



Gestão & Regionalidade

ISSN: 1808-5792

revista.adm@uscs.edu.br

Universidade Municipal de São Caetano do
Sul
Brasil

Reis Kunkel, Franciele Inês; Mendes Vieira, Kelmara
BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO JUNTO AOS SERVIDORES PÚBLICOS DA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO LARGO, RIO GRANDE DO SUL
Gestão & Regionalidade, vol. 28, núm. 83, mayo-agosto, 2012, pp. 49-63
Universidade Municipal de São Caetano do Sul
Sao Caetano do Sul, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133423644005>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO JUNTO AOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO LARGO, RIO GRANDE DO SUL

WELL BEING IN THE WORKPLACE: A STUDY WITH THE PUBLIC EMPLOYEES OF CITY HALL OF CERRO LARGO

Franciele Inês Reis Kunkel

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM.

Recebido em: 12/01/2012

Aceito em: 10/08/2012

Kelmara Mendes Vieira

Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria - UFSM.

RESUMO

A presença de sentimentos de bem-estar no trabalho contribui para o desenvolvimento de emoções positivas, maior produtividade no exercício profissional e melhores resultados organizacionais. Considerando-se a importância dessa variável tanto para o colaborador quanto para a empresa, este estudo teve por objetivo avaliar o nível de bem-estar no trabalho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, no Rio Grande do Sul, por meio da aplicação de questionários em 163 servidores. Os resultados revelam que os servidores apresentam níveis positivos de satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo, o que contribui para a percepção favorável quanto ao bem-estar no ambiente laboral. Constatase, ainda, a forte associação entre os fatores “satisfação”, “envolvimento”, “comprometimento afetivo” e “bem-estar no trabalho”, indicando a necessidade de os gestores desenvolverem políticas de valorização dos funcionários, com vistas a tornar os colaboradores mais satisfeitos, envolvidos com o trabalho e afetivamente vinculados com a organização, dado o seu estreito relacionamento com a percepção de bem-estar no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: satisfação com o trabalho; envolvimento com o trabalho; comprometimento organizacional afetivo; bem-estar no trabalho; servidores públicos municipais.

ABSTRACT

The presence of feelings of well-being at work contribute to the development of positive emotions, greater work productivity and better business results. Considering the importance of this variable for both the employee and for the company, this study aimed to assess the level of well-being at work of public employees of the City Hall of Cerro Largo through the use of questionnaires to 163 employees. The results reveal that the employees have positive levels of job satisfaction, work involvement and affective organizational commitment contributing to the favorable perception about well-being at work. We noted also a strong association between the factors, satisfaction, involvement, affective commitment and well-being at work, indicating the need for managers to develop policies for the valorization of employees in order to make employees more satisfied, involved and emotionally connected with the organization, given his close relationship with the perception of well-being in the workplace.

Keywords: job satisfaction; involvement with work; affective organizational commitment; well-being at work; municipal public employees.

Endereços dos autores:

Franciele Inês Reis Kunkel
francikunkel@hotmail.com.

Kelmara Mendes Vieira
kelmara@terra.com.br

1. INTRODUÇÃO

Em decorrência da evolução do ambiente organizacional e das relações de trabalho, despontou, a partir da década de 1960, uma série de pesquisas no campo do comportamento organizacional, visando a investigar os fatores que afetam a relação indivíduo-organização. O interesse pelo estudo de tais fatores advém do reconhecimento, por parte dos gestores, do importante papel desempenhado pelo colaborador para o alcance da efetividade organizacional e da constatação de que boa parte do sucesso de uma empresa pode ser explicado pela presença de relações de troca mutuamente vantajosas, nas quais a organização empresarial busca a estabilidade e o crescimento enquanto os indivíduos, em contrapartida, ambicionam tratamento justo, retribuição pelas atividades, apoio emocional e material, informações transparentes e vivência crescente do sentimento de felicidade no trabalho (BASTOS & COSTA, 2001).

Segundo Oliveira & Limongi-França (2005), devido ao reconhecimento do funcionário como o mais importante diferencial competitivo da organização, aumentar a compreensão do impacto das emoções sobre o desempenho do indivíduo no ambiente laboral e identificar experiências positivas geradoras de bem-estar têm se tornado práticas fundamentais para as organizações. A razão disso é que tais ações ampliam as possibilidades de atuação dos gestores para a promoção de saúde, melhoria dos níveis de desempenho e satisfação e entendimento de questões que oportunizem o pleno desenvolvimento das pessoas. A constatação de que o tempo dedicado ao trabalho constitui um componente fundamental para serem desenvolvidos sentimentos de felicidade e bem-estar pessoal tem estimulado gestores e pesquisadores do comportamento organizacional a desenvolverem políticas de gestão de pessoas eficazes na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho (PASCHOAL, TORRES & PORTO, 2010).

Para Fredrickson (1998) e Salovey *et al.* (2000), as consequências psicológicas decorrentes de experiências emocionais positivas proveem o indivíduo de mecanismos que influenciam sua percepção de saúde e suas crenças quanto ao seu bem-estar subjetivo e psicológico, o que, por sua vez, afeta o envolvimento e o comprometimento na execução de suas tarefas. Nessa conjuntura, é razoável supor que as relações

estabelecidas pelos sujeitos entre si e com a organização representam interações sociais fundamentais na vida de uma pessoa, tendo em vista que o trabalho é o meio utilizado para a construção da identidade social, o enriquecimento da rede de relações sociais e a obtenção de auxílio voltado ao crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional (DEJOURS, 1997, OLIVEIRA *et al.*, 2004, PASCHOAL, TORRES & PORTO, 2010).

Cientes da necessidade de as organizações conhecerem melhor as variáveis e os fenômenos que afetam o comportamento de seus colaboradores, haja vista sua influência não apenas sobre a arquitetura organizacional, mas também sobre as relações entre os indivíduos e a organização, julgou-se pertinente a realização de um estudo junto aos servidores da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, no Rio Grande do Sul, visando a avaliar sua percepção quanto ao nível de bem-estar no trabalho, mensurado através das seguintes dimensões: envolvimento com o trabalho, satisfação com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

A relevância de se realizar um estudo dessa natureza em uma instituição pública decorre das peculiaridades apresentadas por tais organizações (BOTELHO & PAIVA, 2011). Para estes autores, o serviço público diferencia-se dos serviços prestados por empresas privadas uma vez que está subordinado ao coletivo e, portanto, a um interesse maior que o interesse individual de cada cidadão. Nesse sentido, para que uma empresa pública possa cumprir com sucesso sua função social, torna-se imprescindível garantir a qualidade na prestação de serviços, o que é possível somente com servidores satisfeitos, comprometidos e envolvidos com o exercício laborativo. Tais constatações reforçam a necessidade da realização de um diagnóstico acerca dos níveis de bem-estar no trabalho dos servidores públicos, tendo em vista que o nível de satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo interfere na qualidade do trabalho desempenhado o qual, por sua vez, afeta o bem-estar da comunidade.

O presente artigo está estruturado em cinco seções, incluindo esta primeira. Na segunda parte, estão sintetizados os marcos referenciais teóricos, em especial a conceituação de satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, constructos integrantes da dimensão "bem-estar no trabalho". A terceira parte

contempla o percurso metodológico adotado. Na sequência, são apresentados os resultados e, por fim, as considerações mais relevantes sobre a temática abordada, as limitações e as principais sugestões para estudos futuros.

2. BEM-ESTAR NO TRABALHO

O bem-estar dos funcionários apresenta-se como uma variável de grande importância para a comunidade e as organizações, pelo fato de os indivíduos despenderem parte significativa de sua vida com o trabalho, o que acaba afetando não apenas sua vida particular, mas também o bem-estar da comunidade (DANNA & GRIFFIN, 1999). A importância do estudo do tema advém, igualmente, do fato de os funcionários atribuírem cada vez mais ao trabalho a função de provedor do desenvolvimento pessoal e desejarem que o exercício laborativo seja agradável, gratificante e socialmente útil (HARTER, SCHMIDT & KEYES, 2002).

Ainda de acordo com Harter, Schmidt & Keyes (2002), a presença de emoções positivas, de resultados favoráveis e de um bom relacionamento com os colegas afeta positivamente o desempenho, a produtividade e a qualidade de vida do sujeito. A promoção de bem-estar no trabalho converte-se em maior produtividade e lucratividade, além de ampliar a satisfação e a lealdade dos clientes assim como os índices de retenção dos funcionários (KEYES, HYSON & LUPO, 2000). Fredrickson (1998) ainda destacou que os indivíduos que apresentam sentimentos de bem-estar no trabalho tendem a ser mais criativos e eficientes, apresentando maior engajamento em causas sociais.

Segundo Van Horn *et al.* (2004), a sensação de bem-estar no trabalho pode ser entendida como a avaliação positiva de diferentes características do ambiente laboral e inclui aspectos afetivos, motivacionais, comportamentais, psicossomáticos e cognitivos. Paschoal & Tamayo (2008) definiram bem-estar no trabalho como a predominância de emoções positivas e a percepção do indivíduo de que o trabalho desempenhado proporciona o desenvolvimento de suas habilidades e o auxilia no alcance de seus objetivos pessoais. Para os autores citados, o constructo abrange aspectos afetivos, como as emoções e o humor, e aspectos cognitivos, como a expressividade e a realização.

Para Siqueira & Padovam (2008), o bem-estar no trabalho pode ser entendido como um constructo psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com a atuação profissional (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo). Ou seja: a ideia de bem-estar no trabalho abrange o envolvimento com a atividade laborativa, o comprometimento organizacional afetivo e a satisfação com o trabalho. Para fins de realização deste estudo, tomou-se como referência o constructo de bem-estar no trabalho proposto por Siqueira & Padovam (2008). Cada uma das três dimensões integrantes do referido constructo será apresentada a seguir.

2.1 Envolvimento no trabalho

A dimensão “envolvimento com o trabalho” compreende o grau em que a autoestima do indivíduo é afetada pelo seu desempenho na execução das tarefas e o quanto o trabalho afeta a autoimagem desenvolvida pelo sujeito sobre si mesmo (LODAHL & KEJNER, 1965). Segundo Lawler & Hall (1970), o envolvimento no trabalho refere-se ao grau em que a situação da prática laborativa é central para a pessoa e a sua identidade, e está estritamente relacionado com o engajamento demonstrado pelo indivíduo no trabalho. Já Kanungo (1982) entendeu o envolvimento como um estado cognitivo de identificação psicológica, resultante de um julgamento que engloba compreensão e percepção de cada indivíduo sobre a capacidade de o exercício profissional satisfazer as suas necessidades. O referido autor acrescentou que o nível de envolvimento é oriundo do processo de socialização e está diretamente vinculado às necessidades intrínsecas e extrínsecas do ser humano. De maneira similar, Brown (1996) afirmou que o envolvimento com o trabalho é, essencialmente, um constructo individual que se origina da disposição do indivíduo e de seu processo de socialização. Em tais definições, verifica-se que, quando o colaborador estiver envolvido, o trabalho o absorverá e contribuirá para que as atividades sejam experienciadas positivamente (KANAN & ZANELLI, 2011).

A literatura aponta que, ao envolver-se com o trabalho, o indivíduo desenvolve e mantém vínculos afetivos com a organização, que contribuem para fortalecer seu comprometimento, sua motivação, seu esforço e sua satisfação, além de reduzir as taxas de

absenteísmo e rotatividade. Aliado a isso, ressalta-se que, quanto maior o envolvimento do funcionário, maior será sua identificação e seu interesse pelas atividades realizadas, assim como a preocupação em bem desempenhar suas obrigações (SIQUEIRA & GOMIDE JÚNIOR, 2004).

Siqueira & Gomide Júnior (2004) afirmaram que a percepção de envolvimento beneficia tanto a organização quanto os indivíduos. Do ponto de vista organizacional, o envolvimento atua na promoção da motivação, sendo, portanto, imprescindível para a consecução dos objetivos e a criação de vantagens competitivas. Já do ponto de vista individual, atua como fator-chave para a satisfação global com o trabalho, o crescimento pessoal e profissional, suscitando maior experiência de afetos positivos. A partir dessa perspectiva, pode-se concluir que um efetivo envolvimento com o trabalho pode proporcionar uma contínua sensação de bem-estar no ambiente laboral (SIQUEIRA & GOMIDE JÚNIOR, 2004).

2.2 Comprometimento organizacional afetivo

Meyer & Allen (1991) conceituaram o comprometimento organizacional como um laço psicológico que caracteriza o relacionamento indivíduo-organização no que se refere à ligação afetiva (comprometimento afetivo), os custos decorrentes de abandonar o emprego (comprometimento instrumental) e o sentimento de obrigação em permanecer na organização (comprometimento normativo).

Para Porter *et al.* (1974), o comprometimento organizacional afetivo caracteriza-se como uma relação forte entre um indivíduo identificado e envolvido com uma organização em particular, encontrando-se embasado nas seguintes dimensões: crença e aceitação dos valores, normas e objetivos organizacionais, desejo de manter vínculo com a empresa e disposição de investir esforços em favor da organização. De maneira similar, Bandeira, Marques & Veiga (2000) afirmaram que indivíduos afetivamente vinculados à organização empresarial desenvolvem sentimentos de pertencimento e lealdade e desejam dar parte de sua energia em prol da organização. A partir dessa perspectiva, constata-se que os colaboradores que se mostram altamente comprometidos com os objetivos organizacionais e dispostos a dedicar boa parte de seu tempo e sua

energia para esses fins tendem a apresentar maior inclinação a manter um vínculo de longo prazo com a organização.

Nesse sentido, apreende-se que a ligação psicológica, de natureza afetiva, entre a organização e o funcionário ocorre somente com a internalização dos valores e objetivos organizacionais bem como do envolvimento efetivo com as tarefas atribuídas, incluindo, igualmente, experiências emocionais positivas que se traduzem em sentimentos positivos, como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação (SIQUEIRA, 1995).

Segundo Siqueira & Padovam (2008), o comprometimento afetivo traz para o conceito de bem-estar no trabalho uma visão de que as relações estabelecidas entre indivíduo e organização proporcionam uma vivência positiva e prazerosa. A presença de comprometimento organizacional traz como benefícios para a organização a redução da rotatividade, do absenteísmo e da intenção de sair da empresa, além de melhor desempenho e produtividade (SIQUEIRA & GOMIDE JÚNIOR, 2004). Rhoades & Eisenberger (2002) apontaram ainda que o vínculo afetivo do empregado com a organização é determinante para a lealdade e a dedicação dos trabalhadores. Dessa forma, o comprometimento organizacional deve ser tomado como um ponto forte do qual a organização deve se valer para obter diferenciação dentro do contexto altamente competitivo vigente no cenário empresarial contemporâneo.

2.3 Satisfação com o trabalho

A conceituação e a mensuração da satisfação no trabalho são assuntos que têm estimulado a realização de uma série de estudos com o objetivo de melhor entender este conceito, que está entre os mais importantes para a compreensão do comportamento humano no ambiente laboral (SIQUEIRA & GOMIDE JÚNIOR, 2004). Locke (1976 *apud* WEISS, 2002) afirmou que a satisfação é um estado emocional positivo prazeroso que resulta da própria avaliação do trabalho ou de experiências com o trabalho. A satisfação deve ser visualizada como uma atitude e, como tal, refere-se à avaliação realizada pelo indivíduo quanto ao seu trabalho no que tange aos aspectos afetivos (emoções e sentimentos) e cognitivos (crenças e julgamentos)

(FISHER, 2000). Para o autor, a presença de emoções e humores positivos no ambiente profissional atua como fator-chave na formação da satisfação global do indivíduo. Weiss (2002) complementou tais definições ao ressaltar que a mensuração da satisfação ocorre à medida que o indivíduo reage emocionalmente a aspectos vinculados ao exercício laborativo.

Corroborando a perspectiva teórica apresentada, Siqueira (1995) abordou a satisfação como sendo decorrente de experiências e emoções vivenciadas no ambiente de trabalho que afetam a vida social, a saúde mental e os vínculos afetivos do indivíduo. Para a referida autora, o prazer com o trabalho resulta da satisfação com as tarefas, o salário, o sistema de promoções, o relacionamento com os colegas de trabalho e a chefia. Em outras palavras, facetas específicas da satisfação são avaliadas a fim de se obter um escore geral de satisfação a partir das médias das dimensões analisadas. Para fins de realização desse estudo, serão utilizados a conceituação e o modelo de satisfação propostos por Siqueira (1995).

A relação prazerosa do indivíduo com o trabalho afeta positivamente o seu desempenho na execução das tarefas e o seu grau de confiança nos superiores e colegas de trabalho (PORTER *et al.*, 1974; WEISS, 2002; SIQUEIRA & GOMIDE JÚNIOR, 2004). Harter, Schmidt & Keyes (2003) e Ferreira & Siqueira (2005) acrescentaram que uma maior satisfação com o trabalho torna os indivíduos mais cooperativos, pontuais, eficientes e propensos a auxiliar seus colegas, além de influenciar a intenção do funcionário em permanecer na empresa. De modo geral, afirma-se que a satisfação no

trabalho impacta o bem-estar dos trabalhadores, pelo fato de as experiências advindas das atividades laborais ultrapassarem o ambiente organizacional e afeta-rem outros contextos sociais nos quais o sujeito está inserido (DANNA & GRIFFIN, 1999). O Quadro 1 traz um resumo dos conceitos abordados no estudo.

3. MÉTODO

Visando a atingir os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa de caráter descritivo e abordagem quantitativa com os servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, município localizado na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. A prefeitura conta com um efetivo de 254 funcionários concursados e 16 funcionários exercendo cargos de confiança, o que gera um total de 270 colaboradores. Pelo fato de o governo municipal exercer o poder legislativo e executivo do município, a prefeitura tem como principais funções a legislação, a administração, a organização e o controle do funcionamento do município, além de ser encarregada de zelar pelo bem-estar dos munícipes. Quanto à sua estrutura, a prefeitura é composta por seis secretarias (citadas na Tabela 1), responsáveis pela concessão do suporte necessário para o desenvolvimento das atividades voltadas às necessidades do município nas suas diferentes áreas.

Por se tratar de uma prefeitura de pequeno porte, optou-se por considerar como universo de pesquisa todos os funcionários concursados, totalizando 254 colaboradores. A amostra, selecionada aleatoria-

Quadro 1: Definição de envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo e satisfação com o trabalho

Fatores integrantes do constructo bem-estar no trabalho	Definição
Envolvimento com o trabalho	Grau em que a situação de trabalho é central para a pessoa e a sua identidade.
Comprometimento organizacional afetivo	Estado psicológico que caracteriza o relacionamento funcionário-organização. Envolve a aceitação e a internalização dos valores e objetivos organizacionais, forte desejo de manter vínculo com a organização e intenção de se esforçar em prol da mesma.
Satisfação com o trabalho	Estado emocional positivo prazeroso decorrente de experiências e emoções vivenciadas no ambiente laboral que afetam a vida social, a saúde mental e os vínculos afetivos. A satisfação geral com o trabalho decorre da satisfação com o salário, o sistema de promoções, as tarefas, o relacionamento com os colegas de trabalho e com a chefia.

Fonte: elaborado a partir de Lawler & Hall (1970); Meyer & Allen (1991); Porter *et al.* (1974) e Siqueira (1995).

mente, foi composta por 163 servidores, representando 64,17% do total. A Tabela 1 apresenta o número completo de colaboradores e a amostra pesquisada por secretaria. Vale ressaltar que a categoria "serviços gerais" não representa uma divisão da prefeitura, dado que estes servidores estão distribuídos pelas diversas secretarias. No entanto, optou-se por vincular todos os funcionários que realizam serviços gerais em uma única categoria a fim de se obterem resultados mais fidedignos e melhor compreender como esses servidores avaliam seu bem-estar no ambiente de trabalho.

Como instrumento de coleta de dados, empregou-se um questionário composto por dois blocos distintos de perguntas. No primeiro bloco, foram abordadas questões que visaram a identificar o perfil dos respondentes em relação a faixa etária, gênero, escolaridade, estado civil, tempo de serviço e setor de atuação. O segundo bloco objetivou identificar o nível de satisfação com o trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Para tanto, foram utilizadas as seguintes escalas: escala de envolvimento no trabalho, originalmente desenvolvida por Lodahl & Kejner (1965) e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995); escala de satisfação no trabalho, construída e validada por Siqueira (1995), a qual abrange as variáveis "satisfação com os colegas", "salário", "chefia", "tarefas" e "sistema de promoções"; e escala de comprometimento organizacional afetivo, desenvolvida por Siqueira (1995). Para a mensuração das questões de cada uma das dimensões, utilizou-se uma escala do tipo Likert de cinco pontos.

Os constructos "envolvimento com o trabalho", "comprometimento organizacional afetivo", "satisfação com os colegas", "satisfação com a chefia", "satisfação com as tarefas", "satisfação com as promoções" e "satisfação com o salário" foram formados a partir do cálculo da média das médias de todas as questões componentes do fator em questão. Para a formação do constructo "satisfação geral com o trabalho", utilizou-se a média dos fatores "satisfação com a chefia", "colegas de trabalho", "tarefas", "salário" e "promoções". Já o constructo "bem-estar no trabalho" foi formado pelas médias de todas as questões abrangidas pelos fatores "envolvimento com o trabalho", "comprometimento organizacional afetivo" e "satisfação geral com o trabalho".

A análise dos dados foi realizada com o auxílio dos softwares Excel e SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Inicialmente, realizou-se a análise descritiva da amostra e de cada um dos fatores incorporados pelo estudo. Na sequência, procedeu-se ao cálculo do Alpha de Cronbach para verificar a confiabilidade dos fatores sugeridos. A confiabilidade indica o grau de consistência interna entre os múltiplos indicadores de um fator. De acordo com Hair *et al.* (2005), o Alpha de Cronbach deve apresentar valores superiores a 0,6 em estudos de cunho exploratório.

No intuito de avaliar se há diferença de opinião em relação aos fatores estudados quando considerado o sexo do entrevistado, utilizou-se o teste de Mann-Whitney. Este teste é usado para verificar as diferenças entre dois grupos, sendo uma alternativa útil para o teste paramétrico *t* quando o tamanho da amostra é pequeno ou a amostra não é normal (SIEGEL

Tabela 1: Número total de servidores públicos por secretaria e número de servidores entrevistados

Secretaria	Número total de servidores por secretaria	Número de servidores pesquisados	Porcentagem de servidores pesquisados
Secretaria de Administração	05	05	100%
Secretaria de Educação e Cultura	80	50	62,5%
Secretaria da Saúde e Bem-Estar Social	27	20	74,07%
Secretaria de Obras, Viação e Serviços Públicos	106	58	54,71%
Secretaria da Fazenda	09	08	88,89%
Secretaria da Agricultura	06	06	100%
Serviços Gerais	21	16	76,19%
Total	254	163	64,17%

Fonte: departamento de pessoal da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, 2011.

& CASTELLAN, 2006). De forma análoga, visando a verificar se há diferença de média quando considerado o nível de escolaridade e o setor de atuação, aplicou-se o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis, considerado uma alternativa ao teste One Way Anova quando não se atendem aos pressupostos de normalidade e igualdade das variâncias (SIEGEL & CASTELLAN, 2006).

Por fim, objetivando averiguar se há relação dos fatores “satisfação geral com o trabalho”, “envolvimento com o trabalho” e “comprometimento organizacional afetivo” entre si e com a dimensão “bem-estar no trabalho”, calculou-se o coeficiente de correlação de Spearman. Segundo Pestana & Gageiro (2005), na análise da correlação, entendida como o grau de associação entre as variáveis, valores menores que 0,2 indicam associação muito baixa; entre 0,2 e 0,39, baixa; entre 0,40 e 0,69, moderada; entre 0,7 e 0,89, alta; e entre 0,9 e 1, uma associação muito alta.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção destina-se à apresentação dos resultados encontrados a partir da aplicação dos questionários nos servidores públicos municipais. Inicialmente, calcularam-se as estatísticas descritivas do perfil da amostra e a percepção dos colaboradores em relação aos fatores componentes do constructo “bem-estar no trabalho”. Em seguida, buscou-se estabelecer as relações entre os constructos estudados.

4.1 Perfil dos entrevistados

Objetivando conhecer o perfil dos 163 servidores pesquisados, elaborou-se a Tabela 2. A maioria dos entrevistados é do sexo feminino (58,3%), casada (64,4%), com média de idade entre 36 e 55 (71,2%) anos, caracterizando uma população madura. Quanto ao grau de escolaridade, verificou-se que um alto contingente de funcionários (29,4%) apresenta nível baixo (ensino fundamental incompleto e completo) e, ao mesmo tempo, constatou-se a presença de um número elevado (28,2%) de funcionários com alto nível de escolaridade (pós-graduação), o que

se explica pelo fato de a prefeitura contar com uma boa quantidade de servidores atuando nas secretarias de Obras (indivíduos com menor grau de escolaridade), Educação e Saúde (funcionários com maior grau de escolaridade).

No que tange ao tempo de empresa, ressalta-se que a maior parte dos entrevistados (43%) trabalha há mais de 20 anos na prefeitura, 30,7% trabalha há menos de cinco anos e 19,7% trabalha entre 10 e 20 anos. Quanto ao setor de atuação, a maioria dos pesquisados está vinculada às secretarias de Obras (35,6%) e de Educação (30,7%), o que se justifica pelo fato de essas secretarias apresentarem o maior contingente de funcionários. Os profissionais

Tabela 2: Perfil dos respondentes segundo as variáveis: sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade, tempo de serviço e setor de atuação

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual
Sexo	Masculino	68	41,7
	Feminino	95	58,3
Faixa etária	De 18 a 25 anos	8	4,9
	De 26 a 35 anos	24	14,7
	De 36 a 45 anos	53	32,5
	De 46 a 55 anos	63	38,7
	Acima de 55 anos	15	9,2
Estado civil	Solteiro	21	12,9
	Casado	105	64,4
	Divorciado	14	8,6
	Viúvo	5	3,1
	União estável	18	11,0
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	29	17,8
	Ensino fundamental completo	14	8,6
	Ensino médio incompleto	14	8,6
	Ensino médio completo	20	12,3
	Curso técnico	5	3,1
	Ensino superior incompleto	14	8,6
	Ensino superior completo	21	12,9
	Pós-graduação incompleta	7	4,3
Tempo de serviço	Pós-graduação completa	39	23,9
	De 0 a 5 anos	50	30,7
	De 6 a 10 anos	11	6,7
	De 11 a 15 anos	13	8,0
	De 16 a 20 anos	19	11,7
	De 21 a 25 anos	41	25,2
	Acima de 25 anos	29	17,8
Setor de atuação	Secretaria da Educação	50	30,7
	Secretaria da Saúde	20	12,3
	Secretaria da Fazenda	8	4,9
	Secretaria de Obras	58	35,6
	Secretaria da Agricultura	6	3,6
	Secretaria da Administração	5	3,1
	Serviços Gerais	16	9,8

Fonte: pesquisa, 2011.

ligados à secretaria da Saúde (terceira maior secretaria em termos de funcionários) correspondem a 12,3% dos entrevistados. As demais secretarias apresentaram menor participação percentual quanto ao número de servidores pesquisados pelo fato de contarem com menor efetivo.

4.2 Percepção dos servidores quanto aos seguintes fatores: envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo e satisfação com o trabalho

A Tabela 3 apresenta os resultados das estatísticas descritivas para as variáveis e os fatores componentes do constructo “bem-estar no trabalho”.

Quanto ao constructo “comprometimento organizacional afetivo”, as maiores médias referem-se às questões que demonstram que os colaboradores sentem-se interessados (3,48) e orgulhosos em trabalhar na prefeitura (3,29). As menores médias, por sua vez, foram apresentadas para as seguintes afirmações: “sinto-me contente” (3,13) e “entusiasmado com a prefeitura” (3,07). De modo geral,

Tabela 3: Média, mediana e desvio padrão para os fatores componentes da dimensão “bem-estar no trabalho”

Fator	Variáveis	Média	Mediana	Desvio padrão
Comprometimento organizacional afetivo	Sinto-me animado com a prefeitura	3,180	3,000	0,909
	Sinto-me contente com a prefeitura	3,130	3,000	0,933
	Sinto-me entusiasmado com a prefeitura	3,070	3,000	0,953
	Sinto-me interessado pela prefeitura	3,480	4,000	0,891
	Sinto-me orgulhoso da prefeitura	3,290	3,000	0,928
	Média geral	3,231		0,811
Envolvimento com o trabalho	As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho	3,310	4,000	1,218
	As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia	3,200	3,000	1,055
	As coisas mais importantes que acontecem comigo envolvem meu trabalho	3,090	3,000	1,062
	Eu como, vivo e respiro meu trabalho	2,900	3,000	1,086
	Eu estou pessoalmente muito ligado ao trabalho	3,690	4,000	0,951
	Média geral	3,238		0,850
Satisfação com os colegas de trabalho	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	3,600	4,000	0,909
	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	3,640	4,000	0,832
	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	3,440	4,000	0,950
	Média geral	3,558		0,742
Satisfação com a chefia	Com o entendimento entre mim e meu chefe	3,810	4,000	0,991
	Com a maneira como meu chefe me trata	3,850	4,000	0,933
	Com a capacidade profissional do meu chefe	3,790	4,000	0,952
	Média geral	3,816		0,861
Satisfação com o sistema de promoções	Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa	2,960	3,000	1,127
	Com a maneira como a prefeitura realiza as promoções de seu pessoal	2,900	3,000	1,055
	Com as oportunidades de ser promovido	2,940	3,000	1,038
	Média geral	2,934		0,936
Satisfação com o salário	Com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho	2,770	3,000	1,151
	Com meu salário comparado à minha capacidade profissional	2,850	3,000	1,058
	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho	2,840	3,000	1,083
	Média geral	2,820		0,991
Satisfação com as tarefas	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	3,710	4,000	0,776
	Com a capacidade de o trabalho absorver-me	3,450	4,000	0,755
	Com a variedade de tarefas que realizo	3,470	4,000	0,834
	Média geral	3,543		0,597
Satisfação geral com o trabalho	Média do fator	3,295		
Bem-estar no trabalho	Média do fator	3,254		

Fonte: pesquisa, 2011.

percebe-se que os servidores demonstram um nível positivo, mas moderado, de comprometimento afetivo. Resultado oposto a esse foi encontrado por Botelho & Paiva (2011), em pesquisa realizada com 330 servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Os autores citados concluíram que os servidores encontram-se descomprometidos em função de falta de infraestrutura, sobrecarga de trabalho, escassez de perspectivas no plano de carreira e, principalmente, devido à ausência de valorização do trabalho. O baixo valor apresentado pelo desvio padrão indica a homogeneidade das respostas.

No que tange ao fator “envolvimento com o trabalho”, apontado por Lawler & Hall (1970) como o grau de identificação psicológica com o exercício laboral, constatou-se que as maiores médias foram apresentadas pelas variáveis que se reportam à ligação pessoal do indivíduo com o ambiente profissional (3,69) e as seguintes afirmações: “as maiores satisfações da minha vida advêm do meu trabalho” (3,31) e “as horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia”. A variável de menor média reporta-se à afirmação “eu como, vivo e respiro meu trabalho” (2,90). A média geral do fator (3,23) aponta para um nível moderado de envolvimento no trabalho, o que demonstra que, em média, os servidores consideram que a atividade laborativa é importante para suas vidas. Tal resultado é condizente com o pressuposto teórico defendido por Harter, Schmidt e Keyes (2002) de que os indivíduos atribuem ao trabalho a função de provedor do desenvolvimento pessoal, da satisfação com a vida e dos sentimentos de felicidade e bem-estar pessoal.

Quanto ao constructo “satisfação”, definido por Siqueira (1995) como um estado emocional positivo decorrente de experiências e emoções vivenciadas no ambiente de trabalho, constatou-se que os entrevistados estão mais satisfeitos com questões referentes ao tratamento recebido dos chefes (3,85), ao entendimento com a chefia (3,81) e à capacidade profissional dos superiores (3,79), todas variáveis vinculadas ao fator “satisfação com a chefia”. Destaca-se, ainda, a avaliação positiva quanto ao relacionamento estabelecido com os companheiros de trabalho (3,55) e com as tarefas desenvolvidas (3,54), o que demonstra que os servidores sentem-se satisfeitos com o espírito de colaboração, amizade e confiança mantido com os colegas de trabalho e

sentem-se interessados pelas atividades que lhes são atribuídas.

Dentre as variáveis que apresentam menor grau de satisfação, destacam-se as questões que buscam mapear a satisfação com o salário, dado o volume de trabalho (2,77), os esforços empreendidos (2,84) e a capacidade profissional (2,85), bem como a satisfação com o sistema de promoções (2,93). Resultado semelhante foi encontrado por Botelho & Paiva (2011), que relataram a baixa satisfação dos servidores com o plano de carreira oferecido pelos órgãos públicos.

Os níveis positivos de envolvimento, comprometimento afetivo e satisfação com o trabalho produziram índices moderados de bem-estar no trabalho (3,254), permitindo afirmar que os servidores, de maneira geral, sentem-se bem em seu ambiente laboral. Apesar de os funcionários terem apresentado resultados positivos de satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo, vale ressaltar que tais níveis estão muito aquém do ideal, o que pode ser explicado, segundo Wright (2001), pelas próprias características do serviço público. Para o autor em referência, a falta de autonomia e a escassez de oportunidades de crescimento profissional e de desenvolvimento do conhecimento, características muitas vezes presentes em órgãos públicos como prefeituras, são responsáveis pela menor percepção de bem-estar no espaço laborativo. Conforme explicitaram Borges-Andrade & Pilati (1999), as disfunções típicas do setor público, decorrentes de um aparato burocrático excessivo, geram baixos padrões de comprometimento organizacional e envolvimento com o trabalho, levando a uma menor percepção de bem-estar no trabalho. Para melhor visualização dos resultados auferidos, elaborou-se a Figura 1.

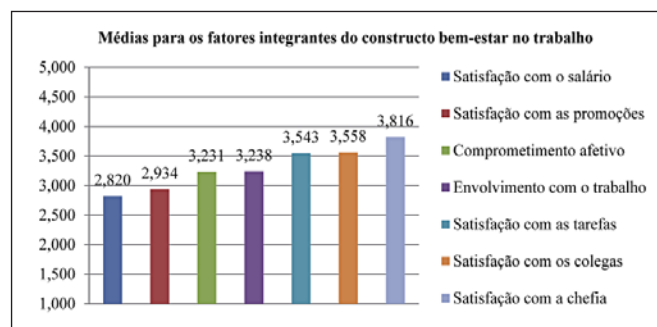


Figura 1: Média para os fatores componentes do constructo bem-estar no trabalho

Fonte: pesquisa, 2011.

4.3 Correlação entre os fatores integrantes do constructo bem-estar no trabalho

Esta seção tem por objetivo apresentar as relações que se estabelecem entre os fatores “satisfação com o trabalho”, “envolvimento com o trabalho”, “comprometimento organizacional afetivo” e “bem-estar no trabalho”. Para tanto, calculou-se inicialmente a confiabilidade dos construtos por meio do teste de Alpha de Cronbach, apresentado na Tabela 4. Segundo Hair *et al.* (2005), para que a consistência interna dos constructos seja considerada adequada, no caso de estudos exploratórios, o valor do Alpha de Cronbach deve ser igual ou superior a 0,6. Assim sendo, todos os fatores e variáveis originalmente propostos apresentaram consistência interna, o que possibilitou dar continuidade ao estudo utilizando a totalidade de fatores e variáveis inicialmente sugeridos.

Tabela 4: Alpha de Cronbach dos fatores integrantes do constructo bem-estar no trabalho

Dimensões integrantes do constructo bem-estar no trabalho	Alpha de Cronbach
Envolvimento com o trabalho	0,848
Comprometimento organizacional afetivo	0,926
Satisfação com os colegas de trabalho	0,772
Satisfação com a chefia	0,879
Satisfação com o sistema de promoções	0,843
Satisfação com o salário	0,887
Satisfação com as tarefas	0,628

Fonte: pesquisa, 2011.

Após calculada a confiabilidade dos fatores, buscou-se avaliar se há diferença de média para homens e mulheres no que se refere aos fatores pesquisados. Para tanto, empregou-se o teste de Mann-Whitney, usado para detectar as diferenças entre duas populações correspondentes (SIEGEL & CASTELLAN, 2006). A Tabela 5 apresenta a média e os valores do teste de Mann-Whitney e suas significâncias para a variável “sexo”.

O fator “envolvimento com o trabalho” foi o único a apresentar valores significativos (0,03). Para esse fator, rejeitou-se a hipótese nula, ou seja, homens e mulheres apresentaram diferentes níveis de envolvimento no trabalho, sendo que os homens sentem-se mais envolvidos que as mulheres. Em outras palavras, os indivíduos do sexo masculino sentem maior ligação pessoal com o trabalho e maior grau de concordância no que diz respeito ao fato de as maiores satisfações e conquistas advirem do trabalho.

De forma análoga, visando a verificar se há diferença quando considerado o nível de escolaridade e o setor de atuação, empregou-se o teste de Kruskal-Wallis, medida usada como alternativa ao teste One-Way Anova quando a amostra é relativamente pequena (SIEGEL & CASTELLAN, 2006). Na Tabela 6, apresentam-se os resultados das médias para a variável “nível de escolaridade” e os valores do teste de Kruskal-Wallis e suas significâncias. O teste não apresentou significância, indicando que não há diferença de opinião quanto à percepção de envolvimento no trabalho, comprometimento afetivo e satisfação no trabalho para os entrevistados de diferentes níveis de escolaridade.

Tabela 5: Teste de Mann-Whitney para a variável “sexo”

Fator	Mediana para sexo			Teste de Mann-Whitney
	Masculino	Feminino	Valor	Sig.
Envolvimento com o trabalho	3,600	3,200	-2,174	0,030
Comprometimento organizacional afetivo	3,200	3,200	-0,121	0,904
Satisfação com os colegas de trabalho	3,667	4,000	-1,086	0,278
Satisfação com a chefia	4,000	4,000	-1,371	0,170
Satisfação com o sistema de promoções	2,667	3,000	-1,774	0,076
Satisfação com o salário	2,833	2,667	-0,427	0,670
Satisfação com as tarefas	3,667	3,667	-0,129	0,987

Fonte: pesquisa, 2011.

Tabela 6: Teste de Kruskal-Wallis e significância para a variável “nível de escolaridade”

Fator	Mediana para o nível de escolaridade										Teste de Kruskal-Wallis	
Fator	EFI	EFC	EMI	EMC	CT	ESI	ESC	PGI	PGC	Valor	Sig.	
Envolvimento com o trabalho	3,600	3,200	3,200	3,300	2,600	2,700	2,800	3,600	3,400	14,188	0,077	
Comprometimento organizacional afetivo	3,400	3,100	2,900	3,200	3,000	3,600	3,200	3,400	3,400	2,886	0,941	
Satisfação com os colegas de trabalho	4,000	3,500	3,333	3,667	3,500	3,667	3,667	3,667	4,000	5,444	0,709	
Satisfação com a chefia	4,000	4,000	4,000	4,000	3,333	4,000	4,000	4,000	4,000	4,885	0,770	
Satisfação com o sistema de promoções	2,333	3,167	2,500	3,000	3,000	3,500	3,000	3,333	3,667	14,493	0,070	
Satisfação com o salário	2,666	2,667	3,000	3,000	3,000	2,833	2,667	3,333	2,667	0,873	0,999	
Satisfação com as tarefas	3,333	3,500	3,500	3,500	3,667	3,667	3,333	4,000	4,000	6,954	0,709	

Legenda: EFI: ensino fundamental incompleto; EFC: ensino fundamental completo; EMI: ensino médio incompleto; EMC: ensino médio completo; CT: curso técnico; ESI: ensino superior incompleto; ESC: ensino superior completo, PFI: pós-graduação incompleta; PGC: pós-graduação completa.

Fonte: pesquisa, 2011.

Na Tabela 7, apresentam-se os resultados das medianas da questão “setor de atuação”, o valor obtido no teste de Kruskal-Wallis e sua respectiva significância.

Tabela 7*: Teste de Kruskal-Wallis e significância para a variável “setor de atuação”

Fator	Mediana para o setor de atuação							Teste de Kruskal-Wallis	
	Educação	Saúde	Fazenda	Obras	Agricultura	Adm*	Serviços gerais	Valor	Sig.
Envolvimento com o trabalho	3,300	3,200	2,850	3,600	3,000	3,400	2,600	11,766	0,067
Comprometimento organizacional afetivo	3,400	3,000	3,500	3,200	3,600	3,200	3,600	7,986	0,239
Satisfação com os colegas de trabalho	4,000	4,000	3,583	3,667	3,833	3,500	4,000	7,881	0,247
Satisfação com a chefia	4,000	3,500	4,000	4,000	4,000	3,667	4,000	20,010	0,003
Satisfação com o sistema de promoções	3,667	2,333	3,000	2,500	2,667	3,333	2,833	28,403	0,000
Satisfação com o salário	2,667	2,167	3,667	3,000	2,333	3,667	2,000	15,418	0,017
Satisfação com as tarefas	3,667	3,667	4,000	3,333	3,667	3,333	3,333	8,404	0,210

*Administração.

Fonte: pesquisa, 2011.

O teste de Kruskal-Wallis mostrou-se significativo para os seguintes fatores: satisfação com a chefia, satisfação com o sistema de promoções e satisfação com o salário, indicando que há diferença de percepção quanto a esses fatores se levado em consideração o setor de atuação.

O fator “satisfação com a chefia” foi mais bem avaliado pelos servidores das secretarias de Educação, Fazenda, Obras, Agricultura e pelo setor de Serviços Gerais. Já o fator “satisfação com o sistema de promoções” foi julgado de maneira mais positiva pelos servidores da secretaria da Educação, mas

obteve pior avaliação pelos funcionários ligados à secretaria da Saúde. Os profissionais vinculados às secretarias da Fazenda e Administração foram os que apresentaram maior satisfação com seu salário. Já os funcionários da secretaria da Saúde (2,167) e do setor de Serviços Gerais (2,00) mostraram-se insatisfeitos com a remuneração recebida.

Visando a verificar a correlação entre as variáveis “envolvimento com o trabalho”, “comprometimento organizacional afetivo”, “satisfação geral com o trabalho” e “bem-estar no trabalho”, utilizou-se o coeficiente de correlação de Spearman, entendido como

uma medida de associação linear entre variáveis quantitativas (PESTANA & GAGEIRO, 2003). A Tabela 8 apresenta a correlação entre os fatores.

A análise dos resultados permite verificar que todos os fatores sugeridos para o estudo apresentam correlações positivas e significativas entre si, o que denota que, à proporção que aumenta a percepção de um dos fatores, amplia-se, igualmente, a percepção do outro fator. As maiores correlações encontradas envolvem a dimensão bem-estar no trabalho e os constructos “comprometimento organizacional afetivo” (0,801), “satisfação com as promoções” (0,772), “satisfação com o salário” (0,692), “envolvimento com o trabalho” (0,642), “satisfação com as tarefas” (0,585), “satisfação com a chefia” (0,563) e “satisfação com os colegas” (0,492), confirmando os resultados encontrados por outros estudos, os quais afirmam que, quanto maior for o envolvimento com o trabalho, o comprometimento afetivo e a satisfação do indivíduo com aspectos específicos relacionados à atividade profissional (salário, promoções, tarefas, colegas, chefia), maior será a sensação de bem-estar desfrutada pelo funcionário no ambiente laboral (SIQUEIRA & GOMIDE JÚNIOR, 2004; SIQUEIRA & PADOVAM, 2008).

O nível de associação entre as variáveis integrantes do constructo “bem-estar no trabalho” (envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo e satisfação com o trabalho) variou de muito baixo (< 0,2) a moderado (entre 0,40 e 0,69). Apesar do nível mediano de associação entre as

variáveis, observa-se que há uma correlação positiva entre os fatores, o que permite afirmar, por exemplo, que, quanto maior o nível de envolvimento do indivíduo, maior será o seu comprometimento e a sua satisfação com salário, promoções, tarefas, relacionamento com colegas e chefia.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dada a relevância dos estudos que visam a investigar os fatores que afetam o comportamento e os sentimentos pró-organizacionais dos indivíduos, esse estudo teve por objetivo analisar a percepção de bem-estar no ambiente de trabalho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo a partir da análise dos seguintes constructos: satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Para atingir tal objetivo, foram aplicados questionários em 163 servidores da prefeitura.

Os resultados da pesquisa sugerem que os servidores, de modo geral, apresentam níveis positivos de comprometimento organizacional afetivo, mostrando que os mesmos sentem orgulho e interesse em trabalhar na prefeitura, o que contribui para maiores níveis de contentamento, confiança e dedicação e, por consequência, maior qualidade na prestação de serviços aos munícipes. Tal afirmação comprova que a presença de sentimentos de comprometimento mostra-se benéfico tanto para o

Tabela 8: Matriz de correlação de Spearman

Fatores	Comprometimento organizacional afetivo	Satisfação com a chefia	Satisfação com os colegas	Satisfação com as tarefas	Satisfação com o salário	Satisfação com o sistema de promoções	Bem-estar no trabalho
	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor
Envolvimento com o trabalho	0,358 **	0,232 **	0,240 **	0,385 **	0,335 **	0,320 **	0,642 **
Comprometimento organizacional afetivo	“	0,414 **	0,312 **	0,418 **	0,491 **	0,605 **	0,801 **
Satisfação com a chefia	“	“	0,350 **	0,276 **	0,238 **	0,442 **	0,563 **
Satisfação com os colegas	“	“	“	0,346 **	0,156 *	0,322 **	0,492 **
Satisfação com as tarefas	“	“	“	“	0,296 **	0,403 **	0,585 **
Satisfação com o salário	“	“	“	“	“	0,585 **	0,692 **
Satisfação com o sistema de promoções	“	“	“	“	“	“	0,772 **

Notas: * significante a 5%;

** significante a 1%.

Fonte: pesquisa, 2011.

indivíduo que vivencia emoções positivas quanto para a organização que mantém, em seu quadro, funcionários com maior nível de interesse e dedicação às tarefas atribuídas.

Quanto ao fator “envolvimento com o trabalho”, constatou-se que os servidores sentem-se ligados ao trabalho e acreditam que o ambiente laboral propicia crescimento e satisfação pessoal, o que, segundo Siqueira & Gomide Júnior (2004), contribui para o desenvolvimento e a manutenção de motivação, dedicação e comprometimento para com a organização. No que tange ao constructo “satisfação geral com o trabalho”, verificou-se que os servidores encontram-se insatisfeitos com a remuneração e com as perspectivas de crescimento profissional (sistema de promoções), embora satisfeitos com as tarefas desempenhadas e com o relacionamento mantido com superiores e colegas de trabalho. Tais resultados levaram a um nível moderado de satisfação com o exercício laborativo, indicando que os indivíduos acreditam parcialmente que vivenciam experiências e emoções positivas no ambiente profissional. A partir da avaliação dos constructos, constatou-se que, de modo geral, os funcionários da prefeitura sentem-se bem em seu local de trabalho, o que coopera para haver maior desempenho, produtividade e qualidade de vida (HARTER, SCHMIDT & KEYES, 2002).

Os resultados ainda sugerem diferenças quanto ao nível de envolvimento no trabalho entre homens e mulheres, assim como em relação à satisfação com a chefia, o sistema de promoções e o salário entre os diferentes setores de atuação. Tal resultado exige que a prefeitura, além de desenvolver medidas gerenciais eficientes na valorização do indivíduo e na melhoria dos índices de bem-estar no trabalho, reserve maior

atenção aos setores com servidores mais insatisfeitos. Outro aspecto relevante encontrado reporta-se à correlação positiva dos fatores “envolvimento com o trabalho”, “comprometimento organizacional afetivo” e “satisfação com o trabalho” entre si e com a dimensão “bem-estar no trabalho”, o que corrobora os achados da literatura, os quais afirmam que sujeitos envolvidos, afetivamente vinculados à organização e satisfeitos com o espaço laboral tendem a desenvolver sentimentos de bem-estar no trabalho (SIQUEIRA & PADOVAM, 2008).

Como principal contribuição para a academia, destaca-se o avanço no entendimento de questões vinculadas ao bem-estar no trabalho. Para a prefeitura, espera-se que as questões levantadas e os resultados obtidos promovam discussões e reflexões capazes de culminar no desenvolvimento de ações que visem a melhores condições de trabalho para os servidores públicos bem como resultados organizacionais mais satisfatórios.

Diante da contribuição teórica citada e do pleno entendimento de ser este um campo de estudo em construção, recomenda-se o acréscimo de outros fatores relatados pela literatura para a melhor compreensão dos comportamentos e sentimentos dos indivíduos no contexto organizacional. Dentre as limitações, cita-se o número de entrevistados, o qual não permite fazer generalizações quanto aos resultados obtidos. Uma segunda limitação refere-se ao fato de o estudo não capturar as mudanças de percepção dos colaboradores com relação ao bem-estar no trabalho. Nesse sentido, sugere-se a realização periódica de pesquisas (estudos longitudinais) para a identificação de possíveis mudanças no comportamento dos funcionários da prefeitura sob análise.

REFERÊNCIAS

- BANDEIRA, Mariana L.; MARQUES, Antônio Luís L. & VEIGA, Ricardo T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 4, n. 2, p. 133-157, Curitiba, maio/agosto, 2000.
- BASTOS, Antonio Virgílio B. & COSTA, Fabíola M. Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 1, n. 1, p. 11-41, Florianópolis, 2001.
- BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo & PILATI, Ronaldo. Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. In: XXIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD. *Anais...* Foz do Iguaçu: Anpad, 1999.
- BOTELHO, Renata D. & PAIVA, Kely César M. de. Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, v. 45, n. 5, p. 1.249-1.283, Rio de Janeiro, setembro/outubro, 2011.
- BROWN, Steven P. A Meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, v. 120, n. 2, p. 235-255, September, 1996.
- DANNA, Karen & GRIFFIN, Ricky W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, v. 25, n. 3, p. 357-384, June, 1999.
- DEJOURS, Christophe. *O fator humano*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.
- FERREIRA, Maria Luiza Conceição B. & SIQUEIRA, Mirlene Maria M. Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. *Organizações em Contexto*, v. 1, n. 2, p. 47-67, São Bernardo do Campo, julho/dezembro, 2005.
- FISHER, Cynthia D. Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, v. 21, n. 2, p. 185-202, February, 2000.
- FREDRICKSON, Barbara L. What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, v. 2, n. 3, p. 300-319, 1998.
- HAIR, Joseph F.; BLACK, William C.; BABIN, Barry J.; ANDERSON, Rolph E. & TATHAM, Ronald L. *Análise multivariada de dados*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HARTER, James K.; SCHMIDT, Frank L. & KEYES, Corey L. M. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes, a review of the gallup studies. In: KEYS, Corey L. M. & HAIDT, Jonathan. *Flourishing: the positive person and the good life*. Washington, DC: American Psychology Association, 2002. p. 205-224.
- KANAN, Lília Aparecida & ZANELLI, José Carlos. Envolvimento de docentes-gestores com o trabalho no contexto universitário. *Psicologia & Sociedade*, v. 23, n. 1, p. 56-65, Belo Horizonte, 2011.
- KANUNGO, Rabindra N. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, v. 67, n. 3, p. 341-349, June, 1982.
- KEYES, Corey L. M.; HYSOM, Stuart J. & LUPO, Kimberly L. The positive organization: leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist-Manager Journal*, v. 4, n. 2, p. 143-153, 2000.
- LAWLER, Edward E. & HALL, Douglas T. Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, v. 54, n. 4, p. 305-312, August, 1970.
- LODAHL, Thomas M. & KEJNER, Mathilde. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, v. 49, n. 1, p. 24-33, February, 1965.
- MEYER, John P. & ALLEN, Natalie J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Manager Review*, v. 1, n. 1, p. 61-89, Spring, 1991.
- OLIVEIRA, Patrícia M. de & LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 4, n. 1, p. 1-21, São Paulo, janeiro/junho, 2005.
- OLIVEIRA, Sidinei R. de; PICCININI, Valmiria Carolina; FONTOURA, Daniele dos S. & SCHWEIG, Cristine. Buscando o sentido do trabalho. In: XXVIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD. *Anais...* Curitiba: Anpad, 2004.
- PASCHOAL, Tatiane & TAMAYO, Álvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, v. 7, n. 1, p. 11-22, Porto Alegre, abril, 2008.
- PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Cláudio V. & PORTO, Juliana B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 6, p. 1.054-1.072, Curitiba, novembro/dezembro, 2010.
- PESTANA, Mária Helena & GAGEIRO, João N. *Análise de dados para ciências sociais – a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Sílabo, 2003.

REFERÊNCIAS

PORTER, Lyman W.; STEERS, Richard M.; MOWDAY, Richard T. & BOULIAN, Paul V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, v. 59, n. 5, p. 603-609, October, 1974.

RHOADES, Linda & EISENBERGER, Robert. Perceived organizational support: a review of literature. *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n. 4, p. 698-714, August, 2002.

SALOVEY, Peter; ROTHMAN, Alexander J.; DETWEILER, Jerusha B. & STAWARD, Wayne T. Emotional states and physical health. *American Psychological Association*, v. 55, n. 1, p. 110-121, January, 2000.

SIEGEL, Sidney & CASTELLAN JUNIOR, N. John. *Estatística não paramétrica para ciências do comportamento*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

SIQUEIRA, Mirlene Maria M. *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. 1995. 239f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília. Brasília: UnB.

SIQUEIRA, Mirlene Maria M. & GOMIDE JÚNIOR, Sinésio. Vínculos do indivíduo com o trabalho e a organização. In: ZANELLI,

José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo & BASTOS, Antonio Virgílio B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIQUEIRA, Mirlene Maria M. & PADOVAM, Valquiria Aparecida R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 24, n. 2, p. 201-209, Brasília, abril/junho, 2008.

VAN HORN, Joan E.; TARIS, Toon W.; SCHAUFELI, Wilmar B. & SCHREURS, Paul J. G. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 77, n. 3, p. 365-375, September, 2004.

WEISS, Howard M. Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, v. 12, p. 173-194, 2002.

WRIGHT, Bradley E. Public sector work motivation: review of current literature and a revised conceptual model. *Journal of Public Administration and Theory*, v. 11, n. 4, p. 559-586, 2001.