

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

**BEM-ESTAR NO TRABALHO: UMA INVESTIGAÇÃO ENTRE SERVIDORES
PÚBLICOS FEDERAIS DO ENSINO SUPERIOR**

**WELFARE AT WORK: AN INVESTIGATION AMONG FEDERAL CIVIL STAFF
WORKING AT HIGHER EDUCATION INSTITUTION**

"Giselly Auzier da Silva" <gisellyauzier@gmail.com>

"Carlos André Corrêa de Mattos" <carlosacmattos@hotmail.com>

"Valenna Cássia de Deus" <valennadedeus@hotmail.com>

"Camila Da Natividade Rodrigues Barbosa" <natividadecamila@gmail.com>

"Joicy Borges Moraes" <joicyadm@outlook.com>

Universidade Federal do Pará

RESUMO

O artigo objetiva analisar a satisfação, o comprometimento e o envolvimento com o trabalho de servidores públicos federais, lotados na Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) de uma Instituição de Ensino Superior (IFES). A investigação foi fundamentada nos conceitos de bem-estar no trabalho de Siqueira e Padovam (2008) e Siqueira, Orengo e Peiró (2014), através do Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13). O estudo caracteriza-se como exploratório-descritivo, na forma de pesquisa de campo, com amostragem não probabilística por julgamento, sendo 33 entrevistados. O tratamento de dados foi quantitativo, com técnicas de estatística descritiva e inferencial (Teste T). Nos resultados os servidores avaliam como positivo o bem-estar no local de trabalho, sendo o compromisso e a satisfação com o trabalho os aspectos mais favoráveis entre as dimensões investigadas.

Palavras-chave: gestão de pessoas; administração pública; instituições de ensino superior; comportamento organizacional; Inventário de Bem-Estar no Trabalho.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the satisfaction, commitment, and involvement in the work by federal civil staff, working at the pro-rectory of Development and Personnel Management of a Higher Education Institution. To this end, the research was based on constructs of welfare at work, proposed by Siqueira and Padovam (2008) and Siqueira, Orengo, and Peiró (2014),

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

exploited on Welfare Inventory at Work (IBTE- 13). The methodology was characterized as a descriptive exploratory study, carried out under the form of field research with non-probability sampling by trial, involving thirty-three respondents. The treatment data was quantitative made with descriptive and inferential statistics techniques (t test). Results showed that the employees consider the welfare in the workplace positive, and the commitment and job satisfaction are the more favorable aspects among the investigated dimensions.

Keywords: People management. Public administration. Higher Education Institutions. Organizational behavior. Welfare Inventory at Work.

1.INTRODUÇÃO

Compreender os aspectos humanos da organização não é uma preocupação recente no mundo do trabalho, muito pelo contrário, é uma questão recorrente, tanto no meio empresarial quanto acadêmico. Desde o experimento de Hawthorne, entre 1924 e 1933, fundamentou-se a compreensão que o ambiente de trabalho influencia na motivação e na satisfação com o trabalho (FRANKLE; KAUL, 1978). Ao longo desse período, tanto as teorias, quanto as atribuições da gestão de pessoas evoluíram e assumiram perspectivas cada vez mais estratégicas para as organizações.

Nessa evolução, a preocupação com o comportamento organizacional e seus benefícios assumiu, contemporaneamente, uma perspectiva ampliada do ser humano, em que os estudos iniciados na década passada destacaram a necessidade de compreender o bem-estar no trabalho como mais uma variável na vida do homem (SIQUEIRA, 2008ab; DEMO et. al., 2011; SIQUEIRA, ORENGO; PEIRÓ, 2014; CRUZ; LÓPEZ-GUZMÁN; CAÑIZARES, 2014).

Siqueira e Padovan (2008) e Siqueira (2008ab) compreendem que o bem-estar no trabalho é um conceito tridimensional que reúne dimensões presentes nas relações entre o indivíduo e a organização, que, juntas, são capazes de melhorar a performance da organização, por exprimirem a percepção avaliativa do indivíduo em relação ao seu trabalho e, em certa medida, revelarem o quanto ele se sente envolvido com a atividade laboral. As autoras destacam o bem-estar como um constructo que envolve (1) a satisfação, (2) o comprometimento e (3) o envolvimento do trabalhador com a organização e a atividade laboral em si. Essas dimensões se refletem na saúde e na produtividade e, assim, influenciam no ambiente de trabalho.

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

Sobrinho e Porto (2012) destacam que o bem-estar no trabalho tem impulsionado diversas pesquisas empíricas. Ao analisar o bem-estar no trabalho, observa-se que sua conceituação ainda está em construção, como pode ser percebido nas abordagens de diversos autores (SIQUEIRA; PADOVAN, 2008; SORRAGI; PASCHOAL, 2011; SOBRINHO; PORTO, 2012). Contudo, de maneira geral, o construto pode ser entendido como uma ligação afetiva positiva entre o trabalhador e a organização. Com respaldo nesse entendimento, esse artigo tem por objetivo analisar o bem-estar no trabalho, no âmbito do serviço público, mais especificamente em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), localizada na região norte do Brasil.

A pesquisa se justifica, inicialmente, pela emergência do tema e pela influência do bem-estar no trabalho no ambiente laboral, uma vez que, segundo afirmam Siqueira e Padovan (2008), somente indivíduos felizes ao desenvolver sua atividade laboral são capazes de alcançar plenamente suas potencialidades. Esse aspecto é reforçado por Rego (2009) ao destacá-lo como um novo paradigma na valorização do trabalhador. Outra questão que merece destaque é a necessidade de compreender a atividade laboral de forma sistêmica, para identificar quais estratégias de gestão de pessoas têm alcançado sucesso e desencadeado ações inovadoras, capazes de fundamentar diferentes perspectivas, que reforcem a valorização do ser humano, a promoção de saúde no ambiente de trabalho, além de contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos que dele fazem parte (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; ABREU, BLANCO, 2017).

Os aspectos acima se destacam fortemente em qualquer organização, mas são evidenciados com maior intensidade na esfera pública, seja pelas características específicas do serviço público (KUNKEL; VIEIRA, 2012), seja pelo desafio de gerenciar pessoas em organizações públicas, pois, como destacam Teixeira e Salomão (2013), nelas as políticas de gestão de pessoas carecem de racionalidade sistêmica, principalmente quando analisadas no que concerne à gestão de cargos, salários e carreiras, além de aspectos legais e normativos, que foram distorcidos ao longo do tempo por negociações isoladas com categorias específicas de servidores e tornaram a gestão de pessoas uma “espécie de colcha de retalhos desarmônica e amarrada” (p.35).

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

Nesse contexto, concentrar a investigação na administração pública implica necessariamente acompanhar a percepção dos servidores quanto ao seu ambiente laboral e suas necessidades como seres humanos, fundamentando, assim, ações que busquem aproximá-los dos objetivos das organizações públicas, e com isso contribuir tanto para o êxito da organização, quanto para a valorização profissional dos servidores públicos. Desta forma, para alcançar seu objetivo, este artigo se fundamentou em Siqueira e Padovam (2008) e Siqueira, Orengo e Peiró (2014) e empregou o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBTE-13) para compreender como este bem-estar se manifesta na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade, local da pesquisa. No tratamento dos dados, além de sistematizar as respostas ao instrumento de pesquisa com técnicas descritivas, foi aplicado teste paramétrico de hipóteses (Teste T) para mensurar a probabilidade de as respostas obtidas representarem a população investigada.

2. BEM-ESTAR NO TRABALHO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CONTEMPORÂNEA.

A evolução dos modelos de gestão nas organizações públicas, ocorrida a partir da década de 1980, com a adoção da Nova Administração Pública, e as constantes pressões da sociedade por melhores serviços públicos elevaram a preocupação com a gestão de pessoas nessas organizações e mostraram a necessidade de reavaliar a relação entre os servidores e as organizações públicas. Nesse contexto, Ulrich (1998) já salientava que a gestão de pessoas assumia posição de destaque pelo fato de ser a responsável por gerenciar, organizar e orientar os trabalhadores.

Assim, para alcançar os objetivos organizacionais com presteza e atender aos crescentes anseios da sociedade contemporânea, as organizações públicas passaram a perceber de forma ampliada a atuação dos servidores públicos e, com isso, passaram a organizar recursos materiais e fornecer estímulos que promovessem uma sensação de bem-estar no trabalho. Essas questões, progressivamente, se tornaram cada vez mais evidentes no serviço público, essencialmente diante de sua finalidade de fomentar o bem comum, oferecer serviços de qualidade e valorizar o servidor público (MATIAS-PEREIRA, 2012).

Oliveira (2013) afirma que a adoção do modelo gerencial, ou a Nova Administração Pública, insere no serviço público práticas da administração privada, adquirindo novos

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

entendimentos sobre a atuação do Estado e a oferta de serviços públicos, enfatizando resultados, reformulando a visão de cidadão para cidadão-consumidor, oferecendo melhor qualidade nos serviços prestados, o que reforçou a necessidade de maior qualificação dos servidores públicos.

Nesse viés, o servidor público assumiu o papel central para as modernas atribuições do estado, de tal forma que, se uma organização deseja alcançar bons resultados, deve, em certa medida, preocupar-se com seus trabalhadores, provendo recursos que potencializem o bem-estar no trabalho (ULRICH, 1998). Siqueira e Padovam (2008) complementam essa compreensão ao afirmarem que as pesquisas têm se empenhado em delinear a amplitude do bem-estar geral do ser humano e como ele se relaciona com outras esferas cotidianas da vida humana, incluindo, nessa perspectiva, o trabalho.

Os resultados das pesquisas empíricas revelaram que o bem-estar favorece a produtividade do trabalhador e pode desencadear inovações, desde que os gestores apliquem de forma estratégica as ações que resultem das investigações de bem-estar entre os trabalhadores (SIQUEIRA; GOMIDE JR, 2004). Nesse sentido, Leite e Nogueira (2017) apontam que acompanhar a percepção dos trabalhadores, frente ao seu ambiente laboral pode fundamentar ações que busquem aumentar sua aproximação com a organização, contribuindo para sua efetividade e fornecendo elementos para a compreensão do trabalho como fonte de prazer e satisfação. Essa peculiaridade assume amplitude especial por tratar de aspectos finalísticos dos departamentos de gestão de pessoas (REGO, 2009; KUNKEL; VIEIRA, 2015). Assim, identificar e compreender a influência do bem-estar e seu impacto no ambiente de trabalho revela-se fundamental para melhorar as práticas organizacionais e a qualidade dos serviços prestados pelas instituições públicas.

O bem-estar está relacionado eminentemente a um estado afetivo. Waterman (1993) já resgatava a compreensão de que os aspectos positivos devem se sobrepor aos negativos para propiciar experiências satisfatórias. Assim, os sentimentos de bem-estar relacionam aspectos pessoais, como autorrealização e a experiência do desenvolvimento de habilidades (FRAMPTON, 2014; MENDONÇA et. al, 2012; WARR, 2007;). Além disso, observa-se que o bem-estar no trabalho e a saúde do trabalhador são construtos correlacionados, de modo que elementos presentes no ambiente de trabalho podem afetar a ambos, destacando-se as

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

condições adversas no ambiente físico de trabalho, a quantidade de horas trabalhadas, a intensidade do estresse ocupacional, o estilo de lideranças e a presença do burnout, entre outras (DANNA; GRIFFIN, 1999; MASLACH; SHAUFELI; LEITER, 2001; SPARKS; FARGHER; COOPER, 2001; GIL-MONTE; PEIRÓ, 2003).

Complementarmente, Siqueira, Orendo e Peiró (2014) conceituam bem-estar no trabalho como um estado mental positivo, postulado por uma psicologia positiva, que assume como viés a possibilidade de o trabalhador vivenciar aspectos internos, com origem no próprio ser humano e nos componentes do ambiente de trabalho e, com respaldo na vivência dessas experiências, extrair sentimentos positivos de harmonização de suas atividades com as metas do trabalho e sentimentos favoráveis sobre a organização na qual está inserido.

A organização, ao valorizar, retribuir seus trabalhadores e se importar com seu bem-estar, coloca em prática o que Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999) denominaram de suporte organizacional. Por conseguinte, quando a organização fornece suporte aos seus integrantes, eles tendem a igualar as ações dos gestores com as ações da organização em si, proporcionando benefícios mútuos.

Estruturado com base nessas perspectivas, a primeira das três dimensões do bem-estar no trabalho fundamenta-se na satisfação proporcionada pelo trabalho, que, por sua vez, é um construto constituído por cinco dimensões: (1) relações interpessoais; (2) relação com a chefia; (3) remuneração recebida na forma de salários e benefícios; (4) possibilidade de carreira e promoções; e (5) tarefas realizadas diariamente (SIQUEIRA, 2008b; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Quando o indivíduo está satisfeito com esses elementos, ocorre a modelagem de um estado mental positivo em relação a suas atividades e experiências cotidianas no trabalho, apresentando-se mais motivado em relação a atividade laboral.(LOCKE, 1976; KJELDSSEN; HANSEN, 2016).

Quanto ao envolvimento com o trabalho, Lodahl e Kejner (1965) o definiam originalmente como a relação entre o desempenho laboral do indivíduo e sua autoestima. Entretanto, Csikszentmihalyi (1999) formulou a concepção dessa dimensão, destacando que existe um “estado de fluxo” que ocorre quando há uniformidade entre os sentimentos, desejos e pensamentos do trabalhador. Esse estado se refere ao processo de estabelecimento de metas, desafios e a obtenção de feedback, que, ao ter seu ciclo concluído, fornece condições

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

necessárias para que o indivíduo chegue a um estado de permanente busca de novos desafios na organização. Nessa perspectiva, Siqueira e Padovam (2008) apontam que o trabalho se mostra semelhante à noção de fluxo, pois gera, no indivíduo, maior envolvimento e desencadeia sensações positivas, ressaltando que o envolvimento com o trabalho tem caráter essencialmente pessoal e subjetivo.

A terceira dimensão que compõe o bem-estar no trabalho, é denominada comprometimento organizacional afetivo e representa a “identificação do indivíduo com a organização e um forte desejo de nela permanecer trabalhando” (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014, p. 42). Essa dimensão está diretamente relacionada aos sentimentos positivos que o indivíduo tem pela organização na qual trabalha (SIQUEIRA, 2008a). Ela traduz a relação do empregado com o empregador, a identificação com as metas da organização, bem como a compreensão de pertencimento. Nela, a organização assume um aspecto positivo na vida do trabalhador. Caso o indivíduo não estabeleça uma vivência avaliada como positiva com o trabalho, Siqueira e Padovam (2008) reforçam que podem prevalecer as experiências negativas ou o descontentamento por estar inserido na organização e, conseqüentemente, a ausência de comprometimento.

Ao referirem-se à conceituação de trabalho, Santos, Vizzoto e Gonçalves (2015) reforçam a compreensão de complexidade e multidimensionalidade. Nela o trabalho assume ação preeminente ao influenciar no estilo de vida do trabalhador, subordinando às atividades realizadas pelo indivíduo, suas relações sociais, expectativas, como também muitas de suas frustrações cotidianas. Assim, ao ingressar na organização, o indivíduo traz consigo um conjunto de crenças, valores, pensamentos, comportamentos e expectativas que, algumas vezes, são divergentes em relação aos da organização, contribuindo assim para a pluralidade no ambiente laboral, de modo que o papel desempenhado pelo bem-estar no trabalho repercute tanto na vida particular, quanto no rendimento e na produtividade do indivíduo no trabalho (ERBER; FISKE, 1984; FRAMPTON, 2014; HUPPERT; SANTOS, VIZZOTO E GONÇALVES, 2015; WHITTINGTON, 2003).

Desta forma, em síntese, a abordagem estruturada na compreensão do bem-estar no trabalho pode contribuir para integrar o ser humano à organização, desencadeando ações conjuntas que proporcionem melhorias na satisfação dos indivíduos e criem laços afetivos que

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

envolvam os trabalhadores na busca pelos objetivos organizacionais (TODOROVA; BEAR; WEINGART, 2013). Esse processo proporciona ganhos múltiplos, seja por parte do indivíduo, seja por parte da organização, assumindo expressividade em organizações públicas ou privadas. Destarte, os gestores devem manter suas ações e estratégias de gestão fundamentadas no aumento da competitividade organizacional e desenvolvimento dos seus ativos humanos (ESTIVALETE et al., 2016).

3. METODOLOGIA

O método utilizado neste estudo é classificado como aplicado, uma vez que se concentrou na solução de problemas reais do cotidiano organizacional (VERGARA, 2014). Quanto aos fins, caracteriza-se como um estudo exploratório e descritivo e, quanto aos meios, como uma pesquisa de campo. Essa abordagem metodológica ocorre quando o pesquisador desenvolve a investigação no local onde acontece o fenômeno, buscando uma compreensão inicial para, no momento seguinte, especificar suas propriedades (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013; VERGARA, 2014).

O universo da pesquisa foi formado por 93 servidores públicos federais, lotados na Pró-Reitora de Gestão de Pessoas (PROGEP) de uma instituição de ensino superior, localizada na cidade de Belém, estado do Pará, Brasil. A amostra foi não probabilística por julgamento. Nessa técnica de amostragem, os entrevistados são selecionados segundo critérios subjetivos dos pesquisadores, por acreditarem que os escolhidos podem ser informantes privilegiados e assim contribuir de forma superior para a investigação (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Compuseram a amostra 33 entrevistados, que, após o convite, aceitaram livremente responder ao questionário.

A coleta de dados foi feita pessoalmente pelos pesquisadores no local de trabalho dos entrevistados. O instrumento de coleta de dados foi o questionário, desenvolvido por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), denominado Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13). Esse instrumento foi organizado em duas seções; a primeira teve a finalidade de identificar as características socioeconômicas dos entrevistados e a segunda, de investigar a perspectiva de bem-estar no trabalho. Essa seção foi apresentada na mesma forma como foi validada por seus autores, sendo composta por 13 afirmativas em duas dimensões.

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

A primeira dimensão do bem-estar reuniu afirmativas relacionadas com o “compromisso e satisfação” e a segunda, com o “envolvimento com o trabalho”. A intensidade da concordância ou discordância das opiniões dos entrevistados quanto às afirmativas do IBET-13 foram mensuradas em escala intervalar de Likert. A escala foi formada por cinco opções de respostas, representadas pelos números, 1 a 5, sendo: (1) discordo totalmente; (2) discordo; (3) nem concordo, nem discordo; (4) concordo; e (5) concordo totalmente.

Os procedimentos para o tratamento dos dados foram iniciados com as análises descritivas e feitos pela distribuição de frequência e extração da média, desvio padrão, moda, mínimo e máximo. Essas técnicas, reunidas, possibilitaram explorar os dados e fornecer uma compreensão geral do comportamento das variáveis em estudo, em seguida, foi utilizada a estatística paramétrica feita com base no escore médio do construto, com a finalidade de possibilitar a avaliação do bem-estar na Pró-Reitoria, tendo sido, para tal procedimento, empregado o Teste T (One-sample T-test).

A consistência interna das dimensões foi testada, quanto à sua fidedignidade, pelo coeficiente Alpha de Cronbach (α). O teste apresentou resultados inferiores aos originais, conforme a Tabela 1, porém ainda satisfatórios segundo a maioria dos estudos que apontam valores entre $\alpha=0,600$ e $\alpha=0,700$ como satisfatórios (HAIR et al., 2009; RODRIGUES; PAULO, 2009; COSTA, 2011).

O coeficiente Alpha de Cronbach (α), apesar de não ser a única técnica que se destina a medir a fidedignidade de um construto, é a mais utilizada entre pesquisadores (RODRIGUES; PAULO, 2009). Kerlinger (2009, p. 149) define “fidedignidade como estabilidade, predizibilidade, confiabilidade, consistência”. Rodrigues e Paulo (2009), ao discorrerem sobre a técnica, destacam que as variáveis presentes no mesmo construto, para serem confiáveis, devem ser capazes de medi-lo e, assim, devem ser altamente inter-relacionadas. Desta forma, quanto mais o valor do Alpha de Cronbach (α) se aproxima da unidade, maior será a consistência interna do constructo. Conseqüentemente, é possível avaliar se as variáveis apresentam relações coerentes entre si e, com isso, possibilitam prever se os resultados se repetiriam se o mesmo instrumento fosse aplicado à mesma amostra.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

O perfil da amostra apresentou leve predominância de entrevistados do sexo feminino (54,5%). Quanto ao estado civil, a maior parte dos entrevistados era solteira (57,6%), com idade média de 40 anos, o entrevistado mais novo tinha 23 e o mais velho, 66 anos. Quanto à experiência profissional, o tempo de trabalho declarado foi de, em média, 11 anos e 6 meses, tendo a maioria dos entrevistados, acumulado experiência, tanto na iniciativa privada, quanto no serviço público (69,7%).

A avaliação do bem-estar foi feita conforme as dimensões estabelecidas no IBET-13. Assim, as afirmativas foram agrupadas segundo as dimensões a que pertenciam e apresentadas em duas tabelas: uma formada pelas afirmativas da dimensão “Compromisso e Satisfação”, Tabela 2, e outra, pelas afirmativas da dimensão “Envolvimento com o Trabalho” (Tabela 3). Esse procedimento foi escolhido para conservar as medidas originais do instrumento, conforme apresentada por seus desenvolvedores.

A Tabela 2 mostra que todas as afirmativas da dimensão “Compromisso e Satisfação” apresentaram médias elevadas, acima do ponto intermediário da escala (3,00), possibilitando compreender que, de maneira geral, a dimensão representa um aspecto favorável da atividade laboral na instituição. Complementarmente, o baixo desvio padrão das assertivas e a opção pela maioria dos entrevistados para o valor 4,00 (55%) na escala de Likert reforça a avaliação favorável da dimensão.

Entre as afirmativas, destacaram-se com maior concordância aquelas que evidenciam que os servidores se sentem contentes ($V1=3,94\pm0,70$) e têm orgulho de trabalhar na instituição ($V11=3,88\pm0,70$). Nesse sentido, eles têm interesse pela instituição ($V4=3,76\pm0,66$) e consideram que mantêm um bom relacionamento com as chefias ($V10=3,61\pm0,90$). Com menor intensidade, porém ainda acima da faixa intermediária, posicionaram-se as afirmativas que indicam que os entrevistados mostram entusiasmo ($V2=3,45\pm0,87$), são animados com a instituição ($V6=3,39\pm0,86$) e entendem que as tarefas que realizam no trabalho são interessantes sob o ponto de vista pessoal ($V8=3,39\pm0,86$).

Outro aspecto ainda positivo foi a satisfação com a remuneração em comparação com os esforços despendidos no trabalho ($V5=3,30\pm0,98$). Com a pior avaliação, está a afirmativa que mensura as oportunidades de carreira e promoções ($V13=3,09\pm0,88$), que se aproximou

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

do ponto intermediário da escala (3,00), possibilitando o entendimento de que os entrevistados estão divididos em relação a essa questão.

Apesar de estudos recentes (CRUZ; LÓPEZ-GUZMÁN; CAÑIZARES, 2014; FRAMPTON, 2014) indicarem uma perspectiva ampliada dos fatores que exercem influência nas relações entre o compromisso e a satisfação com o trabalho, como, por exemplo, a possibilidade de convivência com a família, outros estudos reforçam que trabalhadores mais ativos, cheios de energia e com emoções positivas, apresentam maior satisfação no trabalho (EISENBERGER; STINGLHAMBER, 2011; TODOROVA; BEAR; WEINGART, 2013). Ademais, resultados de estudos empíricos reforçam que a satisfação com o trabalho reduz a rotatividade (CAMPOS; MALIK, 2007). Essas concepções assumem destaque especial no serviço público, pela influência de decisões políticas, que podem afetar as relações laborais e influenciar ora positiva, ora negativamente na satisfação e comprometimento dos servidores públicos (FRAMPTON, 2014).

Ao analisar a Tabela 3, que reuniu as afirmativas relacionadas ao “Envolvimento com o trabalho”, observa-se que as respostas assumiram comportamento diferente das observadas na dimensão anterior, posicionando-se de forma discordante, mesmo considerando que algumas médias se aproximaram do ponto intermediário da escala (3,00). Assim, as respostas, de maneira geral, indicaram que o envolvimento dos servidores com o trabalho é baixo. Entre as afirmativas, a que obteve a maior média foi a responsável por avaliar as horas passadas na instituição como sendo as melhores do dia ($V3=2,67\pm0,96$), seguida da compreensão de que o trabalho realizado representa a maior satisfação de suas vidas ($V7=2,58\pm0,97$). Ainda com piores avaliações, posicionaram-se as afirmativas que avaliavam que as melhores coisas da vida ocorreram associadas à atividade laboral ($V9= 2,39\pm0,75$) e àquelas que exprimem a força da ligação entre o entrevistado e o trabalho, representadas pela afirmativa “Eu como, vivo e respiro meu trabalho” ($V12= 1,70\pm0,68$), com a pior avaliação da pesquisa.

Para a avaliação geral da percepção dos entrevistados quanto ao bem-estar no local de trabalho, foi feito o Teste T (One-sample T-test), calculado pelas médias das respostas dadas ao conjunto de afirmativas em estudo. Bruni (2009) destaca que o teste de hipótese feito com base na média é comum quando há necessidade de testar alguma afirmação em relação ao parâmetro médio de uma população. Malhotra (2011), por sua vez, reforça que o Teste T é o

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

teste paramétrico mais usual em situações em que se deseja estudar hipóteses fundamentadas na média e que, para sua realização, supõe-se que as variáveis estejam ao menos em uma escala intervalar.

Ao discorrer sobre os testes paramétricos, Malhotra (2011) destaca a exigência da normalidade da distribuição e homogeneidade na variância dos dados. Barbeta (2014) complementa ao evidenciar a necessidade de formular as hipóteses a priori (H_0 e H_1) e identificar a regra de decisão do teste. Desta forma, a hipótese deste estudo é que $H_1 > 3$, hipótese estabelecida levando em consideração o ponto central da escala (3,00). Assim, o Teste T foi feito para verificar se a média populacional se comporta conforme H_0 (abaixo). A aplicação do teste, nestas condições, assume um caráter unilateral à direita, e a regra de decisão para rejeitar H_0 é se $sig. \leq \frac{\alpha}{2}$ e o sinal da estatística de teste positivo ($t > 0$). O nível de significância escolhido para a região crítica de aceitação e rejeição de H_0 foi $\alpha = 0,05$, tendo as hipóteses sido formuladas conforme segue:

H_0 : $\mu \leq 3$, ou seja, não se pode afirmar que os servidores sintam bem-estar no trabalho no local da pesquisa.

H_1 : $\mu > 3$, ou seja, existem evidências estatísticas para afirmar que os servidores sentem bem-estar no trabalho no local da pesquisa.

A normalidade da distribuição amostral foi atendida, pois apesar de o tamanho da amostra ($n=33$) atender as exigências do Teorema do Limite Central (TLC) e o coeficiente de assimetria (0,45) indicar que a distribuição não era fortemente assimétrica, a condição de normalidade foi confirmada pelo teste Shapiro-Wilks (p -valor=0,821), que atestou a normalidade da distribuição amostral. Verificado esse pressuposto, a média geral posicionou-se em 3,16, próxima ao valor de referência (3,00), o desvio padrão das avaliações se manteve baixo (0,52). A Tabela 4 evidencia que a média do bem-estar entre os entrevistados é significativamente superior a 3,00 ($t(32) = 1,817$; $p < 0,05$), estimada com 95% de confiança que esteja posicionada entre 2,98 e 3,35. Esse resultado possibilita rejeitar H_0 e admitir que existem evidências estatísticas para afirmar que os entrevistados avaliam de forma positiva o bem-estar no trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

Os resultados da pesquisa possibilitaram avaliar a percepção de satisfação, comprometimento e envolvimento com o trabalho dos servidores públicos que compõem parte do quadro funcional da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal da IFES pesquisada. De modo geral, a dimensão que envolve satisfação e comprometimento com o trabalho foi positiva, comportamento diferente da dimensão envolvimento com o trabalho, que apresentou resultados inferiores e deve concentrar as ações da gestão de pessoas para reforçar o bem-estar na organização. Contudo, a avaliação geral, realizada pelo Teste T (One-Sample T-Test) possibilitou rejeitar H0 e afirmar que os servidores da instituição avaliam de forma favorável o bem-estar.

É válido destacar a necessidade de futuras pesquisas para ampliar as conclusões deste estudo e que contemplem as demais categorias de servidores para encontrar os segmentos que devem ser objeto de ações prioritariamente. Observa-se ainda que o bem-estar no trabalho se configura como variável importante para o entendimento das vivências positivas - coletivas e individuais - no ambiente de trabalho, de modo que a compilação dessas percepções oferece informações oportunas para os gestores da instituição pesquisada e contribuem para formulação e melhorias de práticas organizacionais voltadas à geração de satisfação e bem-estar dos servidores.

Pontua-se ainda a necessidade de atentar para o contexto laboral como fator importante de bem-estar não só no trabalho, como na vida pessoal, uma vez que trabalhadores realizados, satisfeitos, comprometidos com suas atividades possibilitam que a instituição alcance suas metas com presteza e efetividade. Ressalta-se como recomendações para as estratégias de gestão de pessoas (1) desenvolver ações que incentivem a capacitação dos servidores, com o intuito de possibilitar o alcance de melhores níveis salariais; (2) estimular práticas que permitam uma relação equilibrada entre as atividades laborais e a vida pessoal do servidor; e (3) atentar para ações que gerem nos servidores sentimento de valorização por parte da Instituição, proporcionando maior envolvimento com o trabalho e reforçando ações corretas e éticas, contribuindo, assim, para a melhoria do serviço prestado à sociedade.

Referências

ABREU, H. D.; BLANCO, A. J. M. R. THE WELL-BEING AT WORK AND RESILIENCE: A STUDY CORRELATION IN NURSINGTECHNICIANS IN HOSPITAL. *Journal of Psychology, Diversity and Health*, v. 6, n. 3, p. 170-180, ago, 2017.

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

BARBETTA, P. A. *Estatística aplicada às ciências sociais*. Florianópolis: Editora da UFSA, 2014.

BRUNI, A. L. *SPSS aplicado à pesquisa científica*. São Paulo: Atlas, 2009.

CAMPOS, C. V. A.; MALIK, A.M. Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do programa de saúde da família. *Revista de Administração Pública*, v. 42, n. 2, p. 347-368, mar./abr. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n2/07.pdf>>. Acesso em: 28 jul. 2016.

COSTA, F. J. *Mensuração e desenvolvimento de escalas*. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna, 2011.

CRUZ, F.G.S.; LÓPEZ-GUZMÁN, T.; CAÑIZARES, S.M.S. Satisfacción laboral y compromiso organizativo em los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (Espanhã): influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo. *Intangible Capital*, v. 10, n. 1, p-189-211 jan./mar. 2014. Disponível em: <<http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/489>>. Acesso em: 17 ago. 2016.

CSIKSZENTMIHALYI, M. A. *A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana*. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

DANNA, K.; GRIFFIN, N, R. W. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, v. 25, n.3, p. 357-384, 1999.

DEMO, G.; FOGAÇA, N; NUNES, I; EDREI, L.; FRANCISCHETO, L. Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de Administração entre 2000 e 2010. *Revista de Administração Mackenzie*, v.12, n.5. São Paulo: set./out., 2011.

EISENBERGER, R.; STINGLHAMBER, F. *Perceived organizational support: fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: American Psychological Association, 2011.

ERBER, R.; FISKE, S. T. Outcome Dependency and Attention to Inconsistent Information. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 47, n. 4, p. 709-726, 1984.

ESTIVALETE, V. F. B; ANDRADE, T.; FALLER, L. P.; STEFANAN, A. A.; SOUZA, D. L. Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. *Revista de Administração da UNIMEP*, v.14, n.2, p. 31-56, 2016.

FRAMPTON, J. S. Public sector job satisfaction: a conversation with impact. *Public Administration Review*, v. 34, n. 3, p-396-397, mai. / jun. 2014. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/puar.12224/abstract>>. Acesso em: 22 ago. 2016.

FRANKE, R.H.; KAUL, J.D. The Hawthorne experiments: first statistical interpretation. *American Sociological Reviews*, v. 43, n. 5, p. 624-643, out. 1978. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/2094540>>. Acesso em 20 set. 2016.

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

GIL-MONTE, P. R; PEIRÓ, J. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, Madrid, v. 15, n. 2, p.315-317, 1997.

HAIR, J. F, Jr; BLACK, W.C.; BABIN, J.; ANDRESON, R. E.; TATHAM, R. L. *Análise multivariada de dados*. São Paulo: Bookman, 2009.

HUPPERT, F. A.; WHITTINGTON, J. E. Evidence for the independence of positive and negative well-being: implications for quality of life assessment. *British Journal of Health Psychology*, v. 8, n. 1, p.107-122, 2003.

KERLINGER, F. N. *Metodologia de pesquisa em Ciências Sociais: um tratamento conceitual*. São Paulo: EPU, 2009.

KJELDSEN, A.M.; HANSEN, J.R. Sector differences in the public service motivation/job satisfaction relationship: exploring the role organizational characteristics. *Review of Public Personnel Administration*, Online First, p. 1-25, fev. 2016. Disponível em: . Acesso em: 21 set. 2017.

KUNKEL, F. I. R.; VIEIRA, K. M. Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da prefeitura de Cerro Largo, Rio Grande do Sul. *Gestão e Regionalidade*, v.28, n. 83, p. 49-63, mai. / ago. 2012. Disponível em: <http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/1789>. Acesso em: 25 set. 2016.

LEITE, A. F.; NOGUEIRA, J. A. D. Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 42, p. 1-15, São Paulo, 2017.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. P. (Org.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand-McNally, p. 1294-1349, 1976.

LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, v. 49, p. 23-33, 1965.

MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. São Paulo: Bookman, 2011.

MASLACH, C; SHAUFELI, W.; LEITER, M. Job Burnout. *Anual Review of Psychology*, Palo Alto, CA, v. 52, p. 397-422, 2001.

MATIAS-PEREIRA, J. *Manual de gestão pública contemporânea*. São Paulo: Atlas, 2012.

MENDONÇA, H; FERREIRA, M. C., PORTO, J. B.; ZANINI, D. S. Saúde, qualidade de vida e bem-estar: limites e interfaces. In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Orgs.). *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 11-34, 2012.

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, v. 14, p. 224-247, 1979.

OLIVEIRA, V. C. Modelos de Administração Pública. In: SANABIO, M. T.; SANTOS, G. J. dos; DAVID, M. V. (Org.) *Administração pública contemporânea: política, democracia e gestão*. Juiz de fora: UFJF, 2013.

OLIVEIRA-CASTRO, G.A; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J.E. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Pública*, v.3, n.2, p. 29-51, mai./ago. 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v3n2/v3n2a03.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2016.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, v. 7, n.1, p.11-22, jan./abr. 2008. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v7n1/v7n1a04.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2016.

PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. *Análise multivariada*. São Paulo: Atlas, 2009.

REGO, A. Empregados felizes são mais produtivos? *Revista de estudos politécnicos*. v.7, n. 12, p.215-233, 2009.

RODRIGUES, A.; PAULO, E. Introdução à análise multivariada. In: CORRAR, L. J.;

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. *Metodologia de pesquisa*. São Paulo: McGraw-Hill, 2013.

SANTOS, J. C. V.; VIZZOTTO, M. M.; GONÇALVES, G. Antecedentes do bem-estar no trabalho: o caso das universidades brasileiras. *Revista Psicólogo inFormação*. Ano 19, n. 19, p. 15-34, 2015.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (orgs). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, p. 300-328, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Brasília, vol. 24, n.2, p. 201-209, abr./jun., 2008.

SIQUEIRA, M.M.M. Envolvimento com o trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M (Org.) *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008a.

SIQUEIRA, M.M.M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M.M.M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M (Org.) *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008b.

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho**: uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

SIQUEIRA, M.M.M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J.M. Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M (Org.) *Novas Medidas do comportamento organizacional*: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SOBRINHO; F.R.; PORTO J.B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com o clima social, *coping* e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, v.16, n.2, p.253-270, mar. /abr., 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n2/v16n2a06.pdf>>. Acesso em 25 set. 2016.

SORAGGI, F.; PASCHOAL, T. Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. *Estudos e Pesquisa em Psicologia*, v.11, n.2, p. 614-632, jul. /ago. 2011. Disponível em: <<http://www.revispsi.uerj.br/v11n2/artigos/pdf/v11n2a16.pdf>>. Acesso em 18 set. 2016.

SPARKS, K., FARGHER, B.; COOPER, C. L. Well being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 74, p. 489-509, 2001.

TAMAYO, A. Introdução. IN: TAMAYO, A. (Org.) *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TEIXEIRA, H. J.; SALOMÃO, S.M. Visão sistêmica e gestão de pessoas. In: TEIXEIRA, H; J.; BASSOTTI, M.; SANTOS, T.S. *Contribuições para a gestão de pessoas na administração pública*. São Paulo: FIA/USP, 2013.

TODOROVA, G.; BEAR, J. B.; WEINGART, L. R. Can conflict be energizing? A study of task conflict, positive emotions, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, v.99, n.3 p.451-467 jul./set. 2014. Disponível em: <<http://psycnet.apa.org/journals/apl/99/3/451/>>. Acesso em 15 set. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. *Técnicos administrativos e docentes por unidade*. Disponível em:<https://sigrh.ufpa.br/sigrh/public/abas/form_consulta_quantitativos.jsf>. Acesso em: 20 de set. 2017.

ULRICH, D. *Gestão estratégica de pessoas com "scorecard"*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2014.

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

WATERMAN, A.S. Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (Eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 4, n. 64, p. 678 - 691, 1993. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/232515799_Two_Conceptions_of_Happiness_Contrasts_of_Personal_Expressiveness_Eudaimonia_and_Hedonic_Enjoyment>. Acesso em: 25 set. 2016.

Tabelas

SILVA, Giselly Auzier da. MATTOS, Carlos André Corrêa de. DEUS, Valenna Cássia de. BARBOSA, Camila Da Natividade Rodrigues. MORAES, Joicy Borges. **Bem-estar no trabalho:** uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.13, n.2, p. 01-18 TRI II 2019. ISSN 1980-7031

Tabela 1 – Comparação consistência interna

Dimensão	Alpha de Cronbach (α)	
	Pesquisa original*	Nesta pesquisa**
Compromisso e satisfação com o trabalho	0,920	0,848
Envolvimento com o trabalho	0,870	0,677
Questionário completo	0,930	0,870

Fonte: Siqueira, Orenge e Peiró (2014)* e pesquisa de campo**.

Tabela 2 – Compromisso e satisfação com o trabalho

Variável		Média	DP	Moda	Mín.	Máx.
Estou contente com a empresa em que trabalho	V1	3,94	0,70	4,00	2	5
Estou entusiasmado com a empresa em que trabalho	V2	3,45	0,87	4,00	2	5
Estou interessado com a empresa em que trabalho	V4	3,76	0,66	4,00	2	5
Estou satisfeito com meu salário comparando com meus esforços no trabalho	V5	3,30	0,98	3,00	2	5
Estou animado com a empresa em que trabalho	V6	3,39	0,86	3,00	2	5
Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim	V8	3,39	0,86	3,00	2	5
Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe	V10	3,61	0,90	4,00	1	5
Estou orgulhoso da empresa em que trabalho	V11	3,88	0,70	4,00	2	5
Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nessa empresa	V13	3,09	0,88	3,00	1	5

Legenda: DP=Desvio padrão; Min.=mínimo; Max. =máximo.

Fonte: Pesquisa de campo.

Tabela 3 – Envolvimento com o trabalho

Variável		Média	DP	Moda	Mín.	Máx.
As horas que passo trabalhando são as melhores do meu dia	V3	2,67	0,96	3,00	1	5
As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho	V7	2,58	0,97	2,00	1	5
As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem meu trabalho	V9	2,39	0,75	2,00	1	4
Eu como, vivo e respiro meu trabalho	V12	1,70	0,68	2,00	1	3

Legenda: DP=Desvio padrão; Min.=mínimo; Max. =máximo.

Fonte: Pesquisa de campo.

Tabela 4 – Teste T para avaliação do bem-estar.

	Distribuição t	Valor da Significância	Desvio padrão	Limites do intervalo de confiança	
				Inferior	Superior
Médias	1,817	0,039	0,165	-0,020	0,351
32 graus de liberdade		Valor de referência = 3,00		Intervalo de confiança=95%	

Fonte: Pesquisa de campo.