

Organizações positivas e o bem-estar dos trabalhadores: Uma análise empírica

Dissertação de Mestrado

Vera Cristina Sousa Raposo Mota

Mestrado em

Ciências Económicas e Empresariais



Ponta Delgada
2018

Organizações positivas e o bem-estar dos trabalhadores: Uma análise empírica

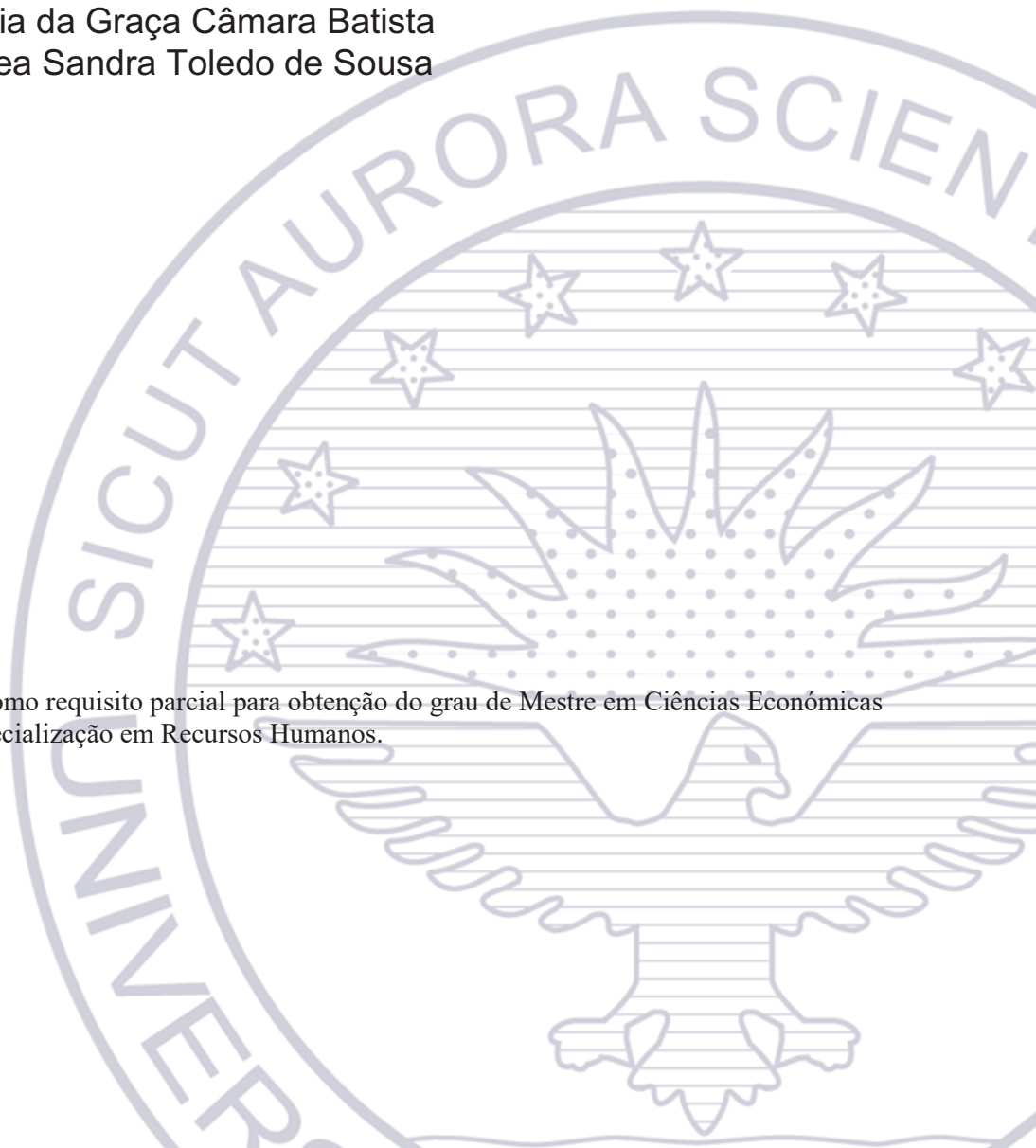
Dissertação de Mestrado

Vera Cristina Sousa Raposo Mota

Orientadores

Prof.^a Doutora Maria da Graça Câmara Batista
Prof.^a Doutora Áurea Sandra Toledo de Sousa

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Recursos Humanos.



RESUMO

O presente estudo, de âmbito quantitativo, tem como principal objetivo relacionar os conceitos de Organizações Autentizóticas, de Comprometimento Organizacional e de Bem-Estar Subjetivo dos colaboradores e, ainda, a eventual relação entre algumas variáveis sociodemográficas e o tipo de Comprometimento Organizacional.

Os dados foram recolhidos com base num questionário e aplicados em duas organizações, uma pública e outra privada. Os resultados estão em consonância com a hipótese de que as Organizações Autentizóticas estão geralmente associadas a níveis mais elevados Comprometimento Organizacional e de Bem-Estar Subjetivo. Os trabalhadores consideram que as respetivas organizações têm níveis satisfatórios de características autentizóticas e percecionam níveis satisfatórios de auto-comprometimento organizacional global. Contudo, os da organização Privada apresentam níveis de Comprometimento Calculativo mais elevados, comparativamente aos da Pública, e estes apresentam níveis mais elevados de Comprometimento Afetivo, comparativamente aos da Privada. Nota-se, também, que o Comprometimento Organizacional se encontra associado a algumas variáveis sociodemográficas, e que, ao nível do Bem-Estar Subjetivo, os colaboradores apresentam níveis satisfatórios no que se refere à dimensão afetiva, sendo predominantes as emoções positivas, e manifestam níveis baixos de emoções negativas. Relativamente à dimensão cognitiva, os colaboradores encontram-se, em geral, satisfeitos com a vida, relevando-se, ainda, a existência de uma relação entre o Comprometimento Organizacional dos colaboradores e o seu Bem-Estar Subjetivo.

Palavras-chave: Organizações Autentizóticas; Comprometimento Organizacional; Bem-Estar Subjetivo.

ABSTRACT

The main objective of this quantitative study is to relate the concepts of Authentizotic Organizations, Organizational Commitment and Subjective Well-Being of employees, as well as the possible relationship between sociodemographic variables and the type of Organizational Commitment.

The data were collected using a questionnaire and applied to two organizations, one public and one private. The results are consistent with the hypothesis that Authentizotic Organizations are generally associated with higher levels of Organizational Commitment and Subjective Well-Being. The workers consider that their organizations have satisfactory levels of authentizotic characteristics and perceive satisfactory levels of global organizational self-commitment. However, those of the Private organization have higher levels of continuance commitment compared to Public, and these have higher levels of Affective commitment, compared to the Private. It is also noted that Organizational Commitment is associated with some sociodemographic variables and, at the level of Subjective Well-Being, employees present satisfactory levels regarding the affective dimension, with predomination of positive emotions, and manifestation of low levels of negative emotions. Regarding the cognitive dimension, employees are generally satisfied with life, and there is also a relationship between Organizational Commitment and their Subjective Well-Being.

Keywords: Authentizotic Organizations; Organizational Commitment; Subjective Well-Being.

DEDICATÓRIA

À memória do meu Pai.

À minha Mãe.

Ao meu marido e filhos.

AGRADECIMENTOS

À Professora Doutora Maria da Graça Câmara Batista, minha orientadora da dissertação, e à minha coorientadora Professora Doutora Áurea Sandra Toledo de Sousa, ambas pela confiança em mim depositada, pela partilha de conhecimento, por todo o incentivo e apoio, e pela permanente disponibilidade manifestada.

À minha família, amigos e colegas de trabalho, de quem recebi bastante suporte, palavras de encorajamento e de compreensão durante este período de realização do estudo. Em especial ao Carlos, meu marido, que sempre me apoiou a crescer na vida académica e pessoal; pela paciência, compreensão e ternura sempre manifestada; pelas inúmeras e longas trocas de impressões e comentários ao longo destes anos académicos e principalmente na realização do estudo.

Aos meus filhos, Andreia e João pelo apoio nos momentos mais difíceis, pela motivação que me deram para continuar sempre, por me ajudarem a ultrapassar mais um obstáculo e especialmente por todas as vezes que abdicaram do meu carinho e atenção para que eu pudesse dedicar-me a esta dissertação, obrigada meus amores.

Às organizações que participaram no estudo e aos seus colaboradores, sem os quais não teria sido possível a realização deste estudo.

Sem todos vós não teria certamente conseguido. Muito obrigada!

ÍNDICE

RESUMO	i
ABSTRACT	ii
DEDICATÓRIA	iii
AGRADECIMENTOS	iv
ÍNDICE.....	v
LISTA DE TABELAS	vii
LISTA DE FIGURAS	ix
LISTA DE ABREVIATURAS.....	x
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA	5
2.1. A psicologia positiva.....	5
2.1.1. A psicologia positiva e as organizações.....	6
2.2. Organizações autênticas	9
2.3. Comprometimento organizacional	14
2.3.1. Comprometimento organizacional e as variáveis sociodemográficas	17
2.4. Bem-estar geral.....	19
2.5. Bem-estar subjetivo	21
CAPÍTULO III – MÉTODO	24
3.1. Amostra	24
3.2. Instrumentos	25
3.3. Questionário organizações autênticas.....	26
3.3.1. Consistência interna dos itens de medida de climas autênticos	30
3.4. Questionário comprometimento organizacional.....	31
3.4.1. Consistência interna dos itens de medida do comprometimento organizacional.....	33
3.5. O bem-estar subjetivo.....	34
3.6. Escala de afeto positivo e de afeto negativo (PANAS).....	34
3.6.1 Consistência interna dos itens de medida da escala de afeto positivo e de afeto negativo	35
3.7. Escala de satisfação com a vida – ESV	36
3.7.1. Consistência interna dos itens de medida da ESV	38
3.8. Questionário sociodemográfico	38
3.9. Procedimentos de recolha e análise de dados	39
CAPÍTULO IV – ANÁLISE DE RESULTADOS.....	44
4.1. Resultados do grupo I – Organizações Autênticas	44
4.1.1. Análise item a item.....	44
4.1.2. Análise das pontuações totais.....	49
4.2. Resultados do grupo II - Comprometimento Organizacional.....	55
4.2.1. Análise item a item.....	55
4.2.2. Análise das Pontuações Totais	62
4.3. Resultados do grupo III - Bem-Estar Subjetivo.....	67
4.3.1. Escala de afetos positivos e escala de afetos negativos	67
4.3.1.1. Análise item a item.....	68
4.3.1.2. Análise das pontuações totais.....	73
4.3.2. Escala da satisfação com a vida (ESV)	76
4.3.2.1. Análise item a item.....	76
4.3.2.2. Análise das pontuações totais.....	78
4.4. Relações entre as diversas escalas e subescalas	79

4.4.1. Coeficiente de correlação de Spearman	79
4.4.2. ACPCat e ACHA das pontuações obtidas nas 5 escalas	83
4.4.3. Teste de independência do qui-quadrado	85
4.4.4. ACPCat considerando as escalas, subescalas e dados sociodemográficos	91
CAPÍTULO V – CONCLUSÃO	96
5.1. Conclusões gerais	96
5.2. Limitação	101
5.3. Vias de investigação futura	101
5.4. Implicações para a prática	101
REFERÊNCIAS	103
ANEXOS	111
LISTA DE ANEXOS	112

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Empresa Positiva <i>versus</i> Empresa Tóxica.	8
Tabela 2. Características das organizações autenticizóticas.	10
Tabela 3. Dimensões do projeto “as melhores empresas para trabalhar”	11
Tabela 4. “Empresas Vivas”, “Empresas Amigas da Família” e “Sentido Psicológico de Comunidade de Trabalho” - aspetos e dimensões caracterizadores”.....	12
Tabela 5. Modelo de Meyer e Allen (1991).	16
Tabela 6. Síntese das características distintivas do bem-estar subjetivo e do bem-estar psicológico.....	20
Tabela 7. Caracterização das variáveis sociodemográficas.....	25
Tabela 8. Análise fatorial em componentes principais, após a rotação pelo método <i>varimax</i>	28
Tabela 9. Características organizacionais autenticizóticas: análises fatoriais.....	29
Tabela 10. Consistência interna das dimensões relativas à EOA.	31
Tabela 11. Valores do coeficiente Alfa de Cronbach relativos às subescalas da ECO. .	32
Tabela 12. Análise fatorial exploratória.	32
Tabela 13. Consistência interna dos itens relativos às Subescalas do Comprometimento Organizacional".	33
Tabela 14. Consistência interna dos itens relativos à EAP e da EAN.....	36
Tabela 15. Consistência interna dos itens relativos da ESV.....	38
Tabela 16. Análise item a item - EOA.....	44
Tabela 17. Valores do mínimo, máximo, médias e desvio padrão das pontuações obtidas na EOA e nas respetivas Dimensões.	50
Tabela 18. Pontuações médias na EOA e nas suas Dimensões segundo: “ <i>Género</i> ”, “ <i>Idade</i> ”, “ <i>Habilitações Literárias</i> ” e “ <i>Tipo de Organização</i> ”.	51
Tabela 19. Resultados do teste U de Mann-Whitney, pontuação global, segundo: “ <i>Género</i> ”, “ <i>Tipo de Organização</i> ”, “ <i>Idade</i> ” e “ <i>Habilitações Literárias</i> ”	52
Tabela 20. Resultados do teste U de Mann-Whitney, pontuação obtida nas dimensões, segundo: “ <i>Género</i> ”, “ <i>Tipo de Organização</i> ”, “ <i>Idade</i> ” e “ <i>Habilitações Literárias</i> ”	53
Tabela 21. Questões da ECO.....	55
Tabela 22. Valores do mínimo, máximo, média e desvio padrão das pontuações obtidas na ECO e nas suas subescalas.	63
Tabela 23. Valores do mínimo, máximo, média e desvio padrão das pontuações obtidas na ECO e nas subescalas, segundo o “ <i>Género</i> ”, “ <i>Tipo de Organização</i> ”, “ <i>Idade</i> ” e “ <i>Habilitações Literárias</i> ”.	63
Tabela 24. Resultados dos testes t de Student (caso de duas amostras independentes) e de Mann-Whitney – Grupos definidos pelas variáveis “ <i>Género</i> ”, “ <i>Tipo de Organização</i> ”, “ <i>Idade</i> ” e <i>Habilitações Literárias</i> ”.....	65
Tabela 25. Resultados da ANOVA a um fator – grupos definidos pelas variáveis “ <i>Tempo de Trabalho na Organização</i> ” e “ <i>Dimensão do Agregado Familiar</i> ”.....	66
Tabela 26. Palavras/adjetivos que descrevem sentimentos e emoções na EAP e na EAN - Galinha e Pais-Ribeiro (2005).....	67
Tabela 27. Mediana e Moda dos itens da EAP e da EAN.....	69
Tabela 28. Valores do mínimo, máximo, média e desvio padrão da EAP e da EAN. ...	73
Tabela 29. Valores do mínimo, máximo, média, desvio padrão da EAP e da EAN segundo o “ <i>Género</i> ”, o “ <i>Tipo de Organização</i> ”, a “ <i>Idade</i> ” e as “ <i>Habilitações Literárias</i> ”.	74
Tabela 30. Percentagem de inquiridos que assinalaram cada uma das categorias de	

resposta da ESV.....	76
Tabela 31. Valores do mínimo, máximo, média, desvio padrão da Escala de Satisfação com a Vida segundo o “ <i>Género</i> ”, o “ <i>Tipo de Organização</i> ”, a “ <i>Idade</i> ” e as “ <i>Habilitações Literárias</i> ”.....	78
Tabela 32. Valores do Coeficiente de correlação de Spearman.....	79
Tabela 33. Valores do coeficiente de correlação de Spearman e valores de p referentes ao teste de significância a este associado.....	83
Tabela 34. Resultados do teste de independência qui-quadrado: Pontuações obtidas nas escalas.....	86
Tabela 35. Pontuações inferiores/ iguais ou superiores à mediana (%).	87
Tabela 36. Variáveis cuja associação com o Comprometimento Organizacional é estatisticamente significativa.....	88
Tabela 37. Variáveis cuja associação com os Afetos Negativos é estatisticamente significativa.....	89
Tabela 38. Variável cuja associação com o Comprometimento Afetivo é estatisticamente significativa.....	89
Tabela 39. Variáveis cuja associação com o Comprometimento Calculativo é estatisticamente significativa.....	90
Tabela 40. Variável cuja associação com o Comprometimento Normativo é estatisticamente significativa.....	91
Tabela 41. Matriz dos pesos fatoriais após a rotação.....	92

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Teórico	3
Figura 2. Valores da mediana e da moda referentes aos itens da EOA.	46
Figura 3. Valores da Mediana e Moda referentes aos itens da ECO.	57
Figura 4. Percentagens de respostas na categoria “ <i>Concordo totalmente</i> ” relativas aos itens da ECO	57
Figura 5. Representação gráfica dos <i>loadings</i> das variáveis relativos à 1ª dimensão- Normalização principal de variável.	84
Figura 6. Dendrograma obtido com base no coeficiente de correlação de Spearman e no critério da ligação média.....	85
Figura 7. Mapa percetual resultante da CatPCA – Dimensões 1 e 2.....	94
Figura 8. Mapa percetual resultante da CatPCA – Dimensões 1 e 3.....	95

LISTA DE ABREVIATURAS

- ACHA – Análise Classificatória Hierárquica Ascendente
- ACP – Análise em Componentes Principais
- AN – Afetos Negativos
- AP – Afetos Positivos
- BES – Bem-Estar Subjetivo
- CAf – Comprometimento Afetivo
- CAFS – Comunicação Aberta e Franca com o Superior
- CatPCA – *Categorical Principal Components Analysis*
- CCal – Comprometimento Calculativo
- CCS – Credibilidade e Confiança do Superior
- CNo – Comprometimento Normativo
- CO – Comprometimento Organizacional
- CTF – Conciliação Trabalho – Família
- EAN – Escala de Afetos Negativos
- EAP – Escala de Afetos Positivos
- EC – Espírito de Camaradagem
- ECO – Escala do Comprometimento Organizacional
- EOA – Escala das Organizações Autentizóticas
- EQ – Equidade
- ESV – Escala de Satisfação com a Vida
- Md – Mediana
- Mo – Moda
- OA – Organizações Autentizóticas
- OC – *Organizational Commitment*
- ODA – Oportunidades de Desenvolvimento e Aprendizagem
- PANAS – *Positive Affect and Negative Affect Schedule*
- SWLS – *Satisfaction with life scale*

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem passado por imensas transformações nos últimos anos. A nova era da globalização trouxe um crescimento acelerado ao meio ambiente organizacional, onde as novas regras e exigências se refletem no meio laboral, proporcionando aos colaboradores níveis de pressão elevados que acabam por se refletir na própria organização.

Segundo Chiavenato (in de Real, 1994), “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 preocupam 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), “a produtividade económica é muitas vezes conseguida à custa do trabalhador comum, frequentemente sacrificando a sua saúde e bem-estar pessoal.”

Como alternativa, Kets de Vries propõe o conceito de organizações autenticizóticas onde o trabalho “...será um antídoto para o stresse, proporcionará uma existência saudável, incrementará a imaginação humana e contribuirá para uma vida mais realizadora.” Segundo este autor, estas serão o tipo de organizações que ajudarão os seus empregados a equilibrarem as suas vidas tanto a nível pessoal como a nível organizacional” Kets de Vries (2001, p. 110).

O conceito de comprometimento organizacional assume uma função preponderante na explicação dos fenómenos relacionais entre os indivíduos e as organizações onde estes trabalham. Segundo Nascimento et. al (2008), vários têm sido os estudos sobre este conceito relacionando-o com outros modelos e variáveis antecedentes,

correlacionadas ou consequentes. De acordo com este autor, Portugal também não tem sido alheio a esta tendência, tendo surgido diversos estudos em que o elemento central é o comprometimento organizacional.

Os dois dos autores que mais se têm dedicado ao estudo do comprometimento organizacional, Allen e Meyer (2000), definem-o como o laço psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização e que reduz a probabilidade de ele a abandonar.

Segundo Lucas e Diener (2008), o bem-estar subjetivo vinculado ao hedonismo, concebe o bem-estar como a felicidade subjetiva e a procura de experiências de prazer ou a simetria entre o afeto positivo e o afeto negativo. Caracteriza-se pela avaliação que cada pessoa faz da sua vida, que por ser uma atitude possui duas componentes básicas: o afeto (envolve as componentes emocionais) e a cognição (refere-se aos aspetos racionais e intelectuais) (Giacomoni, 2004).

Com este estudo de investigação, o nosso propósito principal é analisar se estamos perante Organizações Autentizóticas, o tipo de Comprometimento Organizacional e o Bem-Estar Subjetivo dos colaboradores, bem como a relação existente entre estas variáveis e a influência dos Dados Sociodemográficos sobre o tipo de Comprometimento Organizacional.

Os objetivos específicos da presente investigação serão os seguintes:

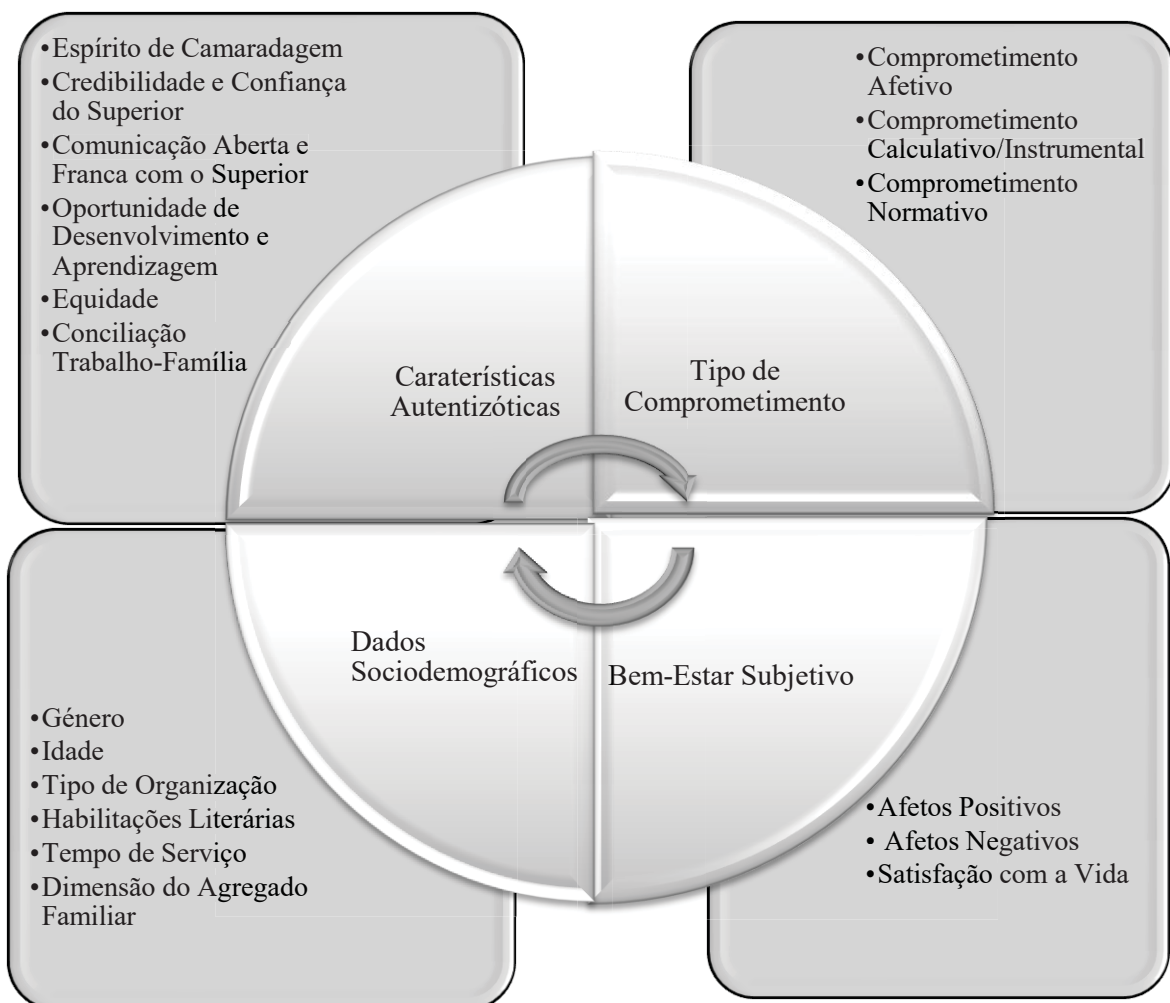
1. Analisar a opinião dos colaboradores acerca da sua organização e se estão perante uma Organização Autentizótica (OA).
2. Perceber de que forma as características autentizóticas, o tipo de comprometimento, o bem-estar subjetivo e os dados sociodemográficos se relacionam entre si.
3. Verificar qual o tipo de Comprometimento Organizacional (CO) que cada organização apresenta e de que forma as Organizações Autentizóticas

influenciam o tipo de comprometimento.

4. Descrever o Bem-Estar Subjetivo (BES) nos colaboradores e analisar de que forma as organizações autênticas afetam o bem-estar subjetivo.
5. Perceber se há ou não relação entre o tipo de Comprometimento Organizacional e o Bem-Estar Subjetivo.
6. Verificar a influência dos dados sociodemográficos sobre o tipo de Comprometimento Organizacional.

Por detrás destes objetivos estão subjacentes as relações entre as OA, o CO, o BES e os Dados Sociodemográficos, como podemos verificar segundo o Modelo Teórico na Figura 1.

Figura 1. Modelo Teórico



Esta dissertação, relativamente à sua estrutura, está dividida em cinco capítulos. No capítulo um encontra-se a presente introdução. O segundo capítulo corresponde ao enquadramento teórico do estudo, onde são abordados os aspetos mais relevantes da Psicologia Positiva, Organizações Autentizóticas, Comprometimento Organizacional e Bem-Estar Subjetivo.

No terceiro capítulo serão apresentados os principais procedimentos metodológicos inerentes ao estudo empírico, em que são descritos os objetivos do estudo, bem como os respetivos procedimentos de recolha e análise de dados.

No quarto capítulo são apresentados e discutidos os principais resultados obtidos com base na análise dos dados recolhidos.

Por fim, no quinto capítulo serão apresentadas as conclusões retiradas com o estudo, assim como, as limitações e algumas propostas para futuros estudos.