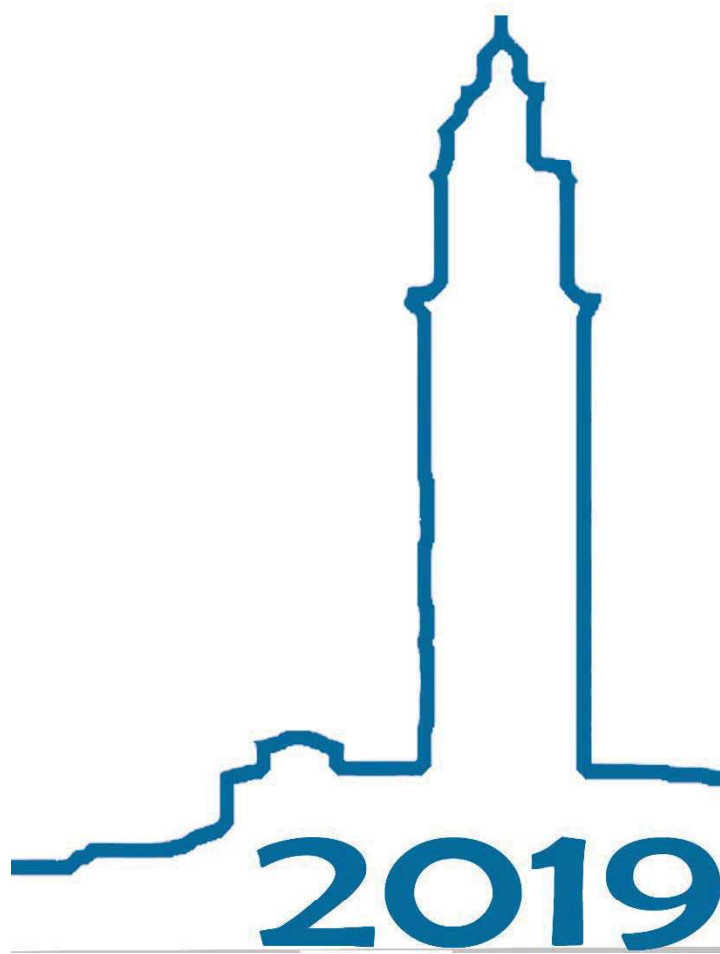


# XV CONGRESO INTERNACIONAL GALLEGO- PORTUGUÉS DE PSICOPEDAGOGÍA

II Congreso de la Asociación Científica Internacional  
de Psicopedagogía

Actas



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

## Editores:

Manuel Peralbo: <https://orcid.org/0000-0002-0013-3423>

Alicia Risso: <https://orcid.org/0000-0001-6955-363X>

Alfonso Barca: <https://orcid.org/0000-0002-0618-8273>

Bento Duarte: <https://orcid.org/0000-0001-5394-5620>

Leandro Almeida: <https://orcid.org/0000-0002-0651-7014>

Juan Carlos Brenlla: <https://orcid.org/0000-0003-0686-3934>

XV Congreso Internacional Gallego-Portugués de Psicopedagogía.

Libro de Actas

**Colaboran:** Vicerreitoría de Política Científica, Investigación e  
transferencia Servizo de publicacións da Universidade da Coruña y  
Asociación Científica Internacional de Psicopedagogía

**Colección:** Cursos \_congresos \_simposios, n.º 144

**Nº de páginas:** 4518

**ISBN:** 978-84-9749-726-8

**DEP. LEGAL:** C 1467-2019

**DOI:** <https://doi.org/10.17979/spudc.9788497497268>

**URL permanente:** <http://hdl.handle.net/2183/23486>

AS DIFERENTES REPRESENTAÇÕES DE FUNÇÕES E A COMPREENSÃO QUE OS ALUNOS DO ENSINO SECUNDÁRIO DESENVOLVEM DESTAS NUM CONTEXTO DE INTEGRAÇÃO DA TECNOLOGIA// HELENA ROCHA	4148
OBJETOS DE APRENDIZAGEM HQS NO ENSINO DA FÍSICA: O CONTRIBUTO DA FERRAMENTA TOONDOO COMO MÉTODO DE AVALIAÇÃO EM ELETROSTÁTICA// DARKSON FERNANDES DA COSTA, GILVANDENYS LEITE SALES, MUCIO COSTA CAMPOS. FILHO	4159
LAPSIO. DISPOSITIVO PARA MEDIR LAS CARACTERÍSTICAS PERCEPTIVO GUSTATIVAS EN NIÑOS CON TEA// JOSÉ ANTONIO ALONSO LOSADA, WILLIAM DANIEL ÁVILA BARBEITO, ISABEL GARCÍA GARCÍA, MANUEL PERALBO UZQUIANO	4169
NIDORE. DISPOSITIVO PARA MEDIR LAS CARACTERÍSTICAS PERCEPTIVO OLFATIVAS EN NIÑOS CON TEA// ISABEL GARCIA GARCIA, MANUEL PERALBO UZQUIANO, GERMAN CARRO FERNANDEZ, RAMON CARRASCO BORREGO, MARCO ANTONIO VIEITES TOMÉ	4176
OCULIS. DISPOSITIVO PARA MEDIR LAS CARACTERÍSTICAS PERCEPTIVO VISUALES EN NIÑOS CON TEA// ISABEL GARCÍA GARCÍA, IAGO RUBIO SANFIZ, MANUEL PERALBO UZQUIANO	4181
TACTUS. DISPOSITIVO PARA MEDIR LAS CARACTERÍSTICAS PERCEPTIVO TÁCTILES EN NIÑOS CON TEA// ISABEL GARCIA GARCIA, LORENZO LORENZO MUÑIZ, FRANCISCO JAVIER LORENZO MUÑIZ, IAGO RUBIO SANFIZ, MANUEL PERALBO UZQUIANO	4187
<b>14: TRANSICIONES Y DESARROLLO A LO LARGO DE LA VIDA</b>	<b>4193</b>
(AUTO) BIOGRAFIA DE UM JOVEM MILITANTE RADICAL CONTEMPORÂNEO// ANDREA ABREU ASTIGARRAGA, JOÃO BERKSON ROCHA ARAÚJO, OLIVEIRA DE SOUSA MARIA INÊS	4194
O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES AO LONGO DA VIDA: UM ESTUDO EMPÍRICO// ÁUREA SANDRA TOLEDO DE SOUSA, VERA CRISTINA SOUSA RAPOSO MOTA, MARIA DA GRAÇA CÂMARA BATISTA	4206
¿COMO EVOLUCIONA EL MODELO DE ECOSISTEMA EN EL TRÁNSITO DE PRIMARIA A SECUNDARIA?// CAROLINA VAL REY, MARÍA CRISTINA MARTÍNEZ-LOSADA, ÁNXELA BUGALLO RODRÍGUEZ	4218
TESTIMONIOS DE JÓVENES UNIVERSITARIOS DE PRIMER AÑO SOBRE LA ADAPTACIÓN A LA ENSEÑANZA SUPERIOR// SUZANA NUNES CALDEIRA, CARLA ROCHA, MARTA MARTÍNEZ RODRÍGUEZ	4230
DOMINÂNCIA SOCIAL: PREDITOR PARA PRAXAR?// MARIA MENDES, SIBILA MARQUES, SUZANA NUNES CALDEIRA	4243
PERCEÇÕES DOS ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR SOBRE O SUPORTE SOCIAL NA TRANSIÇÃO PARA O ENSINO SUPERIOR E PARA O MERCADO DE TRABALHO// ÁUREA SOUSA, SUZANA NUNES CALDEIRA, OSVALDO SILVA, MARIA MENDES	4252
LA PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COMO MEDIO PARA TRABAJAR LA AUTODETERMINACIÓN// SILVIA BEUNZA GARCÍA	4264
"LOS PROTAGONISTAS": PROGRAMA PARA TRABAJAR LA AUTODETERMINACIÓN DE ADULTOS Y ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL// SILVIA BEUNZA GARCÍA	4276
AUTOEFICÁCIA NA FORMAÇÃO SUPERIOR E DESEMPENHO ACADÊMICO EM UNIVERSITÁRIOS INGRESANTES// CAMILA ALVES FIOR, SOELY APARECIDA JORGE POLYDORO	4288

## **COMITÉ ORGANIZADOR**

### **PRESIDENTES**

Alfonso Barca Lozano (Univ. da Corunha)

Bento Duarte da Silva (Univ. do Minho)

### **COORDINADORES**

Alicia Risso (Univ. da Corunha)

Anabela Cruz Santos (Univ. do Minho)

Florian Viseu (Univ. do Minho)

Juan Carlos Brenlla (Univ. da Corunha)

### **DIRECTOR INFORMÁTICO**

Alejandro Tuñas García (ACIP)

### **VOCALES**

Antonio López-Castedo (Univ. de Vigo)

Araceli Serantes (Univ. da Corunha)

José Carlos Núñez (Univ. de Oviedo)

Lia Raquel Oliveira (Univ. do Minho)

M<sup>a</sup> Dolores Candedo (Univ. da Corunha)

M<sup>a</sup> Dorinda Mato (Univ. da Corunha)

Manuel Deaño (Univ. de Vigo)

Maria Helena Vieira (Univ. do Minho)

Maria João Gomes (Univ. do Minho)

Narciso de Gabriel (Univ. da Corunha)

Natália Fernandes (Univ. do Minho)

Palmira Alves (Univ. do Minho)

Pedro Vega (Univ. da Corunha)

Pilar Vieiro (Univ. da Corunha)

Radhamés Mejía (Univ. Santo Domingo, Rep. Dominicana)

Rocío Chao (Univ. da Corunha)

Susana Caires (Univ. do Minho)

Teresa Sarmento (Univ. do Minho)

## **COMITÉ CIENTÍFICO**

### **PRESIDENTES**

Manuel Peralbo Uzquiano (Univ. da Coruña)

Leandro S. Almeida (Univ. do Minho)

### **VOCALES**

Acácia Angeli Santos (Univ. São Francisco / Brasil)

Adelinda Candeias (Univ Évora)

Alexandra M. Araújo (Univ. Portucalense)

Alfredo Campos (Univ. de Santiago de Compostela)

Amparo Fernández (Ministerio de Educación Superior de Ciencia y Tecnología. República Dominicana)

Ana Serrano (Univ. Minho)

Ana Tomás Almeida (Univ. Minho)

Antonio Valle Arias (Univ. da Coruña)

Bartolomeu Varela (Univ. de Cabo Verde)

Bendita Donaciano (Univ. Pedagógica de Moçambique)

Camilo Ussene (Univ. Pedagógica de Moçambique)

Carlos Fino (Univ. Madeira)

Carlos Morais (Instit. Politécnico de Bragança)

Cristina Ferreira (Univ. de Cabo Verde)

Diana Vieira (Instit. Politécnico do Porto)

Doris Adriana Ramirez Salazar (Univ. de Antioquia / Colômbia)

Edméa Santos (Univ. Estadual do Rio de Janeiro / Brasil)

Eduardo Barca Enríquez (Univ. da Coruña)

Eduardo Duque (Univ. Católica Portuguesa/ Braga)

Eduardo Fuentes (Univ. de Santiago de Compostela)

Emílio Veiga Rio (Univ. de Santiago de Compostela)

Evely Boruchovitch (Univ. Estadual de Campinas, Unicamp / Brasil)

Fátima Morais (Univ. do Minho)

Feliciano Veiga (Univ. de Lisboa)

Fernando Costa (Univ. de Lisboa)

Fernando Gonçalves (Univ. do Algarve)

Fernando Lara (Univ. de Burgos)

Filipe Silvino de Pina Zau (Assessor do Ministro da Educação de Angola)

Filomena Ponte (Universidade Católica Portuguesa)

Florencio Vicente Castro (Univ. de Extremadura)

Francisco Peixoto (ISPA, Instituto Universitário)

Gladis Falavigna (Univ. Estadual do Rio Grande do Sul / Brasil)

Graça Carvalho (Univ. do Minho)

Humberto Morán (Centro EPA Eduardo Pondal da Coruña)

Iria Botana (Centro de Atención Temperá da Mancomunidade de Ordes, Coruña)

Isabel Cabrita (Univ. de Aveiro)

João Lopes (Univ. do Minho)

Joaquim Armando Ferreira (Univ. de Coimbra)

Jorge García (Univ. da Coruña)

José Augusto Pacheco (Univ. do Minho)

José Luis Marcos (Univ. da Coruña)

José María Mesías Lema (Univ. da Coruña)

José Paulino Castiano (Univ. Pedagógica de Moçambique)

José Tomás da Silva (Univ. de Coimbra)

Juan Carlos Fernández (Univ. da Coruña)

Juan Jose Bueno Aguilar (Univ. da Coruña)

Julio González-Pienda (Univ. de Oviedo)

Jurjo Torres (Univ. da Coruña)

Laurinda Leite (Univ. do Minho)

Licínio Lima (Univ. do Minho)

Luis Celeiro (Univ. de Santiago de Compostela)

Luísa Faria (Univ. do Porto)

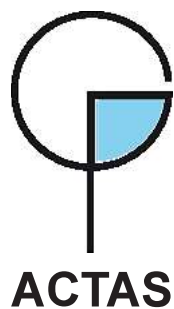
Luisa Miranda (Instit. Politécnico de Bragança)

M<sup>a</sup> Adelina Guisande (Univ. de Santiago de Compostela)

M<sup>a</sup> Carmen Sarceda (Univ. de Santiago de Compostela)

M<sup>a</sup> Isabel Fajardo (Univ. de Extremadura)

M<sup>a</sup> Luisa Gómez-Taibo (Univ. da Coruña)  
M<sup>a</sup> Pilar González-Fontao (Univ. de Vigo)  
Manoel Baña (Univ. da Coruña)  
Manuel Deaño (Univ. de Vigo)  
Manuel García (Univ. da Coruña)  
Marcelo Teixeira (Univ. Federal Rural de Pernambuco)  
Marco Silva (Univ. Estadual do Rio de Janeiro / Brasil)  
Margarida Serpa (Univ. dos Açores)  
Maria do Céu Taveira (Univ. do Minho)  
Maria Elizabeth Bianconcini de Almeida (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo / Brasil)  
Maribel Barreto Mesa (Univ. de Antioquia / Colômbia)  
Mário Simões (Univ. de Coimbra)  
Mercedes González Sanmamed (Univ. da Coruña)  
Miguel Ángel Santos (Univ. de Santiago de Compostela)  
Miguel Muñoz (Univ. da Corunha)  
Mónica Vilameá (Gabinete Logopédico, Coruña)  
Montserrat Durán (Univ. da Coruña)  
Neide de Brito Cunha (Univ. do Vale do Sapucaí, Pouso Alegre/MG/Brasil)  
Neves Arza (Univ. da Coruña)  
Nivagara Daniel (Univ. Pedagógica de Moçambique)  
Orlanda R. Cruz (Univ. do Porto)  
Patrícia Lupion Torres (Pontifícia Universidade Católica do Paraná /Brasil)  
Paulo Dias (Univ. Aberta)  
Pedro Palhares (Univ. do Minho)  
Pedro Rosário (Univ. do Minho)  
Pilar Fernández (Univ. de Santiago de Compostela)  
Silvia López Larrosa (Univ. da Coruña)  
Suzana Caldeira (Univ. dos Açores)  
Teresa da Silva Neto (Univ. Metodista de Angola)  
Theresinha Guimaraes Miranda (Univ. Federal da Bahia / Brasil)



# **XV CONGRESO INTERNACIONAL GALLEGO-PORTUGUÉS DE PSICOPEDAGOGÍA**

4, 5 y 6 de septiembre de 2019, A Coruña, España

Asociación Científica Internacional de Psicopedagogía (ACIP)

Universidade da Coruña, Universidade do Minho

O comprometimento organizacional e o bem-estar dos colaboradores ao longo da  
vida: um estudo empírico

Organizational commitment and the well-being of employees throughout life: an  
empirical study

Áurea Sousa (<http://orcid.org/0000-0003-3151-5237>)\*, Vera Mota (<https://orcid.org/0000-0003-4658-8033>)\*\*, M. da Graça Batista (<http://orcid.org/0000-0002-0832-0397>)\*

\*Universidade dos Açores, CEEAplA

\*\* Universidade dos Açores

Nota dos autores

Áurea Sousa, [aurea.st.sousa@uac.pt](mailto:aurea.st.sousa@uac.pt)

## Resumo

O conceito de comprometimento organizacional tem um papel preponderante nas relações laborais, sendo este um dos temas mais investigados no contexto das atitudes e comportamentos relacionados com o mercado de trabalho. A presente investigação tem como principal objetivo relacionar o bem-estar subjetivo dos colaboradores com o comprometimento organizacional com base num estudo empírico. Participaram no estudo funcionários de duas organizações sediadas na região Autónoma dos Açores, Portugal. Os dados foram recolhidos com base num questionário que, além de outras variáveis, contém um conjunto de itens que visam aferir as perceções dos colaboradores sobre o comprometimento organizacional, a escala de afetos positivos e negativos e a escala de satisfação com a vida. Os dados foram analisados utilizando diversos métodos estatísticos. Os trabalhadores da amostra global percecionam níveis satisfatórios de auto-comprometimento organizacional global, sendo de salientar, ainda, a existência de uma relação entre o comprometimento organizacional dos colaboradores e o seu bem-estar subjetivo. A aplicação do método das *k*-médias, no âmbito da Análise de *Clusters*, permitiu detetar três grupos de indivíduos, de acordo com as pontuações obtidas nas escalas que avaliam o bem-estar subjetivo, sendo de ressaltar que os indivíduos nos diferentes *clusters* auto-percecionaram diferentes níveis de comprometimento organizacional. A aplicação da Análise em Componentes Principais Categórica (*CatPCA*) permitiu reduzir a dimensionalidade dos dados e sintetizar de uma forma visual os principais resultados do estudo.

*Palavras-chave:* Comprometimento organizacional, bem-estar subjetivo, mercado de trabalho, análise de dados.

## Abstract

The concept of organizational commitment has a preponderant role in labor relations, and this is one of the most investigated themes in the context of attitudes and behaviors related to the labor market. This study has as main objective to relate subjective well-being of employees with organizational commitment based on an empirical study. Employees of two organizations of Azores (Portugal) were included in the study. The data were collected based on a questionnaire that, besides other variables, contains a set of items that aim to measure the employees' perceptions about the organizational commitment, the *positive and negative affect schedule* and the *satisfaction with life scale*. Data were analyzed using several statistical methods. The employees of the global sample perceived satisfactory levels of global organizational self-commitment. It is also important to emphasize the existence of a relationship between the Organizational Commitment of the employees and their Subjective Well-Being. The application of *k*-means method, in the context of Cluster analysis, allowed to detect three groups of individuals, according to the scores attributed on the scales that evaluate the subjective well-being. The individuals included in the different clusters self-perceived different levels of organizational commitment. The application of the Categorical Principal Component Analysis (*CatPCA*) allowed to reduce the dimensionality of the data and to synthesize in a visual way the main results of the study.

*Keywords:* Organizational commitment, subjective well-being, labour market, data analysis



O mercado de trabalho tem passado por diversas transformações nos últimos anos, o que tem potenciado novas regras e exigências no meio laboral. Num mundo cada vez mais competitivo, as organizações preocupam-se em conseguir os melhores resultados a nível económico, o que por vezes afeta o bem-estar dos seus colaboradores. Com a era da globalização, as novas regras e exigências refletem-se no meio laboral, proporcionando aos colaboradores níveis de pressão elevados.

Segundo Chiavenato (in de Real, 2014), “os objetivos organizacionais são o fim desejado que a organização pretende atingir e que orientam o seu comportamento em relação ao futuro e ao ambiente interno e externo. Neste sentido, os objetivos organizacionais são a razão de ser das organizações, que necessitam de um fim objetivo.” Porém, a maioria das organizações só se preocupa em conseguir os melhores resultados possíveis a nível económico, esquecendo-se de que no seu ambiente interno os seus colaboradores são os mais sacrificados. Segundo Gavin e Mason (2004, p. 390), “a produtividade económica é muitas vezes conseguida à custa do trabalhador comum, frequentemente sacrificando a sua saúde e bem-estar pessoal.”

O conceito de Comprometimento Organizacional tem assumido um papel relevante nas relações laborais (e.g., Nascimento, Lopes, & Salgueiro, 2008), e é um dos temas mais investigados no contexto das atitudes e comportamentos relacionados com o mercado de trabalho. Allen e Meyer (1990) definem o conceito de “Comprometimento Organizacional” como um estado psicológico que une o indivíduo à Organização (fazendo com que a rotatividade seja menos apetecível). Por sua vez, Mowday, Porter e Steers (1982, p. 226) definem o constructo como o grau de identificação de um indivíduo para com a sua Organização. É ainda de salientar que diversos autores defendem a multidimensionalidade do comprometimento organizacional (e.g., Allen e Meyer, 1990; Meyer e Allen, 1997; Meyer, Becker, & Van Den Berghe, 2004; Hunt e Morgan, 1994).

O bem-estar subjetivo tem um carácter multidimensional, uma vez que comporta uma dimensão afetiva e uma dimensão cognitiva (e.g., Galinha, 2008; Galinha e Pais-Ribeiro, 2005a, 2005b; Diener, Sapyta, & Suh, 1998). A dimensão afetiva pressupõe a avaliação de cada indivíduo relativamente às suas experiências emocionais positivas (afeto positivo) e negativas (afeto negativo). As principais emoções positivas são o contentamento, o orgulho, a felicidade, o encantamento, a alegria e a afeição, enquanto as emoções negativas mais estudadas são a depressão, o *stress*, a ansiedade, a inveja, a tristeza, a culpa e a vergonha (e.g., Novo, 2003; Galinha, 2008). Esta dimensão do bem-estar subjetivo mantém uma forte relação com a perspetiva hedónica, uma

vez que enfatiza os aspetos afetivos da vida (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). A dimensão cognitiva é constituída por juízos de valor em relação à satisfação com a própria vida (Galinha, 2008) e representa o balanço psicológico que cada indivíduo faz da sua vida em geral (Novo, 2003). Neste contexto, a PANAS, Escala de Afeto Positivo e de Afeto Negativo, desenvolvida por Watson, Clark e Tellegen (1988), é utilizada para mensurar a vertente afetiva do bem-estar subjetivo (Afetividade Positiva; Afetividade Negativa). Neste contexto, segundo Diener (2000), o bem-estar subjetivo é um conceito alargado que inclui diversas experiências de afetos positivos, baixos níveis de afetos negativos e um nível elevado de satisfação com a vida.

A Escala de Satisfação com a vida (*Satisfaction With Life Scale* (SWLS)), elaborada por Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985), é um dos instrumentos mais utilizados para avaliar a dimensão cognitiva do bem-estar subjetivo, com o objetivo de avaliar o juízo subjetivo que os indivíduos fazem sobre a qualidade das suas próprias vidas.

Foi neste enquadramento conceptual que se procurou aferir a nossa principal hipótese de investigação: H1: “Há uma relação entre o Bem-Estar Subjetivo dos colaboradores de duas empresas sediadas nos Açores e o seu Comprometimento Organizacional”.

### **Método**

Participaram no estudo 212 colaboradores de duas organizações sediadas na Região Autónoma dos Açores, Portugal, maioritariamente do sexo feminino (81%) e sem o ensino superior (54.8%). A distribuição dos inquiridos segundo a faixa etária é a seguinte: 18 a 29 anos (16.7%); 30 a 39 anos (39.5%); 40 a 49 anos (28.6%); 50 a 59 anos (14.8%); 60 a 69 anos (.5%).

Os dados foram recolhidos com base num questionário que, além de outras variáveis, contém a escala adaptada para a população portuguesa por Nascimento et al. (2008), que visa aferir as percepções dos colaboradores sobre o comprometimento organizacional; a escala de afetos positivos e negativos, validada por Galinha e Pais-Ribeiro (2005a, 2005b), que é a versão portuguesa da *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS; Watson et al., 1988); e a escala de satisfação com a vida (*Satisfaction With Life Scale* (SWLS)), elaborada por Diener et al. (1985), e adaptada para a população portuguesa por Simões (1992).

A escala que avalia as percepções dos colaboradores sobre o “Comprometimento Organizacional” (Nascimento et al., 2008) é constituída por dezanove itens, mensurados numa escala de *Likert* de 1 (Discordo Totalmente) a 7 (Concordo Totalmente), os quais podem ser

encontrados, por exemplo, em Mota (2019). Com base no valor obtido pelo coeficiente alfa de Cronbach (.873), verificou-se que, no caso do nosso estudo, os itens desta escala apresentam uma boa consistência interna. Embora os itens que a compõem se distribuam por quatro dimensões (Afetiva, Calculativa e Normativa), serão aqui apresentados apenas os resultados referentes à medida global.

No seu conjunto, a Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos e a Escala da Satisfação com a Vida, utilizadas no presente estudo, visam avaliar as percepções dos colaboradores sobre o seu bem-estar subjetivo. A versão portuguesa da PANAS (Watson et al., 1988), validada por Galinha e Pais-Ribeiro (2005a, 2005b), é constituída por vinte termos descritores da afetividade sentida pelo sujeito (itens), dez dos quais se integram no domínio do afeto positivo (AP) e os outros dez no domínio do afeto negativo (AN). Cada um dos itens desta escala de resposta é avaliado numa escala do tipo *Likert*, de 1 (Nada ou muito Ligeiramente) a 5 (Extremamente), onde cada inquirido deve assinalar a extensão em que experienciou cada um dos estados de espírito durante um determinado período de tempo. No caso da nossa amostra os itens da escala de Afetos positivos (Alfa de Cronbach=.80) e os itens da escala de Afetos negativos (Alfa de Cronbach=.84) têm uma boa consistência interna, sendo de referir que estes valores foram muito próximos dos obtidos por Galinha e Pais-Ribeiro (2005a, 2005b). No restante texto, a Escala de Afetos Positivos e a Escala de Afetos Negativos serão denotadas, respetivamente, por EAP e EAN.

A Escala de Satisfação com a Vida (ESV), elaborada por Diener et al. (1985), com o objetivo de avaliar o juízo subjetivo que os indivíduos fazem sobre a qualidade das suas próprias vidas, e adaptada para a população portuguesa por Simões (1992), é constituída por cinco itens, mensurados numa escala de *Likert* de 1 (Discordo Muito) a 5 (Concordo Muito). No caso da amostra em estudo, o valor (.87) obtido para o coeficiente Alfa de Cronbach aponta para uma boa consistência interna dos itens que a integram, sendo este valor próximo do valor .77, obtido por Simões (1992).

Foram calculadas, para cada um dos inquiridos, as pontuações obtidas nas escalas utilizadas (soma das cotações dos itens que as compõem). É de referir que pontuações elevadas na escala do comprometimento organizacional (ECO) indicam níveis elevados de comprometido organizacional. De modo análogo, pontuações mais elevadas na EAP, na EAN e na ESV indicam, respetivamente, maiores níveis de emoções positivas; de emoções negativas; e de satisfação com a vida.

Os dados foram analisados utilizando diversos métodos estatísticos, entre os quais se encontram o coeficiente de correlação de Spearman e o teste de significância a este associado, o

método não hierárquico das *k*-médias (*k-means*) e a Análise em Componentes Principais Categórica (CatPCA). O recurso ao coeficiente de correlação de Spearman deveu-se ao não cumprimento do pressuposto de normalidade das pontuações obtidas nas escalas utilizadas.

### Resultados

Os inquiridos percecionam, em geral, níveis satisfatórios de auto-comprometimento organizacional perante as organizações onde exercem a sua atividade profissional, já que a média das pontuações obtidas nessa escala (88.32), considerando a amostra global, é superior ao ponto médio (76) do seu intervalo de variação (de 19 a 133, por valores inteiros).

No caso da EAP a média (33.35) das pontuações obtidas pelos indivíduos da amostra global foram superiores ao ponto médio (30) do intervalo de variação desta escala (de 10 a 50, por valores inteiros). Em contrapartida, no caso da EAN, a média das pontuações obtidas foi inferior ao ponto médio (30) do intervalo de variação da escala (de 10 a 50, por valores inteiros), pelo que se presume que os inquiridos manifestam níveis baixos de afetos negativos. Assim, os inquiridos manifestaram níveis satisfatórios de Bem-Estar Subjetivo, predominando as emoções positivas.

Os inquiridos da amostra global encontram-se em geral satisfeitos com a vida, dado que a média (18.58) das pontuações obtidas na ESV é superior ao ponto médio (15) do seu intervalo de variação (de 5 a 25, por valores inteiros).

A Tabela 1 contém os valores do coeficiente de correlação de Spearman entre os pares de pontuações obtidas nas escalas ECO, EAP, EAN e ESV, apresentando-se apenas aqueles que foram estatisticamente significativos, considerando um nível de significância de .05.

Tabela 1

*Valores do Coeficiente de correlação de Spearman*

Correlações entre as Pontuações das Escalas				
	ECO	EAP	EAN	ESV
ECO		$r_s = .589^{**}$ $p = .000$	$r_s = -.202^{**}$ $p = .005$	$r_s = .264^{**}$ $p = .000$
EAP	$r_s = .589^{**}$ $p = .000$		$r_s = -.211^{**}$ $p = .003$	$r_s = .164^*$ $p = .020$
EAN	$r_s = -.202^{**}$ $p = .005$	$r_s = -.211^{**}$ $p = .003$		$r_s = -.188^{**}$ $p = .007$
ESV	$r_s = .264^{**}$ $p = .000$	$r_s = .164^*$ $p = .020$	$r_s = -.188$ $p = .007$	

\*\* A correlação é significativa ao nível de significância de .01 \*A correlação é significativa ao nível de significância de .05

Os resultados apresentados na Tabela 1 indicam a existência de correlações positivas, estatisticamente significativas, entre as pontuações obtidas na ECO e as pontuações obtidas nas escalas: EAP e ESV. Foi encontrada uma correlação negativa fraca, embora estatisticamente significativa, entre as pontuações da ECO e da EAN. Verificou-se, também, que há correlações positivas, estatisticamente significativas, entre as pontuações da EAP e as pontuações das escalas: ECO e ESV. Foi ainda encontrada uma correlação negativa fraca, estatisticamente significativa, entre as pontuações obtidas na EAP e na EAN, o que era expectável, uma vez que estas avaliam estados de espírito opostos.

A aplicação do método das *k*-médias, no âmbito da Análise de *Clusters*, foi efetuada considerando uma partição em três classes (*clusters*), de forma a maximizar as diferenças entre os *clusters* a nível das pontuações obtidas nas escalas que avaliam o bem-estar subjetivo (EAP, EAN e ESV). Os *clusters* 1, 2 e 3 contêm, respetivamente, 34.5%, 23.0% e 42.5% dos indivíduos e correspondem a três perfis distintos. Os indivíduos incluídos no *Cluster* 1 distinguem-se, essencialmente, dos restantes por terem pontuações mais baixas na EAP. Os colaboradores que integram o segundo *cluster* são os que obtiveram, em média, pontuações mais baixas na ESV e mais elevadas na EAN, ou seja, aqueles que estão numa situação mais vulnerável relativamente ao Bem-estar subjetivo. Finalmente, o *Cluster* 3 engloba os indivíduos com pontuações mais elevadas na ESV, na EAP e com pontuações mais baixas na EAN, isto é, os funcionários que se encontram numa situação de maior bem-estar subjetivo.

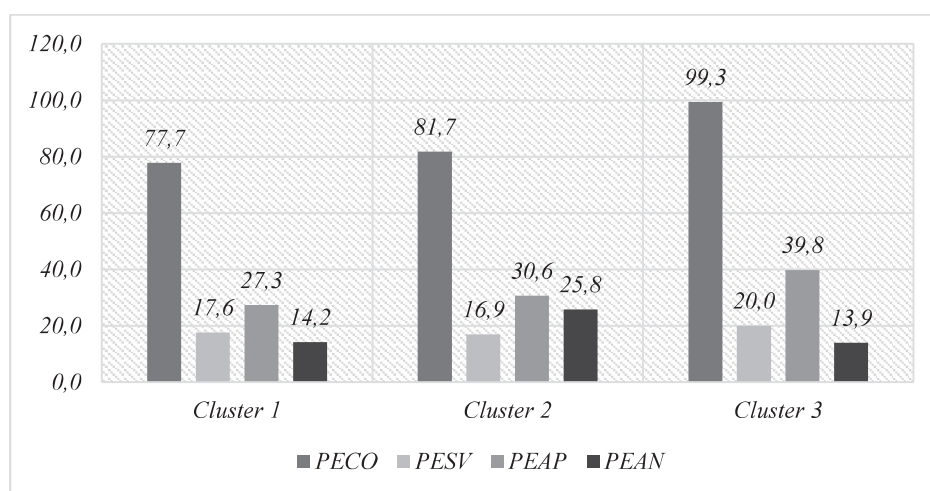


Figura 1. Médias das pontuações obtidas nas escalas segundo os *clusters*

A Figura 1 mostra os valores das médias das pontuações obtidas pelos colaboradores incluídos em cada um dos *clusters* nas quatro escalas, sendo de ressaltar que os indivíduos com pontuações mais elevadas na EAP e na ESV e com pontuações mais baixas na EAN são os que obtiveram níveis mais elevados na ECO.

Posteriormente, foi aplicado o teste de independência do qui-quadrado, considerando as pontuações obtidas em cada uma das escalas recodificadas em duas categorias (ponto de corte: valor da respetiva mediana). Concluiu-se que existem associações estatisticamente significativas entre: i) as pontuações obtidas na ECO e as pontuações obtidas nas escalas: EAP, EAN e ESV; ii) as pontuações obtidas na EAP e as pontuações obtidas na ECO; iii) as pontuações obtidas na EAN e as pontuações obtidas nas escalas: ECO e ESV; iv) as pontuações obtidas na ESV e as pontuações obtidas nas escalas: ECO e EAN, conforme mostram os resultados apresentados na Tabela 2.

Tabela 2

*Resultados do teste de independência qui-quadrado: Pontuações obtidas nas escalas.*

	ECO		EAP		EAN		ESV	
	$\chi^2$	<i>p</i>	$\chi^2$	<i>p</i>	$\chi^2$	<i>p</i>	$\chi^2$	<i>p</i>
ECO			21.108	.000	3.942	.047	4.095	.043
EAP	21.108	.000			2.519	.112	.591	.442
EAN	3.942	.047	2.519	.112			4.395	.036
ESV	4.095	.043	.591	.442	4.395	.036		

A aplicação da CatPCA, utilizando a sub-matriz que contém as pontuações totais dos funcionários nas quatro escalas, permitiu-nos concluir que apenas a primeira componente principal apresenta uma consistência interna aceitável (Alfa de Cronbach  $\cong$  .50), pelo que se optou pela extração de uma única componente principal (dimensão), a qual explica 38.2% da variância dos dados (valor próprio=1.527) .

Os *loadings* das variáveis nesta dimensão (PECO: .738; PESV: .542; PEAP: .642; PEAN: -.525) mostram claramente a oposição entre as pontuações obtidas nas escalas ECO, EAP e ESV e as pontuações obtidas na EAN.

No mapa percetual, apresentado na Figura 2, a projeção das categorias das variáveis corrobora com a hipótese/ideia de que níveis mais elevados de comprometimento organizacional

estão geralmente associados a um maior bem-estar subjetivo. Assim, os nossos resultados estão em consonância com a afirmação de que uma pessoa com elevado sentimento de bem-estar subjetivo apresenta satisfação com a vida, presença frequente de afetos positivos e a relativa ausência de afetos negativos (Diener e Ryan, 2009; Giacomoni, 2004) e níveis elevados de comprometimento organizacional, validando-se assim a nossa principal hipótese de investigação.

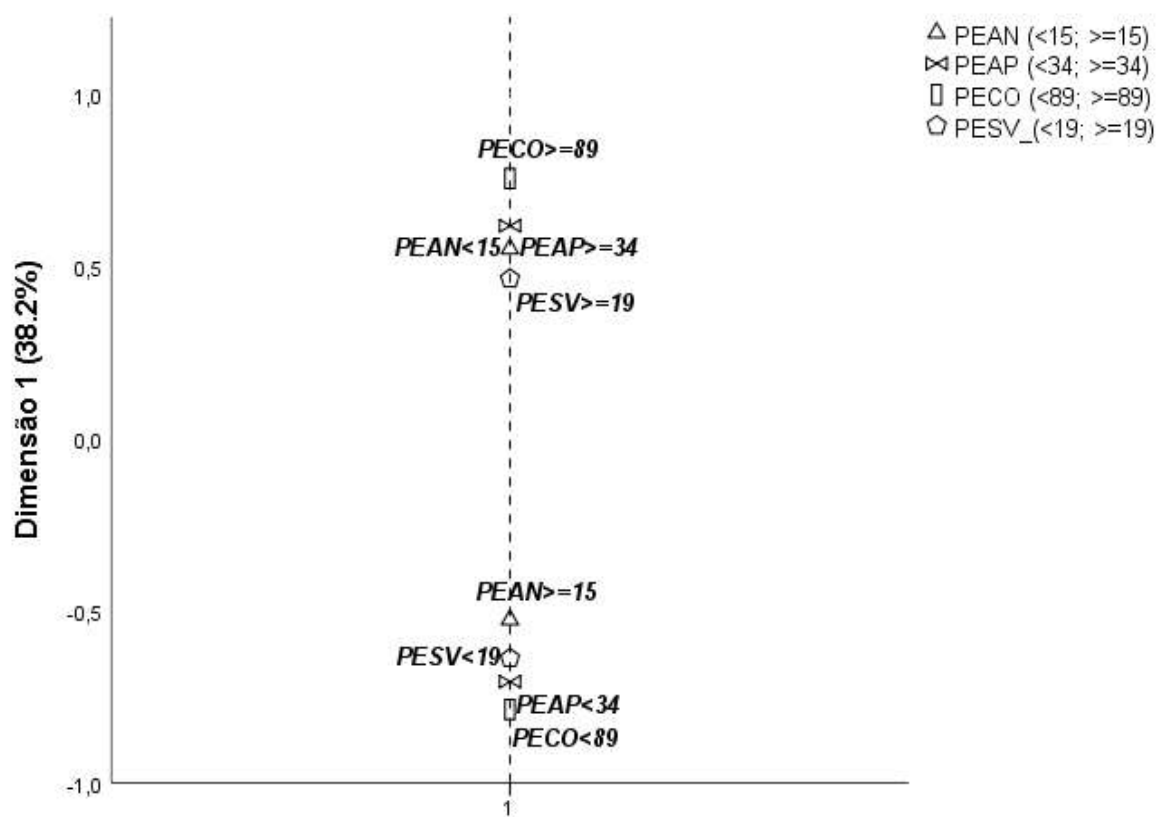


Figura 2. Mapa perceptual resultante da CatPCA: Método de normalização: Variable Principal

### Considerações finais

Face aos resultados obtidos neste estudo, os colaboradores destas organizações percecionam níveis satisfatórios de comprometimento organizacional, perante as organizações onde exercem a sua atividade, e níveis satisfatórios no que se refere à dimensão afetiva do bem-estar subjetivo.

As correlações positivas, estatisticamente significativas, entre as pontuações obtidas na escala que avalia as perceções dos colaboradores sobre o comprometimento organizacional e as pontuações obtidas na escala dos afetos positivos e na escala da satisfação com a vida, sugerem

que tanto mais elevados são os níveis de bem-estar subjetivo, mais elevados tendem a ser os níveis de comprometimento organizacional. Em contrapartida, a existência de uma correlação negativa, estatisticamente significativa, embora fraca, entre as pontuações da escala do comprometimento organizacional e as pontuações da Escala dos Afetos negativos alerta para a importância de serem asseguradas, no meio empresarial, as condições que potenciem a minimização das emoções negativas, as quais podem afetar o comprometimento organizacional dos colaboradores e, consequentemente, a sua produtividade, eficácia e eficiência.

Os três *clusters* fornecidos pelo método das *k*-médias, de acordo com as pontuações obtidas pelos inquiridos nas escalas que avaliam o bem-estar subjetivo, correspondem a diferentes perfis, sendo de ressaltar que os indivíduos inseridos nos diferentes *clusters* auto-percecionaram diferentes níveis de comprometimento organizacional. Por último, o mapa percetual resultante da CatPCA resume de uma forma visual a oposição entre os colaboradores que auto-percecionam um elevado sentimento de bem-estar subjetivo, encontram-se satisfeitos com a vida, têm frequentemente emoções positivas e raramente afetos negativos; aos colaboradores que apresentam níveis mais baixos de bem-estar subjetivo e experimentam emoções negativas mais frequentemente.

### Referências

- Allen, J., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34 - 34.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39 (4), 391-406.
- Diener, E., Sapyta, J., & Suh, E. M. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9, 33-37.
- Galinha, I. (2008). *Bem-estar subjetivo – Fatores cognitivos, afetivos e contextuais*. Coimbra: Quarteto.



- Galinha, I., & Pais-Ribeiro, J. (2005a). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): I – Abordagem teórica ao conceito de afecto. *Análise Psicológica*, 2 (23), 209-218.
- Galinha, I., & Pais-Ribeiro, J. (2005b). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II – Estudo psicométrico. *Análise Psicológica*, 2 (23), 219-227.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 379–392.
- Giacomoni, C. H. (2004). Bem-Estar Subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia*, 12 (1), 43-50.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: One of many commitments or key mediating construct?. *Academy of Management Journal*, 37 (6), 1568-1587.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007- 1022.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van Den Berghe, C. (2004). Employee Commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 991-1007.
- Mota, V. (2019). *Organizações positivas e o bem-estar dos trabalhadores: Uma análise empírica* (Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais), Universidade dos Açores.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nascimento, J., Lopes, A., & Salgueiro, M. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14 (1), 115-133.
- Novo, R. F. (2003). *Para além da Eudaimonia: O Bem-Estar Psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Textos Universitários de Ciências Sociais e Humanas. Coimbra: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e Tecnologia.

- Real, A. (2014). Objetivos organizacionais. *Jornal de Negócios*. Acedido em 25 março, 2017, em [www.jornaldenegocios.pt/opiniaocolumnistas/alexandre-real/detalhe/objetivos\\_organizacionais](http://www.jornaldenegocios.pt/opiniaocolumnistas/alexandre-real/detalhe/objetivos_organizacionais)
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 26, 503-515.
- Watson, D., Clark, L., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.