



## **VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO DE INDICADORES DE BEM-ESTAR PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES**

Marina Campos Dessen\*  
Maria das Graças Torres da Paz<sup>#</sup>

**RESUMO.** O presente estudo teve como objetivo construir e validar um instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações que abarcasse mais detalhadamente a gama de indicadores que são listados na literatura e que pudesse ser aplicado no ambiente organizacional para ocupações variadas. A escala era inicialmente composta por 117 itens, tendo sido aplicada a 630 trabalhadores de diferentes organizações, públicas e privadas, com idade média de 35 anos. Destes, 65,5% eram homens e 34,5% eram mulheres. A análise fatorial revelou a existência de 10 fatores distribuídos em 61 itens. Tais fatores explicam 59% da variância do construto, possuem índices de *alpha* de Cronbach superiores a 0,75 e itens com cargas fatorais superiores a 0,30. Conclui-se que os fatores identificados apresentaram boas qualidades psicométricas e corroboram os indicadores de bem-estar encontrados na literatura.

**Palavras-chave:** Indicadores de bem-estar; organização; instrumento.

## **VALIDATION OF THE INSTRUMENT OF INDICATORS OF PERSONAL WELL-BEING AT THE WORKPLACE**

**ABSTRACT.** The objective of this study was to develop and validate a detailed instrument of indicators of personal well-being at the workplace, based on the literature and that could be applied in the work environment and for a variety of occupations. The instrument was initially composed of 117 items and it was applied to 630 workers of public and private organizations, in which 65,5% were men and 34,5% were women, with an average age of 35 years old. The factor analysis detected 10 factors which were distributed in 61 items. Those factors explain 59% of the construct variance; they have indices of Cronbach's coefficient superior to 0,75 and items with a factor loading above 0,30. It is concluded that the factors identified present good psychometric qualities that are similar to the indicators found in the literature.

**Key words:** Indicators of well-being; organization; instrument.

## **VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE INDICADORES DE BIENESTAR PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES**

**RESUMEN.** El actual estudio tuvo como objetivo construir y validar un instrumento de indicadores de bienestar personal en las organizaciones, que englobase con más detalles la gamma de indicadores que se enumeran en la literatura y que pudiese ser aplicado en el ambiente organizacional para ocupaciones variadas. La escala fue compuesta inicialmente por 117 afirmaciones, siendo aplicada en 630 trabajadores de diversas organizaciones, públicas y privadas. De éstos, 65,5% eran hombres y 34,5% eran mujeres, con edad media de 35 años. El análisis factorial presentó la existencia de 10 factores distribuidos en 61 afirmaciones. Tales factores explican 59% de la variación del constructo, tienen índices de alfas de Cronbach superiores a 0,75 y afirmaciones con cargas factoriales superiores a 0,30. Concluyese que los factores identificados han presentado buenas calidades psicométricas y corroboran con los indicadores de bienestar encontrados en la literatura.

**Palabras-clave:** Indicadores de bienestar; organización; instrumento..

O trabalho é de extrema importância para a vida dos indivíduos, contribuindo para a sua sobrevivência e adaptação ao mundo. Como uma parcela

significativa da vida do indivíduo é passada no ambiente de trabalho, torna-se essencial que este se sinta bem em relação a esse ambiente. Neste contexto,

\* Doutoranda da Universidade de Brasília. Mestre em Psicologia. Bolsista de pesquisa do Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico, Brasil.

# Doutora em Psicologia (Psicologia Experimental). Pesquisadora associada da Universidade de Brasília.

faz-se necessário intensificar as discussões e investigações de temas relativos ao bem-estar no trabalho, já que esta é uma área que ainda não possui concepções claras (Tamayo, 2004). As investigações sobre esta variável podem contribuir para a criação de um ambiente mais saudável e propício à realização pessoal que, por sua vez, pode ter impacto em diversos setores da vida dos indivíduos (Blustein, 2008) e em variáveis da organização, como rotatividade, absenteísmo e desempenho (Daniels & Harris, 2000; Danna & Griffin, 1999).

A maior parte das pesquisas existentes sobre bem-estar o avaliam de uma maneira geral, sem ser vinculado a qualquer contexto, como o ambiente de trabalho (Akutsu, 2008). Com relação a estas pesquisas, existem duas correntes que podem ser destacadas: a do bem-estar subjetivo e a do bem-estar psicológico.

Quanto ao bem-estar subjetivo, Diener (1984) é um dos principais autores desta abordagem, que advém da tradição hedonista. Para ele, o bem-estar envolve uma ocorrência mais frequente de afetos (emoções e humores) positivos do que de negativos e uma satisfação com a vida. Já o bem-estar psicológico decorre da visão eudaimônica, que enfatiza a experiência de expressividade pessoal e de autorrealização (Ryff, 1989).

Com base nas abordagens de bem-estar subjetivo e psicológico, alguns autores criaram modelos que possibilitam a análise do bem-estar sob a perspectiva da Psicologia Social e do Trabalho. Estes autores acreditam que avaliar o bem-estar em contextos particulares, como o trabalho, é mais vantajoso do que avaliá-lo de uma maneira geral, porque as relações de antecedentes do contexto de trabalho são mais fortes com o bem-estar neste contexto, contribuindo mais para a compreensão e intervenção desta variável (Álvaro, Bergere, Crespo, Torregrosa & Garrido, 1993; Van Horn, Taris, Schaufeli & Scheurs, 2004).

Destes autores, um dos que mais se destacam é Warr (1987), cujo modelo de saúde mental serviu de base para vários estudos acerca do bem-estar no trabalho. Esse autor avalia a saúde mental em uma perspectiva predominantemente positiva e a considera como um conceito multifatorial, que possui cinco componentes: o bem-estar afetivo, a competência pessoal, a autonomia, a aspiração e o funcionamento integrado.

Para caracterizar o bem-estar afetivo, Warr (1987) apresenta três eixos. O primeiro destes se refere à dimensão prazer, com polos que vão de sentir-se bem a sentir-se mal. A dimensão excitação é interpretada a partir da relação com os polos da dimensão prazer. O

segundo eixo avalia a ansiedade (alta excitação e baixo prazer) e o conforto (alto prazer e baixa excitação). Já o terceiro é representado pela depressão (baixo prazer e excitação) e pelo entusiasmo (alto prazer e excitação).

Para Warr (1987, 2007), o ambiente exerce influência na saúde mental das pessoas, pois o bem-estar de um indivíduo dependerá de quanto o seu ambiente lhe proporciona oportunidades de experiências positivas, quanto estas são percebidas e quanto são aproveitadas. Esta influência, porém, não é linear, pois as alterações psíquicas variam de um indivíduo para outro, dependendo de seus atributos pessoais e do grau em que as características ambientais se manifestam. Estas ideias também se aplicam ao ambiente de trabalho (Warr, 2007), o qual possui características que influenciam o bem-estar dos indivíduos e serão descritas posteriormente neste artigo.

Ainda na literatura internacional, Van Horn et al. (2004) consideram que o bem-estar ocupacional se refere à avaliação positiva de fatores do trabalho, extrapolando a dimensão afetiva e incluindo a motivacional, comportamental, cognitiva e psicossomática. A primeira delas, a afetiva, envolve o afeto, referente a sentimentos e emoções; a exaustão emocional, que advém do *burnout* e corresponde ao desgaste físico e emocional; a satisfação no trabalho, que engloba colegas, organização e tipo de trabalho; e o comprometimento organizacional, que avalia a identificação e o envolvimento com a organização.

A dimensão profissional corresponde à autonomia, avaliada pela liberdade de tomar decisões; à aspiração, que inclui a busca de desafios; e à competência, representada pela capacidade de lidar com problemas no trabalho. A social consiste na despersonalização, também advinda do *burnout* e referente à indiferença aos colegas de trabalho, e nas relações sociais, envolvendo o suporte percebido na relação com estes colegas.

A dimensão cognitiva envolve o processamento de novas informações e a concentração. Por fim, a psicossomática é caracterizada pelas queixas psicossomáticas. Os testes com esta estrutura demonstraram que a dimensão mais representativa do bem-estar no trabalho é a afetiva, o que leva a concluir que o estado emocional é essencial para a avaliação desta variável (Van Horn et al., 2004). Neste sentido, Daniels (2000) propõe a consideração apenas do afeto, afirmando que existem conceitos muito amplos que misturam antecedentes e consequentes em uma única análise.

No Brasil, Siqueira e Padovam (2008) afirmam que a literatura sobre o bem-estar ocupacional ainda apresenta conceitos variados, sejam eles positivos ou negativos. Muitas vezes este termo aparece como sinônimo de qualidade de vida, satisfação, estresse ou saúde mental. Estas autoras consideram que o bem-estar no trabalho é um conceito formado por três componentes: satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Ferreira, Pacheco, Pinto, Fernandes e Silva (2007) se baseiam no modelo de bem-estar subjetivo de Diener (1984) e afirmam que o bem-estar no trabalho é um construto superordenado que contém uma dimensão cognitiva, avaliada pela satisfação no trabalho, e uma dimensão afetiva, associada aos afetos positivos e negativos dirigidos ao trabalho. Souto e Rego (2007) também se baseiam no bem-estar subjetivo para formar um conceito de bem-estar no trabalho; porém, os autores analisam somente os afetos, levando em consideração a afirmação de Daniels (2000) referente à importância destes como indicadores de bem-estar psicológico. Destarte, o construto reflete a frequência de experiências com afetos positivos e a escassez com experiências de afetos negativos, abarcando cinco dimensões bipolares: ansiedade-conforto, depressão-prazer, aborrecimento-entusiasmo, cansaço-vigor e irritação-tranquilidade.

Outra autora que trabalha com o bem-estar ocupacional no Brasil é Paschoal (2008), que enfatiza tanto a abordagem hedônica quanto a eudaimônica. Ela conceitua como a “prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida” (p. 23). Dessa maneira, a autora inclui tanto aspectos afetivos, avaliados pelas emoções e humores, quanto cognitivos, representados pela realização, englobando as abordagens do bem-estar subjetivo e psicológico.

Operacionalmente, para a autora o bem-estar no trabalho possui os fatores afeto positivo, afeto negativo e realização pessoal. O afeto positivo é investigado por meio dos seguintes adjetivos: feliz, alegre, entusiasmado, animado, empolgado, contente, disposto, orgulhoso e tranquilo. Os adjetivos nervoso, tenso, irritado, chateado, impaciente, com raiva, incomodado, deprimido, frustrado, ansioso, preocupado e entediado caracterizam o afeto negativo. Por fim, a realização é avaliada pelas frases: realizo o meu potencial, desenvolvo habilidades que considero importantes, realizo atividades que expressam minhas

capacidades, consigo recompensas importantes para mim, supero desafios, atinjo resultados que valorizo, avanço nas metas que estabeleci para minha vida, faço o que realmente gosto de fazer e expresso o que há de melhor em mim.

Apesar da importância dos estudos citados anteriormente, considera-se neste o conceito de Paz (2004), que também envolve tanto a dimensão cognitiva quanto a afetiva de bem-estar. Esta última não é medida por meio de emoções e humores, como é comum nas outras definições, porque, em se tratando de emoções e humores, a situação de mensuração pode influenciar as respostas (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Para estes autores, o resultado pode variar conforme a escala utilizada, a ordem dos itens, o estado de humor da pessoa no momento de responder ao instrumento e e outros fatores situacionais.

Além disso, Paz (2004) trabalha com os indicadores de bem-estar e esta análise pode trazer grandes contribuições. Por meio dela, por exemplo, é possível compreender o que afeta os trabalhadores e como intervir para o aumento de seu nível de bem-estar. Neste sentido, Diener (2000) afirma que os estudos sobre bem-estar estão deixando de focalizar quem o sente e passando a enfocar quando e por que as pessoas o sentem e quais são os processos que o influenciam, logo, a compreensão do bem-estar em conjunto com seus indicadores avança na resposta a estas perguntas.

Baseada na abordagem sistêmica e em estudos sobre a saúde do trabalhador, Paz (2004) concebe o bem-estar enquanto processo, definindo-o como a satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos ao desempenhar seu papel na organização. Esta concepção responsabiliza a organização não só pela saúde individual de cada empregado, mas também por prover ambientes saudáveis que possibilitem relacionamentos e atitudes positivas quanto ao trabalho. Considera também que o bem-estar decorre de relações de reciprocidade entre o empregado e a organização, portanto pode ser afetado por características individuais e organizacionais.

Nesta concepção, as organizações são sistemas abertos em constante troca com o meio, tendo o trabalhador um papel ativo na construção de seu bem-estar no trabalho. Este, por sua vez, é avaliado por meio da percepção do próprio indivíduo sobre as relações de reciprocidade que ele mantém com a organização. Esta relação de reciprocidade é caracterizada pela responsabilidade tanto do empregado quanto da organização no tocante à construção do bem-estar pessoal do trabalhador. O

empregado deve realizar suas atividades conforme estabelecido, com o objetivo de alcançar metas essenciais para que a organização sobreviva e cresça; já a organização deve prover um ambiente que possibilite o alcance destas metas e que não comprometa a saúde do trabalhador, por cujo bem-estar pessoal ela deve responsabilizar-se.

De acordo com Paz (2004), o bem-estar possui dois polos: gratificação (realização de desejos e necessidades individuais) e descontentamento (não realização de desejos e necessidades individuais), sendo este último avaliado pela inversão do polo oposto. Desta forma, a autora descreve sete indicadores do polo gratificação.

O primeiro indicador, denominado valorização do trabalho, refere-se à percepção do próprio funcionário de que seu trabalho é importante, tanto para ele quanto para os outros (organização e sociedade). O reconhecimento pessoal, segundo indicador, é a percepção do funcionário sobre ser admirado e recompensado por sua competência no trabalho. O terceiro indicador, denominado de autonomia, diz respeito à percepção do funcionário sobre a liberdade que possui para utilizar seu estilo pessoal na execução de seu trabalho. O quarto indicador, expectativa de crescimento, é a percepção que o indivíduo possui da possibilidade de estar se desenvolvendo pessoal e profissionalmente. O quinto, recursos financeiros, descreve a percepção de justiça na relação entre o trabalho que realiza e o salário que recebe. Os dois últimos indicadores são suporte ambiental e orgulho. Para a autora, é importante para o bem-estar pessoal nas organizações que o funcionário perceba a existência de apoio material, social e tecnológico e que se sinta orgulhoso por fazer parte da organização em que trabalha.

Apesar de o conceito de Paz (2004) englobar estes indicadores, seu instrumento de medida os avalia de uma maneira muito geral, sendo representados praticamente por um único item e avaliados em conjunto em uma escala unifatorial. Dessen (2005) realizou uma pesquisa utilizando o conceito de Paz (2004) e o instrumento de medida proposto por ela e concluiu que um detalhamento maior dos indicadores citados por Paz (2004) pode contribuir bastante para a compreensão do bem-estar nas organizações e, principalmente, para a realização de intervenções nas organizações.

Van Horn et al. (2004) também apontam que instrumentos baseados em abordagens multidimensionais para medir o bem-estar podem resultar em conclusões mais precisas, contribuindo mais para a compreensão da natureza, das causas e das

consequências do bem-estar no trabalho. Por isso será apresentada uma síntese dos principais indicadores de bem-estar ocupacional citados na literatura, com o objetivo de obter uma visão mais detalhada sobre eles e complementar a análise daqueles mencionados por Paz (2004).

A indefinição do conceito, a variedade de medidas e a investigação de fenômenos correlatos como sinônimos desta variável dificultam ainda mais a definição consistente destes indicadores (Paschoal, 2008); mas os autores que trabalham com bem-estar no âmbito do trabalho, como Paschoal (2008), Paz (2004), Van Horn et al. (2004) e Warr (2007), já realizaram avanços no que diz respeito a estas variáveis, sendo possível encontrar semelhanças e complementaridade.

Um dos aspectos mencionados por Paz (2004) se refere aos recursos financeiros, em que o indivíduo deve perceber justiça na relação entre o trabalho que realiza e o salário que recebe. Warr (2007) também trata disso quando fala da disponibilidade de dinheiro e aponta a necessidade de estes recursos serem capazes de atender às necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores.

Um segundo fator importante encontrado diz respeito aos relacionamentos que ocorrem no ambiente de trabalho. Warr (2007) afirma que o bem-estar parece depender das relações estabelecidas com as outras pessoas e aponta a ajuda recebida delas como um elemento essencial. Neste sentido, o autor enfatiza o suporte do supervisor, especialmente no que se refere à aceitação de ideias, à participação e ao bem-estar de sua equipe. Paz (2004) também cita a relevância do suporte social, enquanto Van Horn et al. (2004) mencionam as relações com os colegas de trabalho.

Quanto à organização em si, Paz (2004) afirma que é necessário ter orgulho por fazer parte dela, enquanto Van Horn et al. (2004) enfatizam a satisfação e a identificação com ela como importantes fatores para o bem-estar. Warr (2007), por sua vez, afirma que é necessário haver uma percepção de justiça na relação entre o trabalhador e a organização e entre a organização e a sociedade, avaliada pela característica por ele denominada equidade. Destarte, estes aspectos são relacionados à responsabilidade social e à justiça organizacional.

O crescimento também é citado como um importante aspecto, em que Paz (2004) trata da percepção de possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional, enquanto Warr (2007) fala das oportunidades na carreira. Para ele, a carreira envolve não só a progressão hierárquica, mas também os

movimentos laterais, os papéis alternativos e as atividades educacionais.

Com relação às condições de trabalho, a principal característica citada pelos autores é a autonomia. Paz (2004), Van Horn et al. (2004) e Warr (2007) afirmam que o indivíduo deve ter liberdade para ajustar a execução de seu trabalho às suas características pessoais e poder controlar as atividades ao seu redor. Também são citados aspectos referentes ao ambiente físico, como segurança (Warr, 2007) e suporte ambiental (Paz, 2004). Por fim, Warr (2007) também menciona a importância das metas e da clareza do ambiente, de modo que o trabalhador deve possuir informações claras e antecipar os acontecimentos.

O reconhecimento é citado por Paz (2004), pois a percepção de ser admirado e recompensado por sua competência é uma característica que contribui para o bem-estar. A mesma autora ainda cita a valorização, que se refere à percepção que o próprio trabalhador tem da importância do trabalho que realiza. Este aspecto também é mencionado por Warr (2007) ao tratar da posição social, quando faz observações sobre a necessidade de o indivíduo perceber a importância que suas atividades têm para ele, para a organização e para a sociedade.

Por fim, um último fator de destaque na literatura é denominado de realização. Paschoal (2008) considera que a realização envolve a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. Neste sentido, o indivíduo deve realizar seu potencial, desenvolver habilidades que considera importantes, realizar atividades que expressam suas capacidades, superar desafios, fazer o que realmente gosta de fazer, expressar o que há de melhor em si, avançar nas metas que estabeleceu para sua vida, conseguir recompensas importantes para ele e atingir resultados que valoriza. Considerando isto, Warr (2007) menciona a importância da oportunidade para o uso de habilidades e da variedade no trabalho, enquanto Van Horn et al. (2004) descrevem a necessidade da busca de desafios para o alcance do bem-estar.

Em síntese, é possível perceber que existem similaridades e complementaridades entre os diversos autores quanto aos indicadores de bem-estar no ambiente de trabalho. O quadro 1 apresenta um sumário dos principais indicadores do contexto organizacional encontrados na literatura, que, na opinião dos autores, exercem impacto no bem-estar dos trabalhadores.

Indicador	Autores
Recursos financeiros	Paz (2004) Warr (2007)
Relações interpessoais	Paz (2004) Warr (2007) Van Horn et al. (2004)
Organização	Paz (2004) Warr (2007) Van Horn et al. (2004)
Oportunidades de crescimento	Paz (2004) Warr (2007)
Condições de trabalho	Paz (2004) Warr (2007) Van Horn et al. (2004)
Reconhecimento	Paz (2004)
Valorização	Paz (2004) Warr (2007)
Realização	Paschoal (2008) Warr (2007) Van Horn et al. (2004)

**Quadro 1.** Síntese dos Indicadores de Bem-Estar Pessoal nas Organizações

Em decorrência da importância da compreensão destes indicadores para a avaliação e a intervenção referente ao bem-estar dos indivíduos, esta pesquisa teve como objetivo construir e validar um instrumento que englobasse os seus indicadores. O procedimento para construção e validação deste instrumento é descrito a seguir.

## MÉTODO

### Amostra

Os questionários foram aplicados a 630 trabalhadores de organizações de diferentes setores, públicas e privadas, alocados em diversas cidades do Brasil. Dos dados demográficos respondidos, 65,5% eram homens e 34,5% eram mulheres e a idade variou entre 17 e 60 anos. Com relação à escolaridade, 30% possuíam até o ensino fundamental completo, 40% até ensino médio completo e 30% já haviam, pelo menos, iniciado o ensino superior. Quanto ao tempo de serviço, somente participaram da validação trabalhadores com mais de três meses na organização, por se considerar que com um tempo menor ficaria prejudicada a avaliação dos seus indicadores de bem-estar. Este critério foi adotado porque, de acordo com a CLT, antes de três meses o trabalhador ainda está em período de experiência na organização. A média do tempo de trabalho dos participantes nas organizações foi de 4,5 anos.

### Instrumento

A construção dos itens que compõem este instrumento teve como base os indicadores de bem-estar no trabalho

citados na literatura, que foram descritos anteriormente. Além disso, foram considerados os resultados de entrevistas realizadas, que contribuíram para identificar se havia algum critério de bem-estar não mencionado pelos autores. Participaram destas entrevistas 54 trabalhadores de diferentes organizações públicas e privadas, que responderam à seguinte questão: "O que é bem-estar, para você, nesta organização?" O instrumento foi construído incluindo todos os indicadores listados nas entrevistas e na literatura, com um total de aproximadamente 180 itens, envolvendo aspectos cognitivos e aspectos afetivos.

Para a avaliação dos itens foram realizadas análises semântica e de juízos. Inicialmente, duas especialistas em Língua Portuguesa revisaram a construção dos itens e as instruções para identificar erros de português e palavras de difícil compreensão. Em seguida, um grupo de 10 participantes de diferentes organizações respondeu ao questionário, também com o objetivo de verificar sua compreensão.

Após esta etapa, um grupo de 10 peritos, entre pesquisadores e trabalhadores de diferentes organizações, julgou os itens quanto à sua relevância e pertinência para o bem-estar nas organizações. Em primeiro lugar, estes participantes agruparam os itens de acordo com as características que consideravam semelhantes. Além disso, julgaram cada um dos agrupamentos de acordo com critérios citados por Pasquali (1998), como a objetividade, a simplicidade, a clareza, a precisão e a amplitude.

Por fim, aqueles itens que foram mal avaliados e causaram discordâncias entre os participantes foram retirados, restando 117 itens. Estes itens foram respondidos com base em uma escala de concordância de 6 pontos: 0- Discordo totalmente, 1- Concordo muito pouco, 2- Concordo pouco, 3- Concordo moderadamente, 4- Concordo muito, 5- Concordo totalmente.

### Procedimentos de coleta de dados

De início procedeu-se ao contato com a empresa, apresentando-lhe como condição para ser selecionada disponibilizar seus funcionários para participarem da pesquisa. Em seguida foi-lhe enviada uma carta de apresentação para que seus diretores pudessem avaliar o projeto de pesquisa. Juntamente com a carta foi apresentado o questionário, para que a organização pudesse esclarecer dúvidas, receber informações sobre a operacionalização da coleta de dados e, se o quisesse, estabelecer o compromisso ético-profissional.

Após o consentimento, teve início a coleta de dados no próprio local de trabalho de cada empregado, de maneira coletiva e individual, dependendo da disponibilidade da organização e dos trabalhadores. A orientação dada aos participantes informava sobre os objetivos do estudo, os procedimentos para

preenchimento do questionário e o sigilo. Cada bloco entregue aos participantes continha a apresentação da pesquisa, o requerimento de dados demográficos pessoais e funcionais e os itens propriamente ditos.

### Procedimentos de análise de dados

Em primeiro lugar, os questionários foram numerados e digitados no banco de dados do programa estatístico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 15.0. Foram, então, retirados do banco aqueles respondentes com quantidade considerável de itens em branco (mais do que 10%).

Em seguida foi verificada a fatorabilidade da matriz. Para a verificação da quantidade de fatores foi analisado o *scree plot* em conjunto com o autovalor e a análise paralela (Tanguma, 2000; Zwick & Velicer, 1986). Diante da variabilidade de possibilidades de fatores (entre quatro e dez fatores), foram realizadas análises fatoriais testando todas as opções. Aquela que melhor representou o construto foi composta de dez fatores, resultado sugerido pela análise paralela.

Para a extração de fatores, foi utilizado o método PAF (*Principal Axis Factoring*), com rotação oblíqua. Os itens de cada fator foram selecionados de acordo com o conteúdo e a carga fatorial mínima de 0,30. Além disso, foram excluídos do instrumento final aqueles itens com carga acima de 0,30 em mais de um fator. O cálculo da precisão do instrumento foi realizado por meio do coeficiente *alpha* de Cronbach.

## RESULTADOS

Com relação à fatorabilidade da matriz, o KMO encontrado foi de 0,948, o teste de esfericidade foi de 33423,273 ( $p < 0,001$ ) e as comunidades apresentaram valores acima de 0,536, indicando a existência de mais de um fator. Quanto à quantidade de fatores, o *scree plot* indicou que quatro fatores poderiam ser considerados, o autovalor apresentou vinte componentes acima de 1,0 e a análise paralela propôs a existência de até dez fatores, momento em que seu autovalor se torna maior do que o autovalor inicial, encontrado na análise do banco de dados obtido na pesquisa.

Diante da variabilidade de possibilidades de fatores, foram realizadas análises fatoriais testando todos eles, sendo apresentada neste estudo somente a análise definitiva composta por 10 fatores. Esta solução foi selecionada, pois a análise do conteúdo de cada fator foi a mais apropriada e ela foi a que melhor representou o construto. Juntos, os 10 fatores explicam 59% da variância do construto.

O instrumento ficou composto por 61 itens. O primeiro fator, *Reconhecimento*, contém seis itens e *alpha*

de 0,89. O segundo fator, *Salário*, possui seis itens e *alpha* de 0,92. A *Relação com a chefia* é representada pelo terceiro fator, com sete itens e confiabilidade

(*alpha*) de 0,94. A tabela 1 apresenta a matriz fatorial e os resultados encontrados sobre a precisão destes três primeiros fatores.

**Tabela 1.** Matriz Fatorial e Precisão dos Fatores Reconhecimento, Salário e Relação com Chefia

Fator	Item	Carga
Reconhecimento Autovalor = 43,66 Alpha = 0,89	Considero que há espaço para que eu participe do processo de tomada de decisões.	0,401
	Sou reconhecido pelo trabalho que realizo nesta organização.	0,387
	Sinto que meu trabalho é reconhecido.	0,371
	Tenho autonomia para implementar novas ideias.	0,359
	Gosto da forma pela qual meu esforço é valorizado.	0,337
	Acredito que minha opinião é considerada nesta organização.	0,304
Salário Autovalor = 5,95 Alpha = 0,92	Gosto do salário que recebo.	0,895
	Considero justo o salário que recebo.	0,882
	Acho justo o valor do meu salário quando comparado ao que os demais trabalhadores desta organização recebem.	0,782
	Julgo que o meu salário é compatível com o salário do mercado.	0,782
	Considero que o salário que recebo é suficiente para as despesas com o meu estilo de vida preferido.	0,722
	Possuo renda suficiente para satisfazer minhas expectativas pessoais e sociais.	0,686
Relação com Chefia Autovalor = 4,36 Alpha = 0,94	Acho que meu chefe é atencioso.	0,852
	Acho que meu chefe é aberto a sugestões.	0,808
	Tenho um chefe que colabora para a minha produtividade.	0,747
	Gosto da maneira como meu chefe me trata.	0,741
	Considero meu chefe justo.	0,732
	Considero que a competência de meu chefe contribui para o meu trabalho.	0,726
	Acredito que meu chefe transmite as informações importantes para o meu desempenho no trabalho.	0,681

O fator 4, *Relação com colegas de trabalho*, contém sete itens e confiabilidade de 0,90. O fator *Identificação com a organização* (5) contém oito itens e *alpha* de

Cronbach de 0,91. O fator *Oportunidades de crescimento* (6) possui cinco itens e confiabilidade de 0,85. A tabela 2 apresenta a matriz e precisão destes três fatores.

**Tabela 2.** Matriz Fatorial e Precisão dos Fatores Relação com Colegas, Identificação com a Organização e Oportunidades de Crescimento

Fator	Item	Carga
Relação com Colegas Autovalor = 3,26 Alpha = 0,90	Gosto do tipo de amizade que meus colegas de trabalho demonstram por mim.	0,800
	Sinto confiança nos meus colegas de trabalho.	0,790
	Sou apoiado pelos meus colegas quando necessito.	0,728
	Acredito que posso contar com meus colegas de trabalho para desempenhar minhas atividades.	0,721
	Sinto-me bem com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	0,710
	Sou tratado com respeito pelos meus colegas de trabalho.	0,687
	Sou tratado com respeito pelos outros trabalhadores desta organização.	0,570
Identificação com a Organização Autovalor = 2,56 Alpha = 0,91	Admiro a organização em que trabalho.	0,759
	Tenho orgulho de pertencer a esta organização.	0,735
	Confio nesta organização.	0,669
	Acredito na seriedade desta organização.	0,609
	Me identifico com esta organização.	0,581
	Acredito no resultado do trabalho desta organização.	0,561
	Gosto da imagem desta organização junto à comunidade.	0,556
Oportunidades de Crescimento Autovalor = 2,25 Alpha = 0,85	Julgo que meus direitos são cumpridos por esta organização.	0,347
	Gosto do sistema de promoção desta organização.	0,494
	Gosto da maneira com que esta organização realiza as promoções de seu pessoal.	0,506
	Tenho conhecimento dos critérios utilizados para as promoções.	0,411
	Sinto-me bem com a oportunidade que tenho de aprender por meio de capacitações oferecidas pela organização.	0,339
	Aqui, avalio que realizo treinamentos que são relevantes para o meu trabalho.	0,326

Os quatro últimos fatores são apresentados na tabela 3 e referem-se a *Condições de trabalho*, *Relação com clientes*, *Valorização* e *Realização*. As *Condições de trabalho* são avaliadas no fator 7, com sete itens e confiabilidade de 0,82. O oitavo indicador

trata da *Relação com clientes*, possuindo três itens e confiabilidade de 0,82. O nono fator abarca a *Valorização*, com 4 itens e *alpha* de Cronbach de 0,75. Por fim, o último indicador se refere à *Realização*, que possui oito itens e *alpha* de Cronbach de 0,90.

**Tabela 3.** Matriz Fatorial e Precisão dos Fatores Condições de Trabalho, Relação com Clientes, Valorização e Realização

Fator	Item	Carga
Condições de Trabalho  Autovalor = 1,94 Alpha = 0,82	Possuo equipamentos de trabalho adequados para garantir minha saúde.	0,741
	Possuo equipamentos de segurança que previnem os perigos do trabalho.	0,638
	Possuo uma jornada de trabalho adequada.	0,391
	Sinto-me bem com minha carga de trabalho.	0,391
	Tenho liberdade para executar minhas atividades usando meu estilo pessoal.	0,329
	Sinto que trabalho em um ambiente que favorece a minha saúde.	0,325
	Tenho a infra-estrutura material necessária para a execução do meu trabalho.	0,300
Relação com Clientes  Autovalor = 1,85 Alpha = 0,82	Gosto do estilo de relacionamento que tenho com meus clientes.	0,586
	Meu relacionamento com meus clientes influenciam positivamente o meu trabalho.	0,491
	Sou tratado com respeito pelos meus clientes.	0,433
	Percebo a importância das minhas atividades para o alcance dos objetivos da organização.	0,358
	Sinto-me responsável pelos resultados do trabalho que executo.	0,342
	Conheço os resultados que meu trabalho traz para a organização.	0,328
	Acho que o trabalho que desempenho é essencial para a sociedade.	0,318
Valorização  Autovalor = 1,63 Alpha = 0,75	Sinto-me bem com o que faço trabalhando aqui.	0,651
	Gosto do trabalho que faço.	0,597
	Sinto-me bem com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	0,559
	Sinto-me realizado profissionalmente no meu trabalho.	0,532
	Gosto da variedade de tarefas que realizo.	0,509
	O meu trabalho possibilita a minha realização pessoal.	0,430
	Penso que, trabalhando nesta organização, eu desenvolvo meu potencial.	0,364
Realização  Autovalor = 1,60 Alpha = 0,90	Considero que utilizo minhas habilidades e talentos na execução de minhas tarefas.	0,345

## DISCUSSÃO

Os resultados apresentam um instrumento com sessenta e um itens, subdivididos em dez fatores. Estes fatores apresentaram boas qualidades psicométricas e concordam com os indicadores de bem-estar encontrados na literatura. É importante ressaltar que, para Paz (2004), o bem-estar decorre da satisfação de necessidades e da realização de desejos dos indivíduos ao desempenhar seu papel na organização. Assim estes indicadores representam os fatores que contribuem para tal satisfação e realização.

O primeiro fator encontrado foi o *Reconhecimento*. Ele indica que o trabalhador sente que seu trabalho é reconhecido, que seu esforço é valorizado e que suas ideias e opiniões são levadas em conta. Este aspecto também é citado por Paz (2004), que aponta a importância da percepção de ser

admirado e recompensado por sua competência para o bem-estar.

O segundo fator, *Salário*, implica que o indivíduo gosta do salário que recebe e o considera justo e suficiente para satisfazer suas expectativas pessoais e sociais. No mesmo sentido, Paz (2004) menciona a percepção de justiça na relação entre o trabalho que se realiza e o salário que se recebe, e Warr (2007) trata da necessidade de estes recursos serem capazes de atender às necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores.

Os três indicadores seguintes envolvem relacionamentos interpessoais nas organizações. O terceiro fator encontrado engloba itens que avaliam as *Relações com a chefia*, que devem ser atenciosas, abertas, justas, respeitosas e competentes. O quarto fator se refere às *Relações com os colegas de trabalho* e indica que elas devem ser de amizade, confiança, respeito, apoio e colaboração. Ainda no tocante a

respeito e a bom relacionamento, foi encontrado o quinto fator, denominado *Relações com os clientes*. Estes três fatores são mencionados na literatura por Paz (2004), Warr (2007) e Van Horn et al. (2004), os quais afirmam que o bem-estar depende das relações estabelecidas com as outras pessoas e apontam a ajuda recebida delas como um elemento essencial.

O sexto fator, *Identificação com a organização*, também é necessário para o bem-estar, pois os indivíduos devem sentir admiração, orgulho, confiança e identificação por ela, percebendo-a como uma organização séria e acreditando nos resultados do trabalho nela realizado. Paz (2004) menciona a necessidade de sentir orgulho por fazer parte da organização, Van Horn et al. (2004) apontam aspectos como a satisfação e a identificação com ela, e Warr (2007) trata da responsabilidade social e da justiça organizacional como importantes fatores de bem-estar.

Outro fator que concorda com a literatura se refere às *Oportunidades de crescimento*, sendo este o sétimo fator identificado. Estas oportunidades são avaliadas por meio do gosto pelo sistema de promoção e conhecimento de seus critérios, além das oportunidades de capacitação e realização de treinamentos relevantes para o trabalho. Estes aspectos são descritos por Paz (2004) ao falar da importância da percepção de possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional, e por Warr (2007), que fala das oportunidades na carreira, as quais incluem progressão hierárquica e atividades educacionais.

Os aspectos encontrados no oitavo fator, relacionado às *Condições de trabalho*, são a autonomia para realizar suas atividades e a existência da infraestrutura necessária para a realização do trabalho e de equipamentos que garantam segurança, além de uma carga e jornada de trabalho adequadas. A autonomia é citada por Paz (2004), Van Horn et al. (2004) e Warr (2007); a segurança, por Warr (2007), e o suporte ambiental, por Paz (2004). Os itens referentes à importância das metas e da clareza do ambiente (Warr, 2007) foram excluídos pela análise fatorial por serem agrupados no fator *Relações com a chefia* e não possuírem cargas tão boas quanto os outros itens deste fator.

O nono fator encontrado, *Valorização*, é formado por itens que afirmam que, para alcançar o bem-estar, o indivíduo deve conhecer os resultados que seu trabalho traz para a organização e considerá-lo importante, tanto para a organização quanto para a sociedade. Estes aspectos são encontrados nos modelos de Paz (2004) e de Warr (2007).

Por fim, o décimo fator é denominado *Realização* e significa que o indivíduo gosta do trabalho que faz e

das tarefas que realiza, que estes possibilitam o uso de suas habilidades e talentos e contribuem para o desenvolvimento de seu potencial. Da mesma maneira, Paschoal (2008) cita que o trabalho deve contribuir para a realização do potencial do indivíduo e consistir de atividades que desenvolvam suas habilidades e expressem suas capacidades, de modo que ele faça sempre o que gosta de fazer. Estes aspectos também são mencionados por Warr (2007) e Van Horn et al. (2004).

Para finalizar, é necessário lembrar que o conceito de Paz (2004) sobre o bem-estar leva em consideração uma relação de reciprocidade entre o indivíduo e a organização, sendo responsabilidade de ambos. Partindo do mesmo pressuposto, os indicadores aqui descritos não são de responsabilidade única nem da organização nem do indivíduo, mas decorrem da reciprocidade entre ambos.

## CONCLUSÃO

Em suma, este estudo apresenta o desenvolvimento de um instrumento para avaliar indicadores de bem-estar pessoal nas organizações, fato importante, já que a maior parte dos estudos é voltada para o bem-estar no trabalho. Os resultados apontam boas qualidades psicométricas, incentivando a continuidade de seu uso em novas pesquisas.

Como esta foi uma pesquisa inicial, ainda há espaço para melhoria e otimização do instrumento. Para estudos futuros, sugere-se a realização de uma análise fatorial confirmatória, bem como a verificação da possibilidade de reduzir ainda mais a quantidade de itens, para diminuir o tempo de resposta e facilitar a aplicação.

Isto indica que o instrumento elaborado possui potencial diagnóstico para prover informações tanto aos pesquisadores quanto aos profissionais de Recursos Humanos. Na pesquisa científica, este instrumento pode ser utilizado de forma a identificar o impacto de variáveis organizacionais, como a cultura e as ações de qualidade de vida no trabalho, sobre a percepção de bem-estar dos funcionários. A influência de características individuais também pode ser avaliada, uma vez que existem diversos autores, como Danna e Griffin (1999), Paz (2004) e Warr (2002), que mencionam a existência de relação entre estas variáveis.

A área de gestão de pessoas também pode se beneficiar deste instrumento, pois sua aplicação nos trabalhadores provê importantes informações sobre o bem-estar destes com relação a diversos aspectos do trabalho na organização. Tais informações servem de

base para a realização de intervenções de forma a criar ambientes mais saudáveis e propícios à satisfação de necessidades e à realização de desejos dos indivíduos neste contexto.

## REFERÊNCIAS

- Akutsu, R. C. C. A. (2008). *Valores e bem-estar dos nutricionistas brasileiros*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Albuquerque, A.S. & Tróccoli, B.T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Álvaro, J. L., Bergere, J., Crespo, E., Torregrosa, J. R. & Garrido, A. (1993). Estabilidad en el empleo, nivel ocupacional, condiciones de trabajo y bienestar psicológico. *Interacción Social*, 3, 157-165.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being. *American Psychologist*, 63(4), 228-240.
- Daniels, K. & Harris, C. (2000). Work, psychological well-being and performance. *Occupational Medicine*, 50(5), 304-309.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Danna, K. & Griffin, R.W. (1999). Healthy and well being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. Recuperado em 20 de Agosto de 2004 em [www.findarticles.com](http://www.findarticles.com).
- Dessen, M. C. (2005). *Bem-estar Pessoal nas Organizações: o Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Ferreira, M. C., Pacheco, S., Pinto, N. M., Fernandes, H. A. & Silva, A. P. C. (2007). O bem-estar no trabalho e a previsão de exaustão emocional. *XXXI ENANPAD*. Rio de Janeiro. CD-ROM.
- Pascoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Pasquali, L. (1998). Princípios de elaboração de escalas psicológicas. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 25(5), 206-213.
- Paz, M. G. T. (2004). Poder e saúde organizacional. Em A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Siqueira, M. M. M. & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Souto, S. O. & Rego, J. A. (2007). Como as percepções do espírito de camaradagem explicam a felicidade dos colaboradores: o papel moderador da necessidade de pertença. *XXXI ENANPAD*. Rio de Janeiro. CD-ROM.
- Tamayo, A. (2004). Introdução. Em A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 11-16). Porto Alegre: Artmed.
- Tanguma, J. (2000). Determining the number of factors to retain. *Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association*. Dallas. CD-ROM.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Scheurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Oxford Science Publication.
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zwick, W. R. & Velicer, W. F. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, 99(3), 432-442.

Recebido em 08/12/2008

Aceito em 19/03/2010

---

### Endereço para correspondência:

Marina Dessen. SQN 202 Bloco C apartamento 504. CEP 70832-030, Brasília-DF, Brasil.  
E-mail: ninadessen@gmail.com.