma associação de língua estrangeira**. 2013. 73 f., il. Monografia (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

LIRA, S. A. **Análise de correlação: abordagem teórica e de construção dos coeficientes com aplicações**. 2004. Dissertação (Mestrado em Ciências no Curso de Pós-Graduação em Métodos Numéricos em Engenharia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2004.

MACEDO, P. G. C.. **Satisfação e motivação: um estudo com trabalhadores da Superintendência Financeira da VALEC**. 2017. 68 f., il. Trabalho de

conclusão de curso (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

MCGEE, G. W.; FORD, R. C. (1987). *Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. Journal of Applied Psychology.*

MEDEIROS, C. A. F.. Comprometimento Organizacional: o Estado da Arte da Pesquisa no Brasil, **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, Out./Dez. 2003: 187-209.

MEDEIROS, C. A. F.; EDERS, W. T. Validação do Modelo de Conceituação de Três Componentes do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1991), **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, Set./Dez. 1998, p. 67-87.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 2003. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

MONTEIRO, Monique Helen Novais. **Comprometimento organizacional: um estudo no 17º Regimento de Cavalaria Mecanizado**. 2016. 82 f., il. Monografia (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

MYERS, D.G.; DIENER, E.. *Who is Happy?. Psychological Science*. 1995.

OSWALD, A. J. *Happiness and economic performance. The Economic Journal, England*, v. 107, n.445, p. 1815-1831, 1997.

OSWALD, A.J.; PROTO, E.; SGROI, D. **Happiness and productivity**. University of Warwick, Department of Economics, 2009. Disponível em: <http://www.sire.ac.uk/fundedevents/relativity/invited/24MarchOsProSgroiPaper2009.pdf>. Acesso em: 15 out 2010.

PASCHOAL, T.. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de**

valores pessoais no trabalho (Tese de doutorado). 2008. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

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

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A.. Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. **Aval. psicol.** [online]. 2008, vol.7, n.1, p. 11-22.

PAZ, C. B.. **A relação entre ações de endomarketing e o comprometimento humano no trabalho: um estudo em uma empresa de energia elétrica**. 2013. 82 f., il. Monografia (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Leituras e Possibilidades no Entorno. In: GOLÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. **Gestão da Qualidade de Vida na Empresa**. Campinas, SP: IPES Editorial, 2005. p. 85 – 104.

REGO, A.; SOUTO, S. Comprometimento Organizacional em organizações Autentizóticas: um Estudo Luso-brasileiro, **RAE-eletrônica**, v. 44, n. 3, Jun./Set. 2004.

RODRIGUES, A.; SILVA, J. A. O papel das características sociodemográficas na felicidade. **PsicoUSF**, v. 15, n.1, p. 113-123, jan/abr, 2010.

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.

SALOMÃO, J. C. B.. **Relação dos valores pessoais com o bem-estar no trabalho junto a servidores públicos de Brasília**. 2014. 75 f., il. Monografia (Bacharelado em Administração) — Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

SILVA, L. C. J.; ARAÚJO, P. C. D.; JÚNIOR, E. R. A percepção dos Gestores quanto às Estratégias de Remuneração e a Motivação no Trabalho: Um Caso no

Judiciário da Amazônia Brasileira. **Revista de Administração de Roraima, RARR**. ed. 2, v. 2, 2012, p. 78 – 94.

SILVA, L. S.; PORTO, J. B.; PASCHOAL, T. **Valores Organizacionais e Valores Humanos como fatores de impacto no Bem-estar Ocupacional**. In: XXXIV ENCONTRO NACIONAL ANPAD, 2010, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro, 2010.

SIQUEIRA, M. V. S. **Gestão de pessoas e discurso organizacional: crítica à relação indivíduo-empresa nas organizações contemporâneas**. Goiânia: Ed. UCG, 2006.

TAVERA, Y. A.; COSTAS, S. R. R.; COGOLLO, E. A. **Análise das dimensões do comprometimento organizacional: um estudo de caso em uma empresa de serviços do setor público na regional do Rio de Janeiro**. In: VII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO: ENERGIA, INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E COMPLEXIDADE PARA A GESTÃO SUSTENTÁVEL, 2010, Niterói. Anais eletrônicos... Niterói, 2010.

TAYLOR, F. W. **Princípios de Administração Científica**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 1995.

TEECE D.J.; PISANO G. ; SHUEN, A.. *Dynamic capabilities and strategic management*. **Strategic Management Journal**, 1997, p. 509-534.

TRALDI, M. T. F. **Comprometimento, bem-estar e satisfação no trabalho: a experiência dos professores de administração da Universidade de Brasília**. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G.. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **Revista Eletrônica de Administração**, [S.l.], v. 18, n. 2, p. 290-316, ago. 2012.

VASCONCELOS, A. F. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas. **Revista Eletrônica de Administração**, v.10, n.1, jan/fev 2004..

VEENHOVEN, R. *Happiness*. ***The Psychologist***, v. 16, n.3, 2003.

VEENHOVEN, R. *Is happiness a trait?*. ***Social Indicators Research***, v. 32, p.101-160, 1994.

APÊNDICES

Apêndice A – Pesquisa Aplicada na ESMPU



Universidade de Brasília

Caro (a) Servidor (a),

Eu, Paulo Vinícius Pereira Oliveira, formando em Administração – UnB, estou realizando uma pesquisa para elaboração do meu trabalho de conclusão de curso, que visa identificar a relação entre o bem-estar laboral do indivíduo e o seu comprometimento organizacional. Este trabalho é orientado pela Professora Mariana Carolina Barbosa Rêgo, do Departamento de Administração da Universidade de Brasília.

Desta forma, gostaria de contar com sua colaboração no sentido de responder ao questionário a seguir, que está dividido em três partes com as devidas orientações para preenchimento. O questionário é todo objetivo e o tempo médio de respostas é de 5 minutos. Pedimos que responda com o máximo de sinceridade possível. Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas. Todas são corretas desde que correspondam ao que você pensa. Procure não deixar questões em branco.

É importante ressaltar que suas respostas são confidenciais serão mantidas em sigilo. Você não deve se identificar e os dados serão analisados de maneira agregada e utilizados exclusivamente para fins acadêmicos. É importante ressaltar que as questões sociodemográficas buscam apenas caracterizar a amostra da pesquisa.

Estou à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas sobre o preenchimento do questionário através do e-mail: paulovi95@hotmail.com. Este mesmo e-mail pode ser utilizado caso queira obter retorno sobre os resultados da pesquisa.

A sua colaboração é muito importante!

Obrigado!

PARTE 2: CONHECENDO OS SERVIDORES

Marque a melhor opção.

1- Sexo:

- Feminino
- Masculino

2- Estado Civil:

- Solteiro
- Casado
- Divorciado
- Viúvo
- Outros

3- Idade:

- 18 - 25 anos
- 26 - 30 anos
- 31 - 35 anos
- 36 - 40 anos
- 41 - 45 anos
- 46 - 50 anos
- 51 - 55 anos
- 56 ou mais anos

4-Tempo que trabalha neste Órgão:

- Menos de 1 ano
- 1 - 5 anos
- 6 - 10 anos
- 11 - 15 anos
- 16 - 20 anos
- 21 - 25 anos
- 26 - 30 anos
- 31 ou mais anos

5- Grau de escolaridade

- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

PARTE 3: BEM ESTAR NO TRABALHO

Como você tem se sentido ultimamente. Esta escala consiste de algumas palavras que descrevem diferentes sentimentos e emoções.

1- Leia cada item e depois marque o número que expressa sua resposta no espaço ao lado da palavra, de acordo com a seguinte escala.

1	2	3	4	5	
Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente	
1- Animado	1	2	3	4	5
2- Entusiasmado	1	2	3	4	5
3- Empolgado	1	2	3	4	5
4- Feliz	1	2	3	4	5
5- Alegre	1	2	3	4	5
6- Contente	1	2	3	4	5
7- Disposto	1	2	3	4	5
8- Orgulhoso	1	2	3	4	5
9- Tranquilo	1	2	3	4	5
10- Nervoso	1	2	3	4	5
11- Tenso	1	2	3	4	5
12- Irritado	1	2	3	4	5
13- Chateado	1	2	3	4	5
14- Impaciente	1	2	3	4	5
15- Incomodado	1	2	3	4	5
16- Deprimido	1	2	3	4	5
17- Frustrado	1	2	3	4	5
18- Ansioso	1	2	3	4	5
19- Preocupado	1	2	3	4	5
20- Entediado	1	2	3	4	5
21- Com raiva	1	2	3	4	5

Agora você deve avaliar cada uma das afirmativas dos itens 1 a 9 seguintes na coluna à direita, de acordo com a escala abaixo, indicando o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas escolhendo o número (de 1 a 5) que melhor reflete a sua percepção.

1	2	3	4	5
Discordo Plenamente	Discordo	Não sei	Concordo	Concordo Plenamente

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

PARTE 4: COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO TRABALHO

Você deve avaliar cada uma das afirmativas dos itens 1 a 18 seguintes na coluna à direita, de acordo com a escala abaixo, indicando o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas escolhendo o número (de 1 a 5) que melhor reflete a sua percepção.

1 Discordo Plenamente	2 Discordo	3 Não sei	4 Concordo	5 Concordo Plenamente
-----------------------------	---------------	--------------	---------------	-----------------------------

1- Eu me identifico com a filosofia desta organização	1	2	3	4	5
2- Eu acredito nos valores e objetivos desta organização	1	2	3	4	5
3- Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares	1	2	3	4	5
4- Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa	1	2	3	4	5
5- O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis	1	2	3	4	5
6- Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa	1	2	3	4	5
7- Procuo não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego	1	2	3	4	5
8- Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa	1	2	3	4	5
9- Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo	1	2	3	4	5
10- Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora	1	2	3	4	5
11- Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui	1	2	3	4	5
12- Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora	1	2	3	4	5
13- Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar	1	2	3	4	5
14- A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despender esforços extras em benefício desta organização	1	2	3	4	5
15- Minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que eu expresso publicamente	1	2	3	4	5
16- Se eu decidisse deixar esta organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada	1	2	3	4	5
17- Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas	1	2	3	4	5
18- Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização	1	2	3	4	5

Meus sinceros agradecimentos por sua participação na pesquisa.