

## VALORES ORGANIZACIONAIS COMO ANTECEDENTES DE BEM-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES

Prof. MSc. Rodrigo Rodrigues de Souza<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente estudo teve como principais objetivos, identificar a hierarquia dos valores organizacionais e seu poder preditivo sobre o bem-estar pessoal nas organizações em uma instituição de ensino superior do Distrito Federal. Os instrumentos de medida utilizados foram: Inventário do perfis de valores organizacionais – IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) e a Escala de bem-estar pessoal nas organizações – EBEPO de Paz, não publicada. As variáveis pessoais analisadas foram a idade; o sexo; estado civil; grau de instrução; cargo ocupado; valor do salário e o tempo de serviço. A amostra foi composta por 200 funcionários de uma Universidade. Os resultados demonstram que os valores organizacionais explicam 30,8% da variável bem-estar. Outros 13,6% são explicados pelos cargos analisados. Portanto, conclui-se que os cargos e os valores organizacionais, explicam 44,4% do bem-estar pessoal nas organizações.

**Palavras-chave:** valores. valores organizacionais. bem-estar pessoal.

## ORGANIZATIONAL VALUES AS ANTECEDENTS OF WELL-BEING IN ORGANIZATIONS

### ABSTRACT

The present study had as main objective, identify the hierarchy of the organizational values and your predictive power of the personal well-being in a University of Distrito Federal. The instruments of measures used were: Organizational values profiles inventory (IPVO) from Oliveira e Tamayo (2004), and the O personal well-being scale (EBEPO) from Paz, still not published. The personal variable analyzed were the age, sex, marital status, educational level, working area, salary and the life in the company. The sample was composed by 200 employees of a University. The results pointed that organizational values impact on personal well-being were 30,8% . Another 13,6% were explained for de working area analyzed. Therefore, we can conclude that the working area and the organizational values, explained 44,4% of the personal well-being in organizations.

**Keywords:** values. organizational values. personal well-being.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo principal, analisar se os valores organizacionais são preditores de bem-estar pessoal nas organizações. O conceito de bem-estar a ser utilizado nesta pesquisa é o desenvolvido por Paz (2004, p.138). Para a autora o bem-estar pessoal nas organizações é a “satisfação de necessidades e realização de desejos de indivíduos no desempenho de seu papel organizacional”. A

---

<sup>1</sup> Psicólogo, Mestre em Psicologia Organizacional, Doutorando em Ciências da Informação - UNB e Professor do IESB, Brasília. [rodrigo\\_rodrigues96@yahoo.com.br](mailto:rodrigo_rodrigues96@yahoo.com.br)

autora propõe um construto caracterizado por dois pólos: gratificação e descontentamento.

A variável independente a ser estudada nesta pesquisa são os valores organizacionais. O conceito a ser utilizado nesta pesquisa será o de Tamayo e Gondin (1996, p.63). Os valores organizacionais são “princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a metas e a comportamentos organizacionais desejáveis que orientam a vida da empresa e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos”.

Esta pesquisa busca também, esclarecer o leitor acerca das principais abordagens relativas ao estudo do bem-estar. A revisão de literatura mostrará as principais correntes históricas sobre pesquisas do bem-estar, principalmente as medidas ligadas ao ambiente laboral. Posteriormente, a variável independente, que são os valores organizacionais, será apresentada de acordo com as teorias existentes na literatura e por fim, será relatado o método de pesquisa e conseqüentemente os resultados, discussão e conclusão da pesquisa.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 BEM –ESTAR

De acordo com Albuquerque e Tróccoli (2004), o campo do bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade. Duas grandes correntes podem ser destacadas na área: a do bem-estar subjetivo e a do bem-estar psicológico.

A tradição de estudos do bem-estar subjetivo adota uma concepção de felicidade baseada na visão hedônica. Segundo Ryan e Deci (2001), a idéia hedônica de felicidade é de que o bem-estar compreende a experiência de prazer versus desprazer, a qual decorre de julgamentos sobre os elementos positivos e negativos da vida.

Já a tradição do estudo do bem-estar psicológico adota uma visão eudaimônica de felicidade, desenvolvida principalmente nos estudos de Carol Ryff (1989), que se apoiou na concepção de funcionamento positivo para construir um modelo composto de seis dimensões associadas a diferentes desafios que os indivíduos encontram na tentativa de obter a auto-realização pessoal.

Um grande marco que deu início a pesquisas sobre o bem-estar foi à publicação do trabalho de Diener (1984). A partir deste trabalho as pesquisas científicas sobre o bem-estar começaram a despertar interesse na comunidade científica internacional das áreas de psicologia social, do trabalho e das organizações. Sobretudo, existe uma distinção entre estudos do bem-estar realizados em ambiente laboral e do bem-estar em geral. Há poucos modelos teóricos e empíricos sobre a estrutura do bem-estar laboral e sobre as variáveis situacionais e pessoais a ele relacionadas. As principais pesquisas na área referem-se ao bem-estar geral. Em contrapartida a psicologia positiva, que visa investigar processos que contribuem para a felicidade pessoal, existem estudos de fenômenos relacionados a experiências negativas que vão de encontro ao bem-estar, como o estresse ocupacional e o esgotamento profissional (*burnout*), perspectiva não adotada na pesquisa em foco.

Segundo o modelo a ser adotado para essa pesquisa, que é de Paz (2004), e que trata do bem-estar pessoal nas organizações, o bem-estar é permeado pela subjetividade, significando que trabalhadores de um mesmo contexto organizacional podem experimentar gratificação e/ou descontentamento. Essas vivências opostas não são mutuamente excludentes. Os membros organizacionais podem sentir-se gratificados em

relação a alguns aspectos e condições organizacionais e podem experimentar descontentamento em relação a outros na mesma organização.

A seguir será apresentada a revisão de literatura sobre as tradições de estudo do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, bem-estar social, bem-estar no trabalho, bem como os instrumentos de medida e os principais antecedentes dessa variável em ambiente laboral.

### 2.1.1 Bem-estar subjetivo

A ciência tem uma longa tradição teórica e de pesquisa na área do bem-estar. O construto tem tido um crescente interesse por parte dos pesquisadores nos últimos anos e cobre estudos que têm utilizado as mais diversas nomeações, tais como felicidade, satisfação, estado de espírito, afeto positivo, sendo também considerado por alguns autores uma avaliação subjetiva da qualidade de vida (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

Segundo Pereira e Costa (2007), no Brasil o referencial do bem-estar subjetivo vem sendo utilizado desde 1993, com maior impulso a partir de 2000. No entanto, na maior parte dessas pesquisas os autores partem dos conceitos previamente estabelecidos na apresentação de panoramas histórico-conceituais, como o trabalho de Pereira (1997), acerca das subdimensões da qualidade de vida e do bem-estar subjetivo, ou avaliam o bem-estar subjetivo de determinados grupos, como: professores universitários, Pereira e Engelman, (1993); idosos que sofreram amputação de membros inferiores, Diogo (2003); professores e estudantes de medicina, Costa (2003) e pacientes submetidas à mastectomia, Medeiros (2001). Outras contribuições se referem aos instrumentos de medida do bem-estar subjetivo, como as de Gouveia *et al.* (2003), Albuquerque e Tróccoli (2004), Albuquerque (2004) e Costa e Pereira (2001).

O estudo do bem-estar subjetivo busca compreender a avaliação que as pessoas fazem de suas vidas. Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004) e Diener *et al.*, (1999), o bem-estar subjetivo é conceituado a partir de três dimensões: o afeto positivo, afeto negativo e a satisfação com a vida, e seria a ocorrência de freqüentes afetos positivos, rara experiência emocional negativa e a satisfação com a vida como um todo. O afeto positivo pode ser concebido como um sentimento transitório, como “um contentamento hedônico puro e experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade” (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004 p.154). O afeto negativo consiste num sentimento transitório que “inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes” (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004 p.154). A satisfação com a vida consiste num julgamento cognitivo da própria vida e inclui as circunstâncias da vida da pessoa e os padrões escolhidos por ela. De maneira semelhante, Ryan e Deci (2001) conceituam o bem-estar a partir de três elementos: satisfação com a vida, presença de afeto positivo e ausência de afeto negativo. Estes autores afirmam que o bem-estar consiste de felicidade subjetiva e diz respeito às experiências de prazer *versus* desprazer, útil para o julgamento sobre bons ou maus elementos da vida.

Diener (1984), conceitua o bem-estar como respostas emocionais do indivíduo e julgamentos sobre a satisfação com a vida. As respostas emocionais são classificadas como afetos e representam avaliações e reações do indivíduo sobre os eventos da vida. Já os julgamentos sobre a satisfação com a vida são considerados aspectos cognitivos do bem-estar.

O estudo da satisfação é tema recorrente como fator de avaliação do bem-estar subjetivo. Segundo Diener (1984), a satisfação com a vida é um indicador chave de bem-estar em geral, baseada mais em critérios subjetivos do que em medidas objetivas definidas por especialistas e afetada por fatores situacionais, humor e padrões de comparação.

Freire (2001), destaca três aspectos importantes: a) o bem-estar subjetivo nem sempre é afetado por condições materiais, de saúde, conforto e riqueza, sabendo-se que a influência destes aspectos depende dos valores e expectativas do indivíduo, do grupo a que pertence e da sociedade em que vive; b) medidas de aspectos positivos têm sido utilizadas a despeito dos aspectos negativos na vida do indivíduo, sabendo-se que o bem-estar subjetivo tem sido considerado como resultado do balanço entre afetos positivos e negativos, sendo ignorado até o momento como eles se equilibram; c) por último, as medidas de bem-estar subjetivo incluem um julgamento global de todos os aspectos da vida, e, embora o afeto ou a satisfação quanto a algum domínio em particular possam ser avaliados, a ênfase é geralmente colocada sobre o julgamento geral da vida da pessoa.

Chaves (2003), estudando a relação entre o bem-estar subjetivo e os valores humanos na população geral do contexto paraibano, comprovou a adequação de um modelo multidimensional de bem-estar subjetivo, que abrange tanto aspectos cognitivos como afetivos. Nesse caso, utilizou-se tanto uma medida geral do bem-estar como também os diferentes indicadores que a conformam (afetos positivos, afetos negativos, ansiedade e depressão, satisfação com a vida e vitalidade).

Segundo Diogo (2003), a avaliação da satisfação com a vida reflete as expressões de cada pessoa quanto a seus próprios critérios de satisfação com a vida como um todo e em domínios específicos como saúde, trabalho, condições de moradia, relações sociais e outros. Assim, reflete o bem-estar individual, ou seja, o modo e os motivos que levam as pessoas a viverem suas experiências de vida de maneira positiva.

Para Passareli e Silva (2007), o bem-estar subjetivo é um importante componente da Psicologia Positiva. É um aspecto que pode favorecer a maneira como vemos a nós mesmos e as outras pessoas, o que pode resultar em maior prazer em vivenciar as situações cotidianas e o relacionamento com nossos pares. Torna-se importante, cada vez mais, conhecer os aspectos relacionados a esse tema.

### 2.1.2 Bem-estar psicológico

Uma das principais abordagens conhecidas sobre o bem-estar psicológico é o modelo de Riff (1989). A partir de uma revisão de conceitos sobre o bem-estar, a autora propõe 6 dimensões sobre o bem-estar psicológico, são elas: Auto-aceitação; Relação positiva com outros; Autonomia; Controle do ambiente; Propósito na vida e Crescimento pessoal.

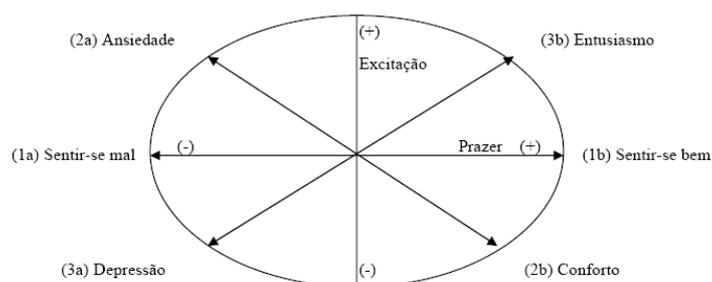
Para Warr e colaboradores (1979), Warr (1990,1996), Álvaro e Paez (1996), Garrido (1996), Blanch (1996), citados por Mendes e Cruz (2004), o bem-estar psicológico é composto por cinco dimensões: bem estar afetivo, competência pessoal, autonomia, aspiração e funcionamento integrado. Quando ocorre déficit nessas dimensões ocorre à deterioração do bem-estar. Este modelo pressupõe a influência do ambiente e de características pessoais como moderadoras, apresentando caráter integrativo e psicossocial.

Ryan e Deci (2001), afirmam que as diferentes definições de bem-estar têm contribuído bastante com relação aos questionamentos das causas e conseqüências da dinâmica do bem-estar, enriquecendo assim, os estudos sobre deste tema. Acreditam que os estudos sobre o bem-estar psicológico suportam a idéia de que o bem-estar pode ser

mais bem concebido como um fenômeno multidimensional que engloba aspectos das concepções hedônicas e eudaimônicas de felicidade. Para os autores, experiências de prazer e de expressão/realização pessoal são construtos diferentes, mas que constituem o bem-estar.

Warr (2007), também apresentou uma proposta para o estudo do bem-estar que engloba e relaciona elementos hedônicos e eudaimônicos da felicidade. Para o autor, existem dois tipos diferentes de felicidade. O primeiro corresponde aos sentimentos de prazer vivenciados pelo indivíduo (felicidade hedônica) e o segundo refere-se ao que foi denominado de autovalidação. Para felicidade hedônica Warr (2007), considera duas dimensões de emoções: prazer e excitação, as quais variam em sua intensidade. Uma experiência de prazer pode vir acompanhada de altos ou baixos níveis de excitação, do mesmo modo que uma experiência de excitação pode vir acompanhada tanto de prazer quanto de desprazer. O bem-estar de uma pessoa pode ser descrito em termos da intensidade dessas duas dimensões. Os elementos que compõem a felicidade hedônica foram originalmente utilizados por Warr (1987), para conceituar uma das dimensões de seu modelo de saúde mental. A Figura 1 apresenta a estrutura do bem-estar hedônico proposta por Warr (2007).

Figura 1 - Três eixos do bem-estar subjetivo.



Fonte: Warr (2007)

De acordo com a Figura 1, o bem-estar hedônico é composto por três eixos. O primeiro refere-se à dimensão prazer, que consiste no elemento central do bem-estar hedônico. Seus dois pólos refletem experiências positivas e negativas gerais e variam de sentir-se bem a sentir-se mal, sem referência ao nível de excitação psicológica. A dimensão excitação, apesar de não poder ser considerada como um indicador isolado de bem-estar deve ser considerada e interpretada a partir da sua relação com os pólos da dimensão prazer.

O segundo eixo, que se encontra na diagonal, varia de ansiedade a conforto; sentimentos de ansiedade combinam baixo prazer e alta excitação, enquanto conforto representa baixa excitação e alto prazer.

O terceiro eixo tem como pólos a depressão e o entusiasmo. Sentimentos de depressão e tristeza combinam baixo prazer e baixa excitação e estão no quadrante esquerdo de baixo da figura. Entusiasmo combina excitação e prazer. O bem-estar hedônico do indivíduo varia de acordo com sua localização em cada um dos três eixos.

O segundo tipo de felicidade, por sua vez, foi desenvolvido apenas recentemente pelo autor (Warr, 2007). A autovalidação engloba aspectos eudaimônicos da felicidade. Elementos como o desenvolvimento de atributos pessoais, exploração do próprio potencial, realização e expressão de si mesmo são aspectos da autovalidação. Essa forma de felicidade pode ou não vir acompanhada de experiências de prazer. Em algumas situações, os dois tipos de felicidade podem ser até opostos. Comportar-se de maneira

socialmente desejada poderia gerar desprazer e, ao mesmo tempo, experiências de autovalidação. Padrões sociais e normas são elementos presentes no construto de autovalidação.

### 2.1.3 Bem-estar social

Para complementar a revisão literária sobre bem-estar, será relatado os achados sobre o bem-estar social. Para Keyes (1998), o bem-estar social é a avaliação da situação e funcionamento de uma pessoa na sociedade. Portanto, além do bem-estar subjetivo e psicológico, tem-se constatado a importância de avaliar a qualidade das vidas das pessoas com base em critérios sociais.

As pessoas estão encaixadas em estruturas sociais e comunidades, se defrontando com incontáveis desafios e tarefas sociais. A saúde social é um tema relevante para a sociologia e observa-se que há diversas dimensões de saúde positivas sendo abordadas neste campo de conhecimento, como integração, coesão social e interdependência (KEYES, 1998). Este autor organiza 5 dimensões sobre o bem-estar social que são: Integração social; Aceitação social; Contribuição social; Realização social e Coerência social.

### 2.1.4 Bem-estar no trabalho

Um dos trabalhos mais importantes e que influenciou os estudos sobre o bem-estar no ambiente laboral foi realizado por Warr (1987). O autor apresentou um modelo de investigação da saúde mental que buscava compreender o impacto de variáveis do contexto de trabalho sobre a saúde mental. Warr (1987), propôs um conceito de saúde mental composto por cinco dimensões: Bem-estar; Competência; Autonomia; Aspiração e Funcionamento integrado.

Van Horn e cols. (2004), influenciado pela teoria de Warr e a teoria de Ryff (1989), sobre bem-estar geral, desenvolveram uma definição e uma estrutura do bem-estar no trabalho. Para estes autores o bem-estar laboral consiste na avaliação positiva dos vários aspectos do trabalho e inclui elementos afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos. Segundo os autores, são cinco as dimensões que compõem o construto: Dimensão afetiva; Bem-estar; Bem-estar social; Cansaço cognitivo e a Dimensão psicossomática

O bem-estar no trabalho, portanto, seria um construto bastante amplo e multidimensional. Segundo Van Horn e cols. (2004), os achados de seu estudo indicam que o bem-estar é especialmente refletido no estado emocional do trabalhador.

Daniels (2000) enfatiza a identificação do que é central no construto do bem-estar no trabalho e procura estabelecer seus limites a fim de evitar a interseção com conceitos que podem ser seus antecedentes ou conseqüentes. O autor procura focar sua definição, assim, nas respostas do indivíduo, nas experiências resultantes das interações do ambiente de trabalho e das características pessoais que definem o bem-estar laboral. Propõe, portanto, que o bem-estar laboral seja considerado o bem-estar afetivo no trabalho, isto é, a prevalência das emoções positivas no trabalho.

Para Daniels (2000), as emoções no trabalho formam o elemento definidor de bem-estar no trabalho e variáveis como satisfação no trabalho são correlatas às emoções. Apesar da ênfase hedônica e da semelhança com a abordagem do bem-estar subjetivo, Daniels não considera a satisfação no trabalho como elemento definidor do bem-estar. Nesta pesquisa, será adotado o conceito de Paz (2004), que se baseia principalmente em estudos de Warr (1987) e Álvaro e Paez (1996). Paz (2004) conceitua bem-estar como a

satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos ao desempenhar seu papel na organização. De acordo com Paz (2004), o bem-estar possui dois pólos: gratificação (realização de desejos e necessidades individuais) e descontentamento (não realização de desejos e necessidades individuais).

Os indicadores do pólo gratificação são:

1. Valorização do trabalho: percepção do próprio funcionário de que seu trabalho é importante, tanto para ele quanto para os outros (organização e sociedade);
2. Reconhecimento pessoal: percepção do funcionário sobre ser admirado e recompensado por sua competência no trabalho;
3. Autonomia: percepção do funcionário sobre a liberdade que possui para utilizar seu estilo pessoal na execução de seu trabalho;
4. Expectativa de crescimento: percepção que ele possui da possibilidade de estar se desenvolvendo pessoal e profissionalmente;
5. Suporte ambiental: percepção do funcionário sobre existência de apoio material, social e tecnológico;
6. Recursos financeiros: percepção de justiça na relação entre o trabalho que realiza e o salário que recebe;
7. Orgulho: sentimento de orgulho por fazer parte daquela organização.

O pólo contrário, descontentamento, reflete o sentimento de mal estar nos indivíduos e possui os seguintes indicadores:

1. Percepção de desvalorização de seu trabalho;
2. Medo de não atender às expectativas e exigências da organização;
3. Impossibilidade de utilizar seu estilo pessoal na execução de seu trabalho;
4. Ausência de perspectiva de crescimento pessoal e profissional;
5. Ausência de condições adequadas, impedindo o desempenho de suas atividades;
6. Percepção de injustiça salarial;
7. Frustração por pertencer à organização.

Estes dois pólos não são excludentes, sendo possível que um membro se sinta gratificado quanto a certo aspecto e descontente quanto a outro. Apesar de o pólo descontentamento estar presente na definição, sendo avaliado pela inversão do pólo oposto, são enfatizados os indicadores de gratificação, que contribuem para que as empresas se mantenham no mercado com produtividade e bem-estar dos funcionários (PAZ, 2004).

### **2.1.5 Instrumentos de medida**

A revisão bibliográfica sobre os instrumentos de medida do bem-estar revelou a existência de três instrumentos nacionais. Não serão citados neste trabalho instrumentos internacionais por serem muito distantes da realidade brasileira. O primeiro instrumento é a Escala de bem-estar subjetivo (EBES), de Albuquerque e Tróccoli (2004). Esta escala foi construída com a inclusão de itens de três escalas internacionais. Foram utilizados três itens da Escala de bem-estar subjetivo (SWBS) de Lawrence e Liang (1988), três da Escala de satisfação com a vida (SWLS) de Diener e cols. (1985) e quinze da Escala de afeto positivo e afeto negativo (PANAS) de Watson e cols. (1988).

A EBES é composta por 69 itens que representam 3 fatores. O primeiro fator é o afeto positivo, que é composto por 21 itens, responde por 24,3% da variância e seu alfa de Cronbach é de 0,95. O segundo fator é o afeto negativo, que é composto por 26 itens e responde por 24,9% da variância e seu alfa é de 0,95. Por fim, o terceiro fator é “satisfação com a vida versus insatisfação com a vida” que é composto por 15 itens e responde por 21,9% da variância tendo alfa de 0,90. Juntos os três fatores explicam 44,1% da variância total do construto. Note-se que, sendo os fatores correlacionados, a soma total de variância explicada não corresponde à soma das variâncias explicadas por cada fator.

Paschoal e Tamayo (2008), validaram um instrumento que engloba o aspecto afetivo e hedônico do bem-estar no trabalho e o aspecto cognitivo e eudaimônico. A Escala de bem-estar no trabalho (EBET), enfoca vivências do trabalhador de modo a não considerar possíveis antecedentes do construto. Esse instrumento é composto por duas partes: uma de afeto e outra de expressão/realização no trabalho. A EBET é outro instrumento nacional que operacionaliza a dimensão afetiva e cognitiva do bem-estar ocupacional. O instrumento é composto por 3 fatores: afeto positivo com nove itens e *alpha de cronbach* de 0,93 (39,97% da variância) ; afeto negativo com doze itens e *alpha de cronbach* de 0,91 (10,98% da variância) e o fator realização com nove itens e *alpha de cronbach* de 0,88 (6,34% da variância).

A EBEPO, de Paz, ainda não publicada, é o instrumento a ser utilizado nesta pesquisa. Sua escolha foi motivada pela simplicidade do instrumento. Por ser unifatorial e por conter poucos itens, o instrumento é de fácil aplicação e avaliação. O alto valor de confiabilidade do instrumento também motivou sua escolha, além de conter questões bastante pertinentes para a investigação na instituição. Sua escala é contínua, crescente e de cinco pontos (1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Frequentemente, 5 = Sempre). Contém 16 itens agrupados em um único fator, ou seja, os 16 itens representam o fator bem-estar, com um índice de precisão e confiabilidade igual a 0,91, conforme o teste de *alpha de cronbach*. Este valor indica a confiabilidade do fator, ou seja, os 16 itens representam e avaliam o fator bem-estar com 91% de confiança. Os itens avaliam a percepção do trabalhador relativa a indicadores de bem-estar pessoal baseados nas relações de reciprocidade estabelecidas entre trabalhador e organização, como por exemplo: “o trabalho que exerço é valorizado pela organização” ; “sou admirado pelos colegas pelo trabalho que faço” ; “tenho a infra-estrutura material necessária para a realização do meu trabalho”.

### 2.1.6 Antecedentes de bem-estar

São diversos os tipos de variáveis que tem sido relacionadas com antecedentes de bem-estar. Para identificação dos antecedentes de bem-estar, foram realizadas pesquisas na base de dados Scielo, no portal Google Acadêmico e nos periódicos eletrônicos da Capes, sobre antecedentes de bem-estar. Foram pesquisadas as palavras: bem-estar, bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, bem-estar no trabalho, bem-estar nas organizações e bem-estar ocupacional

Segundo Diener et al (1999), a personalidade é a variável mais abordada como preditora de bem-estar, sendo os traços de personalidade os fatores de impacto no bem-estar. Para Paz (2004), as características individuais são moderadoras ou mediadoras do impacto do meio organizacional sobre o bem-estar.

Fatores demográficos não têm trazido resultados significativos como influenciadores do bem-estar. Ryan e Decy (2001), demonstram em seu estudo que, com relação à diferença de idade, por exemplo, não há resultados significativos para a

variação do bem-estar. Ryff (1995), apresenta que a diferença de sexo, também não apresenta variação relevante com relação ao bem-estar. Diener et al (1999), afirmam que variáveis demográficas foram amplamente estudadas como preditoras. Com relação à renda mais especificamente, não existem associações expressivas, entretanto, pessoas de países mais ricos apresentam maior bem-estar subjetivo que as pessoas de países pobres. Segundo Diener et al (1999), os eventos e circunstâncias da vida podem afetar o bem-estar quando atrapalham ou facilitam o avanço nas metas individuais e quanto ao gênero, parece não haver dados consistentes que suportem a diferença de bem-estar entre homens e mulheres

Segundo Warr (2007), todos os contextos de trabalho remunerado podem ser descritos a partir de 12 características centrais. São elas: oportunidade de controle pessoal, oportunidade para o uso de habilidades, metas geradas pelo ambiente, variedade do trabalho, clareza do ambiente, contato social, disponibilidade de dinheiro, segurança física, posição social, suporte do supervisor, oportunidades na carreira e equidade. Além de diferenciar um ambiente de trabalho de outro, cada uma dessas características influencia muitos comportamentos organizacionais, a saúde mental e o bem-estar do trabalhador.

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

Utilizando a EBEPO de Paz, ainda não publicada, Dessen (2005) estudou o impacto das configurações de poder e das características de personalidade dos trabalhadores sobre o bem-estar pessoal no trabalho. Segundo a autora, as configurações de poder da organização, explicaram 49% do bem-estar. A análise sobre quais configurações de poder predizem a variável bem-estar indicou uma relação positiva com as variáveis missionária e sistema autônomo, e uma negativa com instrumento. Isto significa que quanto mais os indivíduos percebem as configurações missionária e sistema autônomo, mais experienciam bem-estar pessoal no trabalho. No segundo caso observa-se o oposto, isto é, quanto maior a percepção da configuração instrumento, menor é o bem-estar pessoal.

Silva (2007) pesquisou o impacto dos valores organizacionais e pessoais sobre o bem-estar pessoal. Para esta pesquisa utilizou a EBET de Paschoal e Tamayo (2008), o IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) e o Portrait Values Questionnaire de Schwartz (2001), validado no Brasil por Tamayo e Porto (2006). Os resultados da regressão apontaram relações significativas entre os valores organizacionais e o bem-estar ocupacional, dando suporte a hipótese 1 da pesquisa que admite uma relação direta entre os valores organizacionais e o bem-estar ocupacional. Houve resultados significativos dos valores de Autonomia, Prestígio e Conformidade (correlação bivariada), assim como de Autonomia, Realização e Domínio (regressão) no bem-estar ocupacional.

Segundo Warr (2007), as características do ambiente são importantes para o bem-estar porque podem ser favoráveis ou desfavoráveis para as necessidades e desejos do trabalhador. Já os atributos individuais são relevantes para o bem-estar porque influenciam os processos que geram reações às características situacionais. O impacto das características de trabalho sobre o bem-estar laboral deve ter sua direção e força modificada por traços de personalidade, necessidades, metas e valores.

A partir da revisão de literatura realizada sobre os antecedentes de bem-estar, foi possível identificar que as variáveis que apresentam maior poder de impacto sobre o

bem-estar são as variáveis de contexto. Dentre as variáveis pessoais, as características de personalidade são as mais representativas. Por fim, as variáveis sociodemográficas como idade, sexo, estado civil, etc., não apresentam poder explicativo significativo para o bem-estar.

## 2.2 VALORES ORGANIZACIONAIS

Segundo Tamayo e Gondin (1996), os valores organizacionais podem ser estudados de três maneiras diferentes. A primeira consiste da análise do conteúdo dos relatórios, dos discursos, ou seja, dos documentos oficiais da organização. Sobretudo, os documentos podem não refletir a realidade praticada pela organização. A segunda maneira ocorre por meio da média dos valores pessoais dos empregados, contudo, nem sempre existe congruência entre os valores pessoais e os valores da organização, tornando inadequado este método. A terceira maneira consiste em estudar os valores através da percepção dos empregados da organização, pois eles podem ser considerados as pessoas que melhor traduzem os valores que norteiam a vida organizacional. Por essa razão, nesta pesquisa os valores organizacionais serão estudados a partir da percepção dos empregados.

O modelo a ser relatado e utilizado nesta pesquisa será o de Oliveira e Tamayo (2004). Utilizando o formato do *Portrait Questionnaire*, Oliveira e Tamayo (2004), construíram o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), no qual os tipos motivacionais foram definidos a partir dos valores pessoais e feita a transposição para as organizações. O interesse com esse instrumento foi o de analisar a relação dos valores organizacionais com os valores pessoais, com base no conteúdo motivacional dos valores pessoais.

De acordo com Oliveira e Tamayo (2004), os valores organizacionais se originam dos valores pessoais. Na verdade, todos ou grande parte dos valores organizacionais são formados pelos valores que as pessoas trazem consigo quando ingressam na organização. A organização, por sua vez, precisa reagir às exigências internas, oriundas das necessidades e motivações de seus membros, e às exigências externas, formadas pelas necessidades e motivações de seus clientes e parceiros de negócio. A construção do IPVO teve como base a similaridade entre os valores pessoais e os valores organizacionais. O IPVO ficou composto de 48 itens distribuídos em oito fatores: realização, conformidade, domínio, bem-estar dos empregados, tradição, prestígio organizacional, autonomia e preocupação com a coletividade. A seguir são relatados os conteúdos de cada um dos oito fatores de acordo com Oliveira e Tamayo (2004):

### 2.2.1 Instrumentos de medida dos valores organizacionais

No Brasil, as pesquisas sobre valores organizacionais estão bastante desenvolvidas e contam com alguns instrumentos. O primeiro a ser citado aqui é a Escala de valores organizacionais (EVO), de Tamayo e Gondin (1996). Esta escala é composta por 48 valores os quais identificam 5 fatores: eficácia/eficiência ( $Alpha = 0,91$ ); relações interpessoais no trabalho e respeito ao servidor ( $Alpha = 0,90$ ); gestão ( $Alpha = 0,84$ ); e inovação ( $Alpha = 0,70$ ). Os Parâmetros psicométricos do instrumento garantem sua validade e precisão. Sobretudo este instrumento foi construído com base exclusivamente empírica, ou seja, sem nenhuma teoria que justificasse sua estrutura.

O segundo instrumento é o Inventário de valores organizacionais (IVO), de Tamayo, Mendes e Paz (2000). Este instrumento foi construído com base empírica e se baseou na teoria de valores culturais estudada em diversos países e proposta por

Schwartz e Ros (1995) e Schwartz (1999). Contudo, Tamayo e colaboradores utilizaram essa dimensão cultural para o estudo dos valores organizacionais, tendo em vista que as organizações são grupos que enfrentam dilemas semelhantes aos de qualquer sociedade. O IVO pode avaliar tipos motivacionais de valores em dois níveis: real e desejado. O modelo cultural para a construção deste instrumento pautou-se nos 6 tipos motivacionais definidos pelos pólos das dimensões: harmonia-domínio, igualitarismo-hierarquia e autonomia-conservadorismo. O instrumento ficou composto por 37 itens de uma escala de respostas de 7 pontos (de 0 a 6). Os índices de confiabilidade (*Alphas de Cronbach*) variam de 0,77 a 0,87.

O instrumento a ser utilizado nesta pesquisa é o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais. A metodologia de construção do IPVO, como já foi relatado anteriormente, se iniciou com a definição constitutiva e operacional dos tipos motivacionais de valores organizacionais com base na teoria de valores humanos. O segundo procedimento foi a criação dos itens que iriam representar os 10 tipos motivacionais de valores pessoais. Cada item foi criado a partir de uma descrição de um perfil de uma organização hipotetizada. Este perfil descreve metas, aspirações e ou desejos que implicitamente apontam para a importância de um valor organizacional. A avaliação poderia ser feita a partir da seguinte escala de 6 pontos: “Muito parecida com a minha organização”; “Parecida”; “Mais ou menos parecida”; “Pouco parecida”; “Não se parece com a minha organização” e “Não se parece em nada com a minha organização”. Os próximos passos foram a análise de juízes com concordância de 80% e eliminação de 36 itens e a validação semântica com dois grupos de empregados para verificação da clareza das instruções e compreensão dos itens. Por fim, o instrumento ficou com 120 itens representantes dos dez tipos motivacionais de valores pessoais da teoria de Schwartz, que são: Hedonismo, Realização, Poder social, Autodeterminação, Conformidade, Benevolência, Segurança, Tradição, Estimulação e Universalismo.

Para a validação do instrumento, participaram 883 empregados de organizações privadas e públicas. A análise fatorial foi a técnica utilizada com o uso do programa estatístico Statistical Package for Social Science (SPSS). Os resultados apresentaram oito fatores coerentes e interpretáveis teoricamente. 48 itens foram necessários para dar validade aos fatores e os coeficientes de precisão variaram entre 0,75 e 0,87. A seguir são apresentadas uma breve descrição do conteúdo dos oito fatores:

- 1- Realização – relação com o sucesso, competência da organização e empregados;
- 2- Conformidade – prioridade ao respeito a regras e modelos de comportamentos, tanto no ambiente de trabalho quanto no relacionamento com outras organizações;
- 3- Domínio – relação com o poder, obtenção de status, controle sobre pessoas e recursos;
- 4- Bem estar – preocupação da organização em propiciar satisfação ao empregado, qualidade de vida no trabalho;
- 5- Tradição – preservação e respeito aos costumes e práticas consagradas pela organização;
- 6- Prestígio organizacional – busca de prestígio, admiração e respeito da sociedade por conta de seus produtos ou serviços;
- 7- Autonomia – busca constante de aperfeiçoamento de seus empregados e da organização que se expressa por meio de competência, curiosidade, criatividade, variedade de experiência, objetivos profissionais;
- 8- Preocupação com a coletividade – relacionamento cotidiano com indivíduos próximos e com a comunidade.

Os resultados obtidos confirmam a hipótese da similaridade motivacional entre os valores organizacionais e pessoais. Também demonstram a correspondência dos oito fatores com nove das motivações pessoais. O fator Autonomia representa os tipos motivacionais Autodeterminação e Estimulação; o fator Preocupação com a coletividade corresponde aos tipos motivacionais Universalismo e Benevolência; e o fator Poder, no caso das organizações, desdobra-se em dois fatores diferentes: Prestígio e Domínio. Realização, Tradição e Conformidade tiveram compatibilidade entre os dois tipos de valores e o fator Bem-estar correspondeu ao Hedonismo da teoria de valores pessoais. Por fim, o Tipo motivacional Segurança não configurou nenhum fator de valor organizacional.

### 3 MÉTODO

#### 3.1 AMOSTRA

Inicialmente foram considerados os questionários respondidos de 227 participantes. Após a análise do banco de dados e o teste de pressupostos para análises estatísticas, foram mantidos 200 respondentes. A partir desta amostra final, teve-se 94 funcionários técnicos-administrativos (47%) e 106 docentes (53%). A idade média foi de 38,89 anos, com desvio padrão de 10,81 anos. Participaram da coleta de dados, apenas funcionários com mais de um ano de trabalho na instituição. O critério do tempo de serviço foi considerado importante, pois para realizar os julgamentos requeridos nos instrumentos é necessário que os respondentes possuam algum conhecimento de seu local de trabalho. A Tabela 1, apresenta as freqüências e porcentagens da população e amostra dos cargos da pesquisa.

Tabela 1 – Freqüências e porcentagens da população e amostra dos cargos da pesquisa.

funcionários	população		amostra	
	freqüência	porcentagem	freqüência	porcentagem
tec. administrativo	1011	60 %	94	47 %
docente	684	40 %	106	53 %
total	1695	100 %	200	100 %

#### 3.2 INSTRUMENTOS

Os instrumentos utilizados nesta pesquisa, foram o IPVO, de Oliveira e Tamayo (2004) e o EBEPO, de Paz, ainda não publicado.

Com o IPVO, foi realizado o levantamento dos valores organizacionais predominantes nas organizações. Os itens da escala descrevem situações hipotéticas de uma empresa que devem ser avaliadas utilizando-se uma escala de seis pontos (1=não se parece em nada com a minha empresa a 6=é muito parecida com a minha empresa).

Os respondentes devem avaliar o quanto as empresas descritas se parecem com a sua. Os 48 itens do instrumento de valores organizacionais formam oito fatores: realização, conformidade, domínio, bem-estar dos empregados, tradição, prestígio organizacional, autonomia e preocupação com a coletividade.

O instrumento para mensuração do bem-estar pessoal foi a EBEPO de Paz, ainda não publicada. A escala é contínua, crescente e de cinco pontos (1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Frequentemente, 5 = Sempre). Esta escala contém 16 itens agrupados em um único fator, ou seja, os 16 itens representam o fator bem-estar, com um índice de precisão e confiabilidade igual a 0,91.

### 3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por meio de questionários impressos, abrangendo uma carta explicativa sobre a pesquisa, dados pessoais (idade, sexo, estado civil, escolaridade, cargo, tempo de serviço e valor do salário) e dois instrumentos de medida – IPVO e EBEPO. Em uma primeira fase, entre 20/05/2008 à 01/07/2008, foram aplicados questionários aos funcionários técnico-administrativo. A coleta de dados foi realizada na própria Universidade de forma individual. Inicialmente era procedida uma explanação ao sujeito sobre a finalidade do estudo e os objetivos da pesquisa, solicitando a colaboração na resposta aos instrumentos. Os sujeitos foram informados da não-obrigatoriedade da participação na pesquisa e do sigilo das informações coletadas. O tempo médio de respostas do questionário variava entre 11 e 16 minutos, que eram aguardados até que o respondente terminasse o preenchimento do mesmo.

Em uma segunda fase, entre 09/06/2008 à 10/09/2008, foram aplicados questionários aos docentes da instituição. Esta coleta de dados foi realizada por 8 alunos voluntários de pesquisa dos diversos cursos da instituição. Estes alunos foram treinados de forma individual para realizar a coleta na própria Universidade de forma semelhante a coleta realizada com os funcionários técnico-administrativos.

### 3.4 TRATAMENTO DE DADOS

Os dados foram coletados com o auxílio do software SPSS versão 17, utilizando-se do procedimento de regressão linear simples. A partir da análise das estatísticas descritivas do banco de dados, foram detectados e corrigidos erros de digitação, casos omissos e os casos extremos univariados e multivariados. Os casos omissos foram substituídos pela média do valor das variáveis.

## 4 RESULTADOS

### 4.1 VALORES ORGANIZACIONAIS

A seguir, são apresentados os resultados dos escores dos oito fatores dos valores organizacionais dos participantes da pesquisa. A escala varia de 1 (não se parece em nada com a minha empresa) à 6 (é muito parecida com a minha empresa). Conforme a Tabela 2, que apresenta a hierarquia dos valores gerais dos funcionários da instituição pesquisada, destacam-se os valores organizacionais prestígio e conformidade, que apresentam índices mais elevados de compartilhamento entre os funcionários, enquanto que os valores de autonomia e bem-estar do empregado foram menos percebidos.

Tabela 2 - Estatísticas descritivas dos resultados de valores organizacionais gerais

valores organizacionais	média	mediana	moda	desvio padrão
prestígio	5,07	5,12	5,00	0,81
conformidade	4,76	4,85	4,43	0,72
domínio	4,42	4,50	4,00	0,83
tradição	4,31	4,40	5,00	0,94
preocupação com a coletividade	4,31	4,57	4,71	1,00
realização	4,29	4,40	4,80	1,04
autonomia	3,97	4,06	3,63	1,03
bem-estar do empregado	3,30	3,33	3,00	1,13

#### 4.2 BEM-ESTAR PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES.

A seguir, são apresentados os resultados do nível de bem-estar pessoal dos participantes da pesquisa. A escala é unifatorial e varia de 1- nunca à 5- sempre.

Na Tabela 3, observa-se que os docentes (média = 4,48) tiveram uma maior percepção de bem-estar do que os funcionários técnicos administrativos, (média = 4,01). Quando comparada à variação da escala, a média dos docentes apresenta-se relativamente alta, estando bem acima de seu ponto médio (3,0).

Tabela 3 - Estatísticas descritivas dos resultados de bem-estar pessoal nas organizações

bem-estar pessoal nas organizações	média	mediana	moda	desvio Padrão
funcionários em geral	4,26	4,31	5,19	0,66
funcionários técnicos-administrativos	4,01	4,06	3,94	0,63
docentes	4,48	4,56	5,19	0,61

#### 4.3 RESULTADOS REFERENTES À REGRESSÃO

A seguir, serão apresentadas as análises de regressão realizadas neste estudo. O objetivo foi verificar o quanto os cargos e as variáveis independentes de valores organizacionais, predizem a variável dependente, Bem-estar.

- Relação entre cargos, valores organizacionais e bem-estar pessoal

A Tabela 4 apresenta o resultado da regressão das variáveis cargos e dos valores organizacionais sobre a variável dependente bem-estar.

Tabela 4 - Regressão linear entre cargos, valores organizacionais e bem-estar pessoal.

variáveis	B	Beta	p	partial	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado	R
1 (constant)	4,055		,000				
cargo	,455	,369	,000	,369	,136	,132	,369
						R <sup>2</sup> mudança =	,136
2 (constant)	4,322		,000				
cargo	,293	,238	,000	,285			
realização	,407	,308	,000	,255			
conformidade	,057	,043	,682	,030			
domínio	,114	,149	,251	,084	,444	,420	,666
bem-estar do empregado	,171	,182	,082	,127		R <sup>2</sup> mudança =	,308
tradição	,090	,113	,254	,083			
autonomia	,325	,243	,013	,180			
preocupação com a coletividade	,503	,397	,000	,272			

Nota: p. < 0.05

Em função da alta correlação entre as variáveis independentes foi detectado um efeito de supressão. Desta forma, foi retirado o tipo motivacional prestígio da análise uma vez que esta variável apresentou a correlação mais baixa com bem-estar pessoal. Desta forma podemos verificar que as variáveis de valores organizacionais explicam 30,8% da variável bem-estar pessoal. Outros 13,6% são explicados pelos cargos analisados nesta pesquisa. Portanto, concluímos que os cargos e os valores organizacionais juntos, explicam 44,4% do bem-estar pessoal nas organizações. Verifica-se também que os seguintes valores e suas forças foram preditores de bem-estar pessoal: cargo (Beta = 0,369), realização (Beta = 0,308), preocupação com a coletividade (Beta = 0,397) e autonomia (Beta = 0,243).

## 5 DISCUSSÃO

### 5.1 VALORES ORGANIZACIONAIS

A hierarquia geral dos funcionários da instituição pesquisada se apresentou da seguinte forma: prestígio, conformidade, domínio, tradição, preocupação com a coletividade, realização, autonomia e bem-estar dos empregados.

Como descrito acima, o valor organizacional prestígio, é o mais importantes para a instituição. Para Oliveira e Tamayo (2004), O valor prestígio organizacional como um fator, apresenta itens relacionados ao poder. A organização busca prestígio, admiração e respeito da sociedade por causa da qualidade dos seus produtos. Exemplo de item: “Esta empresa influencia outras organizações. Ela tem muito prestígio.”. Este fato parece coerente com a realidade, pois a instituição é a única Universidade particular do Distrito Federal e conta com uma enorme estrutura física e de recursos humanos, além de ser uma das mais antigas instituições de ensino em Brasília, estando a 34 anos no mercado. A visão da empresa também tem uma estreita relação com o valor prestígio. A visão é representada pelo seguinte texto: “Ser reconhecida nacionalmente pela qualidade, relevância, e efetividade do ensino, pesquisa e extensão, formando cidadãos de acordo com os princípios humanísticos e cristãos.”

Por um outro lado, o valor bem-estar dos empregados foi o menos percebido. Segundo Oliveira e Tamayo (2004), os itens deste fator indicam a preocupação da organização em propiciar satisfação ao empregado atentando-se para a qualidade de vida no trabalho. Sua base teórica são os valores do tipo motivacional Hedonismo. Exemplo de item: “É muito importante, para esta organização, ajudar seus empregados. Ela deseja cuidar do bem-estar deles.” Sobretudo, foi constatado fatos que podem corroborar estes resultados. Alguns objetivos do planejamento estratégico da instituição não tiveram uma atenção especial, como a implantar um plano de carreira único na instituição. E a implantação de programa de reciclagem periódica dos quadros docentes e principalmente dos técnico administrativo.

### 5.2 BEM-ESTAR PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES.

Como já mencionado, o conceito de bem-estar no trabalho utilizado neste estudo diz respeito à satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos no desempenho do seu papel organizacional (Paz, 2004). Portanto, pode-se afirmar que, na maior parte do tempo, estes indivíduos satisfazem as necessidades que possuem relacionadas à organização, e que provavelmente nela há alguns espaços e algumas oportunidades para que alcancem seus objetivos.

A média geral de bem-estar percebida pelos funcionários se mostrou relativamente alta, (Média = 4,26) estando significativamente acima do ponto médio da escala (3,0). Isto pode refletir certa congruência da dinâmica organizacional, caracterizando um equilíbrio entre funcionamento organizacional e atendimento de necessidades e desejos dos empregados que dela fazem parte (PAZ, 2004). Sobretudo a média percebida pelos funcionários técnicos-administrativos, apesar de estar acima do ponto médio, (Média = 4,01), foi inferior a geral e mais distante da média percebida pelos docentes (Média = 4,48).

Com relação a percepção dos docentes, os mesmos avaliam que seu bem-estar deve-se, principalmente, à consideração de que os trabalhos que executam são importantes para eles (item 1), que o trabalho que desempenham é importante para a sociedade (item 3) e eles tem orgulho de pertencer a organização que trabalham, (item 14). Por outro lado, o que proporciona menos bem-estar é a percepção de insegurança quanto a possibilidade de permanência na organização (item 9), quanto ao apoio que a organização dá para o desenvolvimento pessoal (item 8) e quanto a injustiça salarial (item 13). Destes últimos itens, podemos destacar a insegurança com relação a instabilidade funcional na instituição, pois houve nos últimos dois anos, muitas demissões de docentes acarreada por falta de recursos financeiros. Este fato parece ser devido ao reduzido número de alunos que estão ingressando na Universidade, por consequência do alto valor das mensalidades e a concorrência com outras instituições de ensino superior mais acessíveis.

Com relação a percepção dos funcionários técnicos-administrativos, os mesmos avaliam que seu bem-estar deve-se, principalmente, porque acreditam que as relações sociais com seus colegas influenciam positivamente o seu trabalho (item 11), que o trabalho que desempenham é importante para ele (item 1), e que sente-se bem com o estilo de relacionamento sua minha chefia. (item 12). Por outro lado, o que proporciona menos bem-estar é a percepção de injustiça salarial (item 13), que é significativa se comparada tanto ao mercado externo quanto a diferença entre docentes. A insegurança quanto a possibilidade de permanência na organização (item 9), representando a mesma situação enfrentado pelos docentes e quanto a recompensa pela competência na organização (item 4), que pode ser avaliada pelo funcionário, como recompensa financeira.

### 5.3 ANÁLISE DE REGRESSÃO

Por fim, os resultados da regressão apontaram relações significativas entre os valores organizacionais e o bem-estar. Desta forma, podemos verificar que as variáveis de valores organizacionais explicam 30,8% da variável bem-estar. Outros 13,6% são explicados pelos cargos analisados nesta pesquisa. Portanto, concluímos que os cargos e os valores organizacionais juntos, explicam 44,4% do bem-estar pessoal nas organizações.

Resultado semelhante foi encontrado por Silva (2007), que pesquisou o impacto dos valores organizacionais e pessoais sobre o bem-estar pessoal. Utilizando a EBET de Paschoal e Tamayo (2008), o IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) e o Portrait Values Questionnaire de Schwartz (2001), validado no Brasil por Tamayo e Porto (2006). Os resultados da regressão apontaram relações significativas entre os valores organizacionais e o bem-estar ocupacional.

Verifica-se também que o valor organizacional com maior força preditora de bem-estar encontrado nesta pesquisa foi o de preocupação com a coletividade (Beta = 0,397). Este dado parece estar em consonância com a Missão da empresa que tem como

objetivo: “Atuar solidária efetivamente para o desenvolvimento integral da pessoa humana e da sociedade, por meio da geração e da comunhão do saber, comprometida com a qualidade e os valores éticos e cristãos, na busca da verdade”. Esta Missão, pode ser representada também por vários projetos de extensão existentes na Universidade que tem preocupação com o coletivo, com o social, como: projeto cursinho pré-vestibular gratuito, Universidade aberta a terceira idade, curso de extensão para a comunidade, alfabetização gratuita voltada às comunidades carentes do DF, etc.

## 6 CONCLUSÃO

O presente estudo buscou investigar a relação entre valores organizacionais e bem-estar pessoal nas organizações. A literatura sobre este tema é bastante escassa, o que limita a discussão e a comparação com outros dados semelhantes. Os dados obtidos contribuem para uma maior compreensão das variáveis dos valores existentes e compartilhados pelos funcionários da empresa e na compreensão da variável dependente deste estudo que é o bem-estar pessoal vivenciado na organização. Um diagnóstico sobre a variável dependente, possibilita o estabelecimento de caminhos para melhorar o bem-estar no trabalho daqueles grupos que menos o vivenciam

Os valores organizacionais apresentam informações importantes sobre a percepção dos indivíduos e como eles podem afetar o bem-estar dos mesmos no ambiente de trabalho, além de contribuírem para a compreensão das configurações existentes na empresa.

Portanto, outros estudos investigando diferentes tipos de organização complementariam os resultados aqui descritos. Analisar empresas com hierarquia de valores diferentes poderia confirmar ou não os dados obtidos nesta pesquisa, e, até mesmo, encontrar aspectos não observados nesta pesquisa. Diversas outras relações poderiam ser, então, testadas. As são de que esse estudo estimule reflexões a respeito de fatores que podem impactar no bem-estar dos trabalhadores nas organizações.

Sobretudo, o modelo de bem-estar utilizado nesta pesquisa foi bastante pertinente. O instrumento que é de fácil aplicação e análise. As questões estavam bem adequadas ao contexto de estudo o que facilitou um diagnóstico e a discussão dos resultados de pesquisa. As menores médias de bem-estar pessoal dos funcionários de forma geral estão ligadas a quatro questões: Percepção de insegurança quanto a possibilidade de permanência na organização; Falta de apoio que a organização da para o desenvolvimento pessoal; Injustiça salarial e Ausência de recompensa pela competência na organização.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, p. 153-16. 2004.

\_\_\_\_\_. **Bem-estar subjetivo e sua relação com personalidade, coping, suporte social, satisfação conjugal e satisfação no trabalho**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

CHAVES, S. S. S. **Valores como preditores do bem-estar subjetivo**. Dissertação de Mestrado do, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba. 2003.

COSTA, L. S. M. **Abuso no curso médico e bem-estar subjetivo**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003.

\_\_\_\_\_. ; PEREIRA, C. A. A. Possibilidades de análise das escalas de afeto positivo e afeto negativo – PANAS: um estudo entre alunos de medicina da Universidade Federal Fluminense. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 53, n. 4, p. 67-81, 2001.

DANIELS, K. Measures of five aspects of affective well-being at work. **Human Relations**, v. 53, p. 275-294. 2000.

DESSEN, M. C. **Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade**. Dissertações de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília. 2005.

DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v. 95, p. 542-575. 1984.

\_\_\_\_\_. et al. The satisfaction with life scale. **Journal of Personality Assessment**, v.49, p. 71-75. 1985.

\_\_\_\_\_. et al. Subjective wellbeing: Three decades of progress. **Psychological Bulletin**, v. 125, p. 276-302. 1999.

DIOGO, M. J. D. Satisfação global com a vida e determinados domínios entre idosos com amputação de membros inferiores. **Revista Panamericana de Salud Publica**, v. 13, n. 6, p. 395-399, 2003.

FREIRE, S. A. **Bem-estar subjetivo e metas de vida: um estudo transversal com homens e mulheres pertencentes a três faixas de idade**. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. (2001).

GOUVEIA, V. V. et al. A utilização do QSG-12 na população geral: estudo de sua validade de construto. **Revista Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 19, n. 3, p. 241-248, 2003.

HORN, V. J. E., et al. The structure of occupational well-being: a study among dutch teachers. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 77, p. 365-375. 2004.

KEYES, C. L. M. Social well-being. **Social Psychology Quarterly**, v. 61, n.2, p.121-140, 1998.

LAWRENCE, R. H.; LIANG, J. Structural integration of the Affect Balance Scale and the Life Satisfaction Index A: Race, sex, and age differences. **Psychology and Aging**, v. 3, p. 375-384. 1988.

\_\_\_\_\_. ; CRUZ, R. M. Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. Em A. Tamayo (Org.) **Cultura e saúde nas organizações** (pp. 39-55). Porto Alegre: Artmed. 2004.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. Inventário de Perfis de Valores Organizacionais. **Revista de Administração**, v.39 (2), p. 129-140. 2004.

\_\_\_\_\_.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, p. 11-22. 2008.

PASSARELI, P. M.; SILVA, J. A. Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. **Estudos de Psicologia**. Campinas v. 24(4) .p. 513-517. out/dez. 2007.

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

\_\_\_\_\_. Bem-estar pessoal nas organizações: construção e validação de um instrumento de medida. **No prelo**. 2005.

PEREIRA, C. A. A. Um panorama histórico-conceitual acerca das dimensões de qualidade de vida e do bem-estar subjetivo. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 49, n. 4, p. 32-48, 1997.

\_\_\_\_\_.; ENGELMAN, A. Um estudo da qualidade da vida universitária no trabalho entre docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**,v. 45, n. 3/4, p. 12-48, 1993.

\_\_\_\_\_.; COSTA L. S. M. Bem-estar subjetivo: aspectos conceituais. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 59, n.1, 2007.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 141-166. 2001.

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, p. 1069-1081. 1989.

SILVA, L. S. **Valores organizacionais e valores humanos como fatores de impacto no bem-estar ocupacional**. Dissertações de mestrado, Universidade Presbiteriana Mackenzie. 2007.

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

\_\_\_\_\_.A theory of cultural values and some implications for work. **Applied Psychology: an international review**, v.48 (1), p. 23-47. 1999.

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

\_\_\_\_\_.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**,v. 5 (2), p. 289-315. 2000.

\_\_\_\_\_. Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. **Revista**

de **Administração Contemporânea**, v. 5, p. 127-147. 2001.

\_\_\_\_\_.; PORTO, J. B. Validação do questionário de perfis de valores (QPV). No prelo

\_\_\_\_\_.; LIMA, D.; SILVA, A. V. Clima organizacional e estresse no trabalho.

Em A. Tamayo (Org.), **Cultura e saúde nas organizações** (pp. 77-101). Porto Alegre: Artmed. 2004.

WARR, P. Work, unemployment and mental health. **Oxford: oxford science publication**. (1987).

\_\_\_\_\_. Work, happiness and unhappiness. **New Jersey: lawrence erlbaum associates**. (2007).

WATSON, D.; CLARK, L. A.; TELLEGEN, A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: PANAS scales. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 54, p. 1063-1067. 1988.