



UNIVERSIDADE DOS AÇORES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E GESTÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM GESTÃO/MBA

**ORGANIZAÇÕES POSITIVAS: ANÁLISE DE TRÊS ESCOLAS DA
ILHA DE SÃO MIGUEL**

Tânia Andrea Reis Costa

Ponta Delgada, 29de Outubro de 2013



UNIVERSIDADE DOS AÇORES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E GESTÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM GESTÃO/MBA

**ORGANIZAÇÕES POSITIVAS: ANÁLISE DE TRÊS ESCOLAS DA
ILHA DE SÃO MIGUEL**

Tânia Andrea Reis Costa

Orientadora: Professora Doutora Maria da Graça Câmara Batista

Versão Provisória



UNIVERSIDADE DOS AÇORES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E GESTÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM GESTÃO/MBA

**ORGANIZAÇÕES POSITIVAS: ANÁLISE DE TRÊS ESCOLAS DA
ILHA DE SÃO MIGUEL**

Tânia Andrea Reis Costa

Orientadora: Professora Doutora Maria da Graça Câmara Batista

Ponta Delgada, 29 de Outubro de 2013

RESUMO

Este estudo foi efetuado numa época de crise na qual é necessário inovar para que se obtenham melhores resultados e uma maior competitividade. Usando como exemplo organizações consideradas as melhores para trabalhar, decidimos efetuar um estudo em 3 escolas de Ponta Delgada para verificar a positividade das mesmas e a influência que as características das organizações autênticas têm nas emoções, bem-estar e significado do trabalho para os colaboradores destas instituições.

Este estudo foi efetuado através de um questionário anteriormente validado e testado (Cunha, Rego, Lopes e Ceitil, 2008). Neste questionário foram agrupados 4 questionários dos autores, ao qual inserimos a parte identificativa.

Tendo em consideração que utilizamos questionários de outros autores, para além da análise estatística efetuada em SPSS, foi efetuada a análise proposta pelos autores com base nas médias globais (todas as escolas) e individuais (cada escola).

Verificou-se que obtivemos uma taxa de participação muito inferior ao inicialmente desejado, dos 800 inquéritos que seriam necessários para as 3 escolas apenas 214 estavam válidos para análise no SPSS e 227 puderam ser utilizados na análise proposta pelos autores.

Verificou-se que existem diferenças na positividade encontrada em cada escola e que cada escola apresenta diferentes resultados em termos de emoções, bem-estar e significado do trabalho. Por outro lado também foi possível verificar que as variáveis idade, sexo, habilitações literárias e estado civil de modo geral não influenciam a forma como os colaboradores respondem aos diferentes grupos do questionário.

Palavras-chave: Organizações positivas; Emoções positivas; Bem-estar na vida e no trabalho; Significado do trabalho

ABSTRACT

This study was conducted at a time of crisis in which it is necessary to innovate in order to obtain better results and greater competitiveness. Using examples of organizations considered the best for work, we decided to perform a study in three schools in Ponta Delgada to check the positivity of the same influences and that the characteristics of Positive Organizations have in the individual emotions, well-being and meaning of work for the employees of these institutions.

This study was conducted through a questionnaire previously validated and tested (Cunha Rego, Lopes and Ceitil, 2008). In this questionnaire were grouped four questionnaires of the authors, which we have inserted the identifying part.

Considering that we used questionnaires of other authors, besides the statistical analysis performed in SPSS, we performed the analysis proposed by the authors based on global averages (all schools) and individual (each school).

It was found that we achieved a participation rate much lower than desired, the 800 surveys that would be required for the 3 schools. Only 214 were valid for analysis in SPSS and only 227 could be used in the analysis proposed by the authors.

It was found that there are differences in the positivity found in each school and each school has different results in terms of emotions, well-being and meaning of the work. On the other hand it was also possible to verify that the variables age, sex, educational level, and marital status generally did not influence how employees respond to the different groups of the questionnaire.

Keywords: Positive Organizations, Positive emotions; Well-being in life and at work; Meaning of work

“Não é o mais forte que sobrevive, nem o mais inteligente, mas aquele que melhor se adapta às mudanças”

Charles Darwin

À memória dos meus pais que me criaram e educaram para ser persistente mesmo nos momentos mais difíceis da minha vida. É com profundo pesar que não posso ter-vos ao meu lado a realizar os nossos sonhos.

Pela vida e por quem sou, o mais sincero obrigado, amar-vos-ei sempre enquanto for um ser racional dotado de memórias.

AGRADECIMENTOS

É com um enorme orgulho e alegria que escrevo estas linhas, nas quais, gostaria de demonstrar o profundo agradecimento que sinto em relação a todos aqueles que por algum motivo tornaram o meu objetivo de concluir esta dissertação possível.

Em primeiro lugar gostaria de agradecer à minha orientadora Dra. Maria da Graça Batista, que no meu entender foi muito além dos seus deveres de orientadora e revelou-se uma amiga disposta a ajudar-me a conseguir chegar ao fim desta caminhada. A ela tenho muito mais que agradecer do que a partilha de conhecimento e orientação acima de tudo tenho de agradecer pela paciência, pela simpatia, pela disponibilidade, pelo apoio académico e emocional, pela motivação, por acreditar em mim e no meu projeto.

À Direção Regional da Educação e em particular à Senhora Diretora Regional da Educação, Maria da Graça Lopes Teixeira por autorizar que os inquéritos fossem realizados em recintos escolares e pelo interesse que revelaram possuir pelos resultados deste estudo.

Às Escolas Secundárias Antero de Quental, Domingos Rebelo e Laranjeiras e aos respetivos Colaboradores que dedicaram algum do seu tempo a responder aos inquéritos, sem a vossa contribuição não teria sido possível fazer a análise de dados necessária a esta dissertação.

Aos meus filhos Dulce, Tiago e Licínia 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 em particular e ao mestrado em geral, por todas as vezes que jantaram sozinhos e abdicaram da ajuda da vossa mãe nos vossos trabalhos o mais sincero obrigado.

Índice

RESUMO	4
ABSTRACT	5
AGRADECIMENTOS	7
ÍNDICE	8
ÍNDICE DE FIGURAS	ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.
ÍNDICE DE TABELAS	10
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO II - REVISÃO DA LITERATURA	13
2.1. OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS POSITIVOS	14
2.2. ORGANIZAÇÕES VIRTUOSAS	16
2.3. A IMPORTÂNCIA DAS EMOÇÕES NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL	18
2.4. BEM-ESTAR NO TRABALHO	20
2.5. DINÂMICA TRABALHO-FAMÍLIA.....	22
CAPÍTULO III - METODOLOGIA	24
3.1. MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO	24
3.2. TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS.....	25
3.3. QUESTIONÁRIOS	25
3.4. AMOSTRA	27
CAPÍTULO IV - ANÁLISE DE DADOS	29
4.1. INTRODUÇÃO	29
4.2. ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	29
4.2. ANÁLISE DE DADOS PROPOSTA PELOS AUTORES	43
4.3. TESTES DE ADERÊNCIA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV	49
4.4. TESTE MANN-WHITNEY	50
4.5. TESTE T.....	51
4.6 TESTES KRUSKAL-WALLIS	52
4.7. TESTES ANOVA ONE WAY.....	54
CAPÍTULO V - CONCLUSÕES	57
5.1. PRINCIPAIS CONTRIBUTOS DO ESTUDO REALIZADO	57
5.2. LIMITAÇÕES	58
5.3. PRINCIPAIS DIFICULDADES	58
5.4. PROPOSTAS PARA ESTUDOS FUTUROS	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

Índice de Tabelas

Tabela 1. Estatística Descritiva – Análise univariada de frequência por Escolas	27
Tabela 2. Estatística Descritiva – Análise univariada de frequência por sexo	27
Tabela 3. Estatística Descritiva – Análise univariada de frequência por idade.....	28
Tabela 4. Estatística Descritiva – Análise univariada de frequência por Estado Civil	28
Tabela 5. Estatística Descritiva – Análise univariada de frequência por Habilitações Literárias	28
Tabela 6. Estatísticas descritivas – Características das Organizações ("E1")	30
Tabela 7. Estatísticas descritivas – Características das Organizações ("E2")	31
Tabela 8. Estatísticas descritivas – Características das Organizações ("E3").....	32
Tabela 9. Estatísticas descritivas – Características das Organizações (Global).....	33
Tabela 10. Estatísticas descritivas - Bem-estar no trabalho na "E1"	34
Tabela 11. Estatísticas descritivas - Bem-estar no trabalho na "E2"	35
Tabela 12. Estatísticas descritivas - Bem-estar no trabalho na "E3"	36
Tabela 13. Estatísticas descritivas - Bem-estar no trabalho Global.....	36
Tabela 14. Estatísticas descritivas - Como me sinto na vida e no trabalho “Global” aspectos positivos	37
Tabela 15. Estatísticas descritivas - Como me sinto na vida e no trabalho na "E1" Aspectos positivos	38
Tabela 16. Estatísticas descritivas - Como me sinto na vida e no trabalho na "E2"	39
Tabela 17. Estatísticas descritivas - Como me sinto na vida e no trabalho na "E3"	40
Tabela 18. Estatísticas descritivas - A importância do trabalho "Global"	41
Tabela 19. Estatísticas descritivas - A importância do trabalho "E1"	41
Tabela 20. Estatísticas descritivas - A importância do trabalho "E2"	42
Tabela 21. Estatísticas descritivas - A importância do trabalho "E3"	43
Tabela 22. Comparação de médias do estudo atual e de estudos anteriores - grupo 1	44
Tabela 23. Comparação de médias do estudo atual e de estudos anteriores - grupo 2	46
Tabela 24. Comparação de médias do estudo atual e de estudos anteriores - grupo 3	47
Tabela 25. Comparação de médias do estudo atual e de estudos anteriores - grupo 4	49
Tabela 26. Teste Kolmogorov-Smirnov Z – Características das Organizações Positivas ...	49
Tabela 27. Teste Kolmogorov-Smirnov Z – Bem-estar na vida e no trabalho.....	50
Tabela 28. Teste Kolmogorov-Smirnov Z – Significado do trabalho	50
Tabela 29. Teste Mann-Whitney – Sexo.....	51
Tabela 30. Teste t – Sexo.....	52
Tabela 31. Teste Kruskal-Wallis – Idade.....	52
Tabela 32. Teste Kruskal-Wallis – Habilitações Literárias.....	53
Tabela 33. Teste Kruskal-Wallis – Estado civil	54
Tabela 34. One Way ANOVA - Idade.....	55
Tabela 35. One Way ANOVA - Habilitações Literárias	55
Tabela 37. Testes Poc Hoc – Tukey HSD – Habilitações Literárias	55
Tabela 36. One Way ANOVA - Estado Civil	56

Capítulo I – INTRODUÇÃO

O Estudo Académico das Organizações Positivas tem assumido nos últimos 10 anos uma importância crescente no mundo académico e fora deste. Um número crescente de investigadores tem-se ocupado do tema quer a nível nacional (Miguel Pina e Cunha; Arménio Rego; Miguel Lopes et al.) quer a nível Internacional (Kim Cameron; Christopher Petterson; Martin Seligman; Barbara Fredrickson; Fred Luthans, et al.). O tema em si mesmo é muito abrangente pois engloba vários aspetos de uma organização que podem ser geridos de uma forma positiva. Numa época de crise, como a que vivemos, achamos interessante verificar o impacto que a positividade organizacional poderá ter nas organizações regionais e nos colaboradores das mesmas, de forma a promover uma nova forma de gerir os Recursos Humanos de uma Organização, cultivando comportamentos organizacionais desejáveis.

Neste estudo propusemo-nos a verificar a existência de uma relação entre o tipo de organização (autentizóticas ou não) e as emoções, bem-estar e a importância que o trabalho assume na vida das pessoas. Para o efeito, utilizamos um método de investigação (capítulo III) baseado em métodos quantitativos, no qual, foram realizados questionários em 3 estabelecimentos de ensino de Ponta Delgada que nos serviram de base para realizamos análises individuais e globais de modo a tentar perceber diferenças existentes entre estabelecimentos e causas prováveis para essas diferenças. Apresentaremos também a amostragem com base na qual obtivemos os resultados obtidos. A análise de dados (capítulo IV) foi efetuada de 2 formas distintas: (1) análise estatística no programa SPSS; (2) análise comparativa proposta pelos autores do inquérito.

A Revisão da Literatura (capítulo II) incluiu os temas “Estudos Organizacionais Positivos”, “Organizações Virtuosas”, “A importância das emoções no contexto Organizacional”, “Bem-estar no trabalho” e “Dinâmica trabalho-família” nos quais iremos apresentar os resultados que consideramos mais relevantes e respetivas conclusões obtidos por outros investigadores em relação às temáticas em questão, no intuito de fornecer um adequado enquadramento dos diferentes aspetos em estudo, com anteriores estudos relativamente aos mesmos temas.

No Capítulo V apresentaremos as conclusões que foram possíveis obter através do estudo que efetuamos, principais dificuldades na realização do mesmo e propostas para investigações futuras nas temáticas abordadas.

Capítulo II - REVISÃO DA LITERATURA

No contexto socioeconómico atual, as organizações veem-se confrontadas com novos desafios. A crise, a globalização, entre outras questões problemáticas dos nossos tempos, tornam difícil a competitividade das empresas nacionais devido a fragilidades estruturais pré-existentes. Fraca qualidade dos fatores de produção traduzidos em baixos níveis de produtividade e níveis reduzidos de qualificação dos recursos humanos em comparação às economias mais avançadas com que competimos no quadro económico global, são alguns dos fatores estruturais apontados pelo Relatório do Banco de Portugal, 2009 (p.65-66). O que nos leva a concluir que em termos regionais teremos estas problemáticas agravadas devido ao isolamento e segmentação que a insularidade nos impõe. Todavia, não podemos ignorar organizações multinacionais de sucesso, em que a positividade se tornou uma grande parte da imagem que elas transmitem. Organizações como a Microsoft, a Google, Gelpixe ou a Cybermap tornaram-se referência como locais onde as pessoas gostam de trabalhar. Razão pela qual devemos considerar essas organizações como um exemplo a seguir especialmente nos tempos difíceis que vivemos.

Com este estudo pretende-se abordar a positividade em duas perspetivas distintas, (1) a do indivíduo e; (2) a da organização, demonstrando a importância complementar e promotora que uma perspetiva tem na outra. Os contributos da positividade nas organizações vão muito além do contexto organizacional pois contribuem para a integração social, contribuição social, atualização social e aceitação social, tal como para a sustentabilidade humana (Cameron e Spreitzer, 2010). Para além disso, de acordo com Cunha e Rego (2010) optar por uma visão positiva do comportamento organizacional não invalida a importância do combate aos aspetos negativos que ocorram na Organização, é necessário combater as fraquezas e os problemas, complementando-os e encarando-os através de uma abordagem positiva (Cameron, Dutton e Quinn, 2003).

Considerando que a maior parte da vida adulta do indivíduo é passada no local de trabalho, não será difícil compreender a importância que o trabalho acaba por adquirir na vida de cada pessoa. Do ponto de vista individual, a vida profissional contribui para

criar o sentido de identidade de uma pessoa. Quando a vida profissional de uma pessoa corre bem, fornece-lhe sentimento de propósito, crescimento pessoal e realização (Douglas e Heras, 2010). Estes autores referem, ainda, que a vida profissional tem um poderoso impacto na forma em como as pessoas se definem a si mesmas, e como esta poderá ajudar a criar experiências altamente significativas, sejam elas positivas ou negativas. Alguns inquiridos num estudo realizado pelos autores referidos mencionam que, por exemplo, alguns indivíduos no caso de não serem médicos não saberiam o que seriam, pois não se conseguiam imaginar a ser outra coisa e a ter outra profissão. Do mesmo modo, desempregados e reformados demonstraram entrar em depressão no início da sua inatividade, havendo uma necessidade de reajustamento à nova realidade e à forma como se identificam e definem como pessoas.

2.1. Os Estudos Organizacionais Positivos

Cameron e Spreitzer (2010), afirmam que o Estudo Académico das Organizações Positivas (Positive Organizational Scholarship – POS) “foi introduzido em 2003 como um novo campo de estudo nas Ciências Organizacionais”, (p.1). Contrariamente à Psicologia, a predominância dos Estudos e Literatura Organizacionais não se focavam nos aspetos negativos das organizações, mas o seu enfoque prendia-se em aspetos mais técnicos como o desempenho, o lucro, a eficiência económica e a vantagem competitiva. No entanto, os estudos relacionados com o Comportamento Organizacional eram aqueles nos quais o foco enfatizava a negatividade e neste campo abundavam estudos sobre o Stress, Alienação, Rotação, etc.. Durante vários anos foram ignorados inúmeros fenómenos organizacionais que, por serem positivos, não eram convenientemente valorizados ou estudados. Rego e Cunha (2010), defendem que, tal como na história da Psicologia em geral como na da psicologia organizacional em particular, o enfoque tem sido os aspetos negativos das pessoas e organizações dando-se mais atenção e importância aos problemas e disfunções do que aos aspetos e dinâmicas positivas (Peterson e Seligman, 2003).

A importância de nos centrarmos no positivo tem, na sua origem, a dicotomia inerente à condição humana, composta por duas perspetivas opostas: a positiva e a negativa. Rego e Cunha (2010) referem que o indivíduo presta mais atenção ao negativo

do que ao positivo (Caza e Caza 2008), até porque ao negativo está associada a necessidade ou o instinto de proteção individual, por outro lado, se o indivíduo tiver pouca atenção ao positivo, de acordo com os autores, poderá apenas perder algo que se poderia revelar uma boa experiência. Mesmo em relação às atitudes e comportamentos dos seus líderes os autores mencionam que as pessoas mais frequentemente referem episódios negativos do que positivos (Rego e Cunha, 2010).

A percepção revela-se de extrema importância naquilo que vemos, e considerando que a nossa percepção pode ser limitada pela visão tradicional dos Estudos Organizacionais a visão Positiva do Estudo Organizacional fornece uma perspectiva diferente para os mesmos assuntos, ponderando também a influência que o indivíduo tem no Organizacional e a influência que o Organizacional tem no individual (Caza e Caza, 2008)

Segundo Rego e Cunha (2010), As organizações que focalizam a sua ação na retificação de erros e problemas, ensinam os colaboradores a evitar o comportamento indesejável e disfuncional, por outro lado, quando elas se focam nos sucessos, forças e virtudes, os seus colaboradores revelam ser mais auto confiantes e sentir-se mais valorizados, tornam-se mais proactivos, persistentes, motivados e eficazes. Nestas organizações os colaboradores sentem mais emoções positivas, o que ajuda na criatividade e no desempenho.

A Positive Organizational Scholarship (POS) é uma corrente académica que se dedica à investigação científica e ao estudo das organizações positivas. O conceito agrega em si uma grande variedade de abordagens dos Estudos Organizacionais, nos quais, são incorporados a noção do “Positivo”. As definições do campo de estudo são unânimes na ênfase dada aos processos, dinâmicas, perspectivas e resultados positivos. Esta corrente procura entender, através de trabalhos académicos e do desenvolvimento de teorias sustentadas, o que há de melhor na condição humana. Foca-se em explorar estados individuais de ótimo psicológico em vez de se focar em estados patológicos. Centra a sua atenção nas dinâmicas organizacionais que geram e desenvolvem a força humana, que fomentam a resiliência nos colaboradores, promovem a cura e cultivam o desempenho individual e organizacional. A perspectiva positiva no estudo das organizações não ignora o negativo, o disfuncional, nem a visão tradicional do Estudo Organizacional, apenas enfatiza e examina motivações e efeitos associados com

fenómenos positivos – Como estes são potenciados, porque funcionam, como podem ser identificados e como poderão ser utilizados pelas organizações de forma a poderem tirar proveito destes fenómenos. (Cameron e Spreitzer, 2012).

O POS muda o foco de atenção do negativo para o positivo, de acordo com Caza e Caza (2008) o cérebro humano não reconhece a negativa, logo ao pedir a alguém para “não pensas num urso branco” (p.25) a pessoa imediatamente irá imaginá-lo, portanto “o foco deverá ser o «fazer» em vez de o «não fazer»” (p.25)

2.2. Organizações Virtuosas

Cameron (2003) identifica a “Virtude” como um dos conceitos centrais para o (POS). Do ponto de vista organizacional, há ligações que demonstram que associações positivas, através das virtudes, possibilitam alcançar melhores relações sociais, um nível superior de satisfação, uma maior resistência a doenças psicológicas, a aceleração da cura de doenças físicas, entre outras. No mundo organizacional, virtudes como a esperança e o otimismo, têm sido associadas ao aumento de desempenho e a atitudes mais positivas perante o trabalho.

“A virtuosidade nas organizações representa um conjunto de atividades, valores, emoções e consequências que representam desvios positivos” p.63 (Cameron, 2003). Contrariamente ao inicialmente defendido pelas teorias económicas, a virtuosidade nas organizações vai para além dos interesses pessoais, produzindo deste modo efeitos mais abrangentes e duradouros.

Cunha, Rego e Cunha (2007), referem organizações autenticizadoras como analogia às organizações virtuosas, nestas é possível conjugar elevados desempenhos organizacionais com a realização pessoal dos seus membros. Este tipo de organizações, permite um equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, porque fornece aos seus membros sentimentos de: propósito, autodeterminação, impacto, competência, pertença, prazer, alegria e significado.

Cameron e Winn (2010) “afirmam que nas organizações a virtuosidade é frequentemente manifestada através de demonstrações coletivas de excelência moral”

(p.1). De acordo com os autores não devemos confundir os termos virtude e virtuosidade, em que virtude corresponde a atributos individuais e virtuosidade corresponde a uma agregação de virtudes. Ao contrário das virtudes, a virtuosidade é manifestada por grupos de pessoas e podem ser estimuladas pelas organizações. A virtuosidade organizacional “manifesta-se em comportamentos, processos e rotinas do contexto organizacional (p.6).” Considerando o ser humano como pré disposto para a virtuosidade, se este vive em ambientes onde é possível experimentar a virtuosidade, tem mais capacidade para desenvolvê-la em si mesmo, de acordo com esta evidência, as organizações ao praticarem a virtuosidade estarão a facilitá-la e a promovê-la, criando e fomentando energia positiva sustentável.

Cunha, Rego e Cunha (2007), reconhecem a virtuosidade organizacional possui um efeito amplificador, os indivíduos que são tratados de forma virtuosa (e.g. com respeito) têm tendência a repeti-los perante os outros, acabando por obter um efeito do tipo “bola de neve”. Desta ampliação virtuosa resulta o reforço da positividade emocional dos colaboradores, virtuosidade nas relações interpessoais, relações mais duradouras baseadas na mútua confiança, verifica-se um aumento de desempenho e um ambiente mais propício à interajuda. Para os autores, também existe um efeito preventivo contra comportamentos disfuncionais e o *stress*, sendo o contrário também real, no sentido em que, nos ambientes em que o stress e os comportamentos disfuncionais são abundantes, a virtuosidade está ausente total ou parcialmente.

Rego e Cunha (2010), demonstram como é possível comunicar aspetos negativos de uma forma positiva, de forma a melhorar as relações de confiança e o desempenho. Uma das orientações para comunicar positivamente os erros e comportamentos desviantes, é não emitir juízos de valor sobre o erro cometido, a comunicação dos mesmos deve restringir-se aos factos ocorridos e ao comportamento a ser retificado. Outra orientação passa por apresentar propostas de solução dos erros cometidos e ouvir os comentários sugeridos pelo colaborador de forma a encontrar uma solução aceitável. Uma forma de comunicação que promova o respeito mútuo obtém melhores resultados em termos de relações interpessoais e desempenho, do que a comunicação negativa, que segundo os autores gera desconfiança, desagrado, desconforto (entre outras possíveis emoções/sentimentos negativos) do colaborador face à pessoa que lhe comunica de forma negativa.

Rego, Souto e Cunha (2007), demonstram que as pessoas desenvolvem laços afetivos face à organização se esta for virtuosa, i.e., quando têm percepções de justiça, confiança, podem desenvolver as suas capacidades e o ambiente em seu redor é respeitador, desafiante e confiável. Esses laços de afetividade por seu lado têm uma relação positiva com o empenhamento na organização e com mais elevados desempenhos.

2.3. A importância das emoções no contexto Organizacional

Cunha et al (2007), definem as emoções como “respostas organizadas ... a acontecimentos internos e externos, que têm para a pessoa uma determinada valência positiva ou negativa” (p.130). Uma abordagem mais completa das emoções no contexto organizacional incluiria a diferenciação entre afetos, emoções e disposições (estados de espírito). Todavia, se considerarmos que estes conceitos se encontram intimamente interligados e que muitas vezes podem ser confundidos ou transformarem-se uns nos outros, a distinção pode ser excluída e poderemos focar-nos no termo emoções. “... as emoções e os estados de espírito... os dois mais focalizados pelas investigações” (p.131). O importante será deixar claro que todas elas influenciam o comportamento individual com mais ou menos intensidade e durabilidade (Robins e Judge, 2013) e que os conceitos “são separáveis na teoria, mas na prática a distinção nem sempre é muito clara” (p. 99).

Cunha et al (2007), atribuem à esfera afetiva todos os estados sentimentais do indivíduo, nos quais são incluídos as emoções, os estados de espírito e as avaliações. Robins e Judge (2013) identificam as emoções como “ uma parte importante da forma como as pessoas se comportam no trabalho” (p.98). Por outro lado, a importância das emoções na capacidade racional do ser humano é comprovada em estudos com pacientes que sofreram lesões cerebrais que não lhes permitem voltar a sentir emoções. Estes estudos demonstram a importância das emoções no pensamento racional, sem elas estes pacientes demonstram não serem capazes de tomar decisões racionais, chegando a tomar decisões que põem o próprio indivíduo em risco (e.g., emoções como o medo ajudam-nos a tomar decisões que nos permitam evitar situações perigosas). À exceção destes, não é possível o indivíduo experienciar um estado neutro, poderá apenas sentir

emoções mais ou menos intensas, sejam elas positivas ou negativas. A intensidade com que elas são sentidas depende em grande parte da personalidade da pessoa que as sente, uma pessoa afetivamente mais intensa, sentirá com mais intensidade as emoções positivas e negativas do que as outras pessoas (Sekerka et al, 2010).

As emoções fazem parte do campo subjetivo do indivíduo, e a elas estão associadas diversos elementos: “afetivo, fisiológico, cognitivo e comportamental”. Estes elementos estão de tal modo interligados, que uma emoção irá influenciar a tomada de decisões e o comportamento do indivíduo (Cunha et al., 2007). O aspecto fisiológico dos indivíduos é aquele que provavelmente será o mais visível, se bem que muitas vezes é possível confundir a expressão facial de emoções muito próximas. (Robins e Judge, 2012).

De acordo com estudos empíricos, as emoções positivas trazem simultaneamente contributos tanto para indivíduos como para as organizações onde trabalham (Cunha et al., 2007). No campo individual estas emoções ajudam a desenvolver atitudes e resultados favoráveis ao mesmo tempo que estimulam a aprendizagem e a realização de tarefas de índole social ética. Na vertente organizacional contribuem para melhorar o clima do local de trabalho e para gerar práticas empresariais mais sustentáveis e saudáveis (Sekerka, Vacharkulksemsuk e Fredrickson, 2010).

De acordo com estudo efetuado por Fredrickson e Brannigan (2005) op. Cit. Sekerka, Vacharkulksemsuk e Fredrickson (2010), as pessoas que estão sob a influência de emoções positivas estão mais propensas para um vasto leque de ações do que as pessoas sob a influência de emoções negativas. O trabalho desenvolvido por Fredrickson (2003) sugere que as emoções positivas ampliam a positividade do comportamento, contribuem para melhorar o local de trabalho e para gerar práticas empresariais mais sustentáveis e saudáveis, focalizam o indivíduo para as ações e para as cognições, criam recursos pessoais duradouros. Por outro lado as emoções negativas restringem o comportamento humano e focalizam a sua atenção para ações rápidas de auto proteção, a mente incita as pessoas a agirem de uma forma protetora. Frequentemente são experienciados pelos indivíduos atos cometidos por “força” de um reflexo, no qual a mente nos incita a determinado movimento ou ausência deste, num ato instintivo de auto preservação.

Breif e Weiss (2002), lembram que aquilo que sentimos no trabalho muitas vezes é gerado fora dele, no entanto, reconhecem a importância de estudar os comportamentos organizacionais de modo a entender os fatores que influenciam as emoções que sentimos no trabalho e de que forma elas se alteram durante a jornada laboral. Os autores falam em ciclos emocionais que se desenrolam durante o dia e que são alterados pelo decorrer do dia de trabalho. Um exemplo que podemos aplicar é o de alguém que inicia o dia de trabalho com uma boa disposição e que devido à repetibilidade do mesmo termina o dia de trabalho entediado. As emoções no trabalho, segundo os autores, têm consequências nas atitudes e comportamentos dos indivíduos, sendo que as positivas aumentam a criatividade na resolução de problemas, a cooperação e reduzem a agressividade.

Rego, Souto e Cunha (2007), referem que a ligação afetiva à organização levam os colaboradores a desenvolver mais esforços para benefícios das organizações do que aqueles que não possuem uma ligação emocional à organização. Estes indivíduos revelam um baixo nível de absentismo, baixo nível de abandono, adotam mais comportamentos de cidadania organizacional e tendem a aumentar o seu desempenho.

2.4. Bem-estar no trabalho

A felicidade é um ideal humano que todos desejam atingir, em psicologia o termo que substitui a felicidade é o bem-estar subjetivo, considerando ser o mais indicado, pois reflete a avaliação cognitiva, emocional e subjetiva que o indivíduo faz perante aquilo que lhe acontece. O bem-estar no trabalho, concilia aspetos pessoais com profissionais, e quanto mais for possível conciliar a vida fora do trabalho com o trabalho em si, mais satisfeitas as pessoas se sentirão no trabalho. (Cunha, Rego e Cunha, 2007). De uma forma mais simples poderemos dizer que as pessoas que experienciam maior bem-estar, conseqüentemente também terão predominância de emoções positivas, e que estas por sua vez aumentam a criatividade, a perseverança, a autorrealização e a produtividade (Dessen e Paz, 2010).

Bakker e Oerlemans (2010), definem o bem-estar subjetivo como a forma que os indivíduos avaliam subjetivamente a sua vida, do mesmo modo, bem-estar no trabalho

reflete a forma como as pessoas avaliam subjetivamente o seu trabalho. As emoções revelam a sua importância quer no bem-estar perante a vida, quer no bem-estar perante o trabalho. Os indivíduos que demonstram experienciar com mais frequência emoções positivas revelam maior comprometimento face ao trabalho, mais felicidade e satisfação, enquanto aqueles que predominantemente sentem emoções negativas, mais facilmente sofrerão de *workaholism* e exaustão.

Os autores supracitados utilizam indicadores positivos e negativos de forma a aferir o bem-estar subjetivo. Estes indicadores são: a satisfação no trabalho, o comprometimento laboral, a felicidade no trabalho, o *workaholism* e a exaustão.

Dessen e Paz (2010) demonstram não haver um modelo muito bem definido para avaliar o bem-estar do indivíduo, referindo que alguns autores preferem criar modelos com base na Psicologia Social e do Trabalho enquanto outros usam como medida as emoções. Para estes autores, organizações nas quais se favorecem possibilidades de crescimento e reconhecimento pessoal contribuem para um maior bem-estar dos seus colaboradores. O sentimento de autonomia perante as tarefas realizadas, também se revela como um fator motivador de bem-estar. As organizações onde prevalece uma visão mais ética também apresentam maior satisfação e laços relacionais mais fortes entre os indivíduos. Outro aspeto importante de referir prende-se com o facto em que a burocracia e a instrumentalização do trabalho aparentam ter um efeito negativo relativamente ao bem-estar dos colaboradores o que nos leva a concluir o efeito benéfico das organizações onde os processos são virtuosos no bem-estar subjetivo no trabalho.

“Relacionamentos positivos libertam oxitocina no corpo (hormona promotora de saúde) o que produz um efeito tranquilizador no corpo e na mente que se traduz numa maior capacidade calmante com o *stress* e em menos problemas de saúde, logo menos absentismo” Rego e Cunha (2010) p. 111. Por outro lado a hormona também promove a procura de contacto social com os outros que poderão a vir a traduzir-se em melhores relações de trabalho.

Bakker e Oerlemans (2010), mostram como a felicidade no trabalho (uma das medidas relacionadas com o bem-estar) faz com que os indivíduos trabalhem mais ativamente, sejam mais energéticos, interessados no trabalho, revelam mais simpatia nas suas relações laborais e mostram mais persistência na resolução de eventuais problemas

ou dificuldades. As conclusões efetuadas do estudo destes autores demonstram que os indicadores de bem-estar no trabalho promovem a performance dos trabalhadores. Sendo que o lado emocional do colaborador terá mais influencia no aumento de performance que o cognitivo.

2.5. Dinâmica trabalho-família

Bragger et al. (2005), apontam-nos a ligação existente entre a satisfação no trabalho e baixos níveis de conflito entre trabalho e família. Por outro lado, o conflito emerge quando o trabalho ou a família exigem do colaborador mais atenção daquela que lhe pode ser despendida i. e., quando o trabalho não permite que o colaborador cumpra as suas obrigações familiares ou quando a família impede o colaborador de cumprir as suas obrigações laborais. Nestes casos as políticas organizacionais e o tipo de organizações, per si, têm um importante papel no ato de mitigar possíveis conflitos entre vida familiar e vida profissional.

Keeney e Ilies (2010) afirmam haver uma transferência emocional entre trabalho e família em que o colaborador transfere as emoções profissionais para a família e as emoções familiares para o trabalho. Ou seja as emoções que foram geradas no trabalho irão gerar experiências similares na vida familiar, tal com as experiências familiares irão influenciar o modo como a pessoa se sente no trabalho. Os autores encontraram uma relação positiva entre a satisfação no trabalho, o compromisso afetivo para com o trabalho, a satisfação familiar e a saúde física e psicológica dos trabalhadores. Em ambos os casos verificamos a ligação do contexto familiar e o contexto profissional, visto que ambos os estudos comprovam através de diferentes perspetivas a ligação estreita entre os contextos e que ambos se influenciam mutuamente.

Keeney e Ilies (2010), sugerem que competências adquiridas fora do ambiente de trabalho melhoram a performance dentro deste, ao mesmo tempo quando a dinâmica é saudável o colaborador apresenta melhores níveis de descanso, focaliza melhor a sua atenção no trabalho e falta menos devido a doenças. Por outras palavras, podemos afirmar que o bem-estar no trabalho gera bem-estar em casa, visto que os estados emocionais persistem ao longo do dia, ultrapassando as barreiras do trabalho e da família. Esta dinâmica apesar de passiva e não intencional, está diretamente relacionada

com o capital psicológico dos indivíduos, certas características da personalidade dos indivíduos, farão com que os estados emocionais perdurem mais ou menos tempo, influenciando a dinâmica trabalho-família com mais ou menos intensidade e durabilidade.

O indivíduo possui tempo limitado para realizar as múltiplas tarefas que tem na vida. Esta multiplicidade de papéis causa tensão ao indivíduo, visto que ele deseja cumprir as múltiplas tarefas pelas quais é responsável. Uma dinâmica trabalho-família saudável reduz essa tensão criada pela multiplicidade de papéis, facilita a flexibilidade do indivíduo e ajuda-os a resolver mais eficazmente os problemas que possam surgir em qualquer um dos domínios da sua vida. O esforço requerido ao indivíduo também se revela menor quando há uma saudável dinâmica entre o trabalho e a família (Baltes, Clark e Chakrabarti, 2009).

Fazendo uma retrospectiva dos assuntos abordados, verificamos que as organizações influenciam as emoções dos colaboradores face à própria organização, a si mesmos e ao mundo, por sua vez as emoções influenciam o desempenho e o bem-estar laboral e pessoal, o bem-estar influencia a performance, as emoções e a relação afetiva para com a organização, por sua vez a dinâmica trabalho-família influencia todas as anteriores. Estas relações serão testadas neste trabalho.

Capítulo III - METODOLOGIA

3.1. Métodos de investigação

Sekaran (2000) defende que a investigação científica deverá ser feita através de um processo organizado e sistemático, no qual, os problemas a investigar devem ser cuidadosamente definidos e identificados, os dados recolhidos e analisados através de um método científico cuidadosamente desenhado e as conclusões devem ser expostas de uma forma simples e objetiva de forma a ser possível solucionar os problemas propostos. A investigação deve ser objetiva, de modo a não haver enviesamentos das conclusões extraídas da interpretação dos dados, o que obriga a que o investigador se isole dos seus valores subjetivos e emocionais.

Os métodos de investigação são definidos por Grawitz (1993) como “um conjunto concertado de operações que são realizadas para atingir um ou mais objetivos, um corpo de princípios que presidem a toda a investigação organizada, um conjunto de normas que permitem seleccionar e coordenar técnicas” (op. cit., Carmo, 1998); op. cit., Sousa e Baptista, 2011: p. 53).

De acordo com Sekaran (2000) a escolha do método de investigação é uma decisão importante a ser tomada pelo investigador, visto que esta escolha irá traçar o caminho a percorrer durante toda a investigação e limitar as técnicas de recolha de dados que poderão ser utilizadas. Será deste modo coerente que o investigador escolha um método que lhe permita atingir os objetivos do estudo que se propõe realizar. O método de investigação deverá deste modo ser desenhado de forma a permitir definir como iremos recolher os dados, analisá-los e interpretá-los de modo a obter uma resposta para os problemas definidos.

Considerando o estudo que pretendemos realizar, decidiu-se optar por um método de carácter tradicional baseada em métodos quantitativos, visto que estes fornecem indicadores e tendências observáveis de acordo com os dados recolhidos. Deste modo, através de uma amostra da população, podemos analisar de modo quantificável e fiável as diversas variáveis e inferências obtidas. Este trabalho será operacionalizado através do método quantitativo por permitir procurar as tendências gerais do comportamento da

amostra escolhida para posteriormente generalizar à população a que este estudo se dirige. A escolha foi efetuada tendo em consideração que o método selecionado pertence ao modelo positivista, e que através deste nos será possível procurar as causas comportamentais dos afetados dentro de uma organização, tentando reduzir o mais possível a subjetividade do investigador.

3.2. Técnicas de recolha de dados

As técnicas utilizadas para de recolha de dados de acordo com Carmo (1998) são “procedimentos operatórios rigorosos, bem definidos, transmissíveis, suscetíveis de serem novamente aplicados nas mesmas condições” (op. cit., Sousa e Baptista, 2011: p.53). A investigação quantitativa de acordo com Sousa e Baptista (2011) tem por objetivo descrever, contextualizar ou explicar através de técnicas estatísticas o objeto do estudo. Este tipo de investigação está inserido nas técnicas indutivas (raciocínio com origem na filosofia, no qual partindo de casos particulares desenvolvem-se generalizações). Sekaran (2000) descreve as técnicas indutivas como um processo no qual nós observamos certos fenómenos e com base neles chegamos às conclusões, i.e., nós logicamente criamos uma proposição geral com base nos factos observados.

3.3. Questionários

Segundo Sekaran (2000) “A forma como os dados são recolhidos pode fazer uma grande diferença no rigor e eficácia do projeto de investigação” (p.220). A mesma autora define o questionário como “um conjunto de questões pré-formuladas, no qual, os inquiridos registam as suas respostas, normalmente de entre um conjunto fechado de alternativas pré-estabelecidas” (p.233). Caracteriza-o como um mecanismo eficiente de recolha de dados, quando o investigador sabe exatamente o que pretende aferir e como medir as diversas variáveis de interesse de uma forma eficiente.

A aplicação de questionários permite recolher da amostra selecionada características subjetivas, como valores, atitudes, comportamentos ou grau de satisfação de um modo quantificável. Tornando a recolha objetiva, mesmo que baseada em características subjetivas da população (Sousa e Baptista, 2011).

O conjunto de questões que compõe o questionário utilizado foi adaptado de um conjunto de quatro questionários de Cunha et al. (2008), tendo em consideração que os mesmos já foram amplamente testados e validados pelos autores Rego e Souto (2004). É constituído por quatro grupos de questões (Anexo 1). A primeira página consiste na identificação dos inquiridos, o primeiro grupo pretende identificar as características da Organização (autentizótica ou não), no segundo grupo pretendemos avaliar as emoções dos colaboradores face à organização, no terceiro grupo do questionário pretendemos avaliar como os colaboradores se sentem em relação à vida e ao trabalho e no quarto grupo pretendemos verificar o significado que os colaboradores atribuem ao trabalho. As questões, à exceção da parte identificativa, são fechadas e com escala de LIKERT

Optou-se por questões do tipo fechado, visto que este tipo de questionário facilita o tratamento e análise da informação obtida, simplifica a resposta do inquirido e permite obter dados mais objetivos, reduzindo a variedade de respostas apenas ao que pretendemos (Sousa e Batista, 2011). As questões são em escala de intervalo o que nos permite realizar determinadas operações aritméticas com base nos dados recolhidos dos inquiridos. Este tipo de escala permite agrupar os indivíduos de acordo com determinadas categorias estabelecendo a ordem das mesmas, permite medir a magnitude das diferenças das preferências dos indivíduos. Esta escala permite-nos assim estabelecer as diferenças, a ordem e a igualdade da magnitude das diferenças na variável. Permite-nos obter tendências gerais através da média aritmética e medidas de dispersão como as séries de categorias, o desvio padrão e a variância (Sekaran, 2011).

Iremos considerar os seguintes aspetos que nos irão permitir aferir a importância das organizações autentizóticas nos traços emocionais dos seus colaboradores e o bem-estar na vida e no trabalho. Trata-se de um estudo correlacional, visto que procura as diferentes correlações entre duas ou mais variáveis.

1. Características organizacionais autentizóticas
2. Características emocionais dos trabalhadores
3. Como se sente na vida e no trabalho

4. Importância atribuída ao trabalho

3.4. Amostra

Os questionários foram aplicados a uma amostra não aleatória intencional, por conveniência geográfica e de recursos, tendo-se optado por organizações nas quais existe uma grande diversidade de idades, funções e graus académicos. Os colaboradores das organizações selecionadas, foram inquiridos entre 20 de março e 30 de abril de em três instituições de ensino secundário da ilha de S. Miguel, na cidade de Ponta Delgada.

A amostra do nosso estudo revelou-se menor do que inicialmente esperávamos, dos 800 questionários entregues apenas 382 foram total ou parcialmente respondidos e destes apenas 214 estavam válidos na sua totalidade. Na Tabela 1 é possível verificar o número de inquéritos válidos por escola e respetivo peso para o estudo Global.

Tabela 1. Estatística Descritiva – Análise univariada de frequência por Escolas

	Escolas	
	Frequência	%
E1	53	24,8
E2	70	32,7
E3	91	42,5
Total	214	100
Mediana	2 – “E2”	
Moda	3 – “E3”	

Analisando a amostra em termos de sexo (Tabela 2), verificamos uma grande superioridade de frequências femininas no estudo chegando a ser superior a 2 terços da amostra global com 72% das inferências.

Tabela 2. Estatística Descritiva – Análise univariada de frequência por sexo

	Sexo	
	Frequência	%
Masculino	60	28
Feminino	154	72
Total	214	100
Mediana	2 – “Feminino”	
Moda	2 – “Feminino”	

O fator idade (Tabela 3) também se revelou concentrado maioritariamente numa faixa etária (entre os 36 e os 50) com mais de metade das inferências obtidas. Nas 2 faixas etárias mais jovens não conseguimos obter quaisquer inferências.

Tabela 3. Estatística Descritiva – Análise univariada de frequência por idade

	Idade	
	Frequência	%
Menos de 20	0	0
Entre os 20 e os 25	0	0
Entre os 26 e os 35	31	14,5
Entre os 36 e os 50	132	61,7
Entre os 51 e os 65	50	23,4
Mais de 65	1	0,5
Total	214	100
Mediana	4 – “Entre os 36 e os 50”	
Moda	4 – “Entre os 36 e os 50”	

Observando os dados recolhidos relativamente ao estado civil (Tabela 4), verificamos que mais uma vez a amostra se encontra maioritariamente concentrada num só grupo no qual os inquiridos que são casados ultrapassam mais de metade da amostra com o total de 63,1%.

Tabela 4. Estatística Descritiva – Análise univariada de frequência por Estado Civil

	Estado Civil	
	Frequência	%
Solteiro	41	19,2
Casado	135	63,1
Outro	38	17,8
Total	214	100
Mediana	2 – “Casado”	
Moda	2 – “Casado”	

Contrariamente ao que se esperava quando se optou por estabelecimentos de ensino para efetuar os questionários, em todas as opções anteriores, e nas Habilitações Literárias (Tabela 5) as respostas agruparam-se maioritariamente num só grupo, neste caso foram os Licenciados com 72% das inferências obtidas

Tabela 5. Estatística Descritiva – Análise univariada de frequência por Habilitações Literárias

	Habilitações Literárias	
	Frequência	%
Secundário	10	4,7
Bacharelato	4	1,9
Licenciatura	154	72
Mestrado	26	12,1
Doutoramento	0	0
Outro	20	9,3
Total	214	100
Mediana	3 – “Licenciatura”	
Moda	3 – “Licenciatura”	

Capítulo IV - ANÁLISE DE DADOS

4.1. Introdução

Os dados recolhidos foram inseridos e trabalhados numa base de dados do SPSS de modo a ser-nos possível trabalhá-los estatisticamente. Foram efetuadas estatísticas descritivas, o teste Kolmogorov-Smirnov, o teste Kruskal-Wallis, o teste t, o teste de variância (ANOVA – Oneway) e o teste Post Hoc.

4.2. Estatísticas descritivas

Nesta secção iremos apresentar as estatísticas descritivas referentes a cada variável nas suas diferentes dimensões. Apresentaremos estas estatísticas com os resultados de todos os inquéritos na sua globalidade e também apresentaremos os resultados obtidos nos inquéritos recolhidos em cada escola em particular.

Inicialmente, iremos analisar as várias características das Organizações autizóticas (grupo 1 do questionário) de modo a verificar o grau de positividade das organizações em questão, os dados estão agrupados segundo escola e estudo global.

O grupo 1 do questionário foi efetuado em escala de LIKERT na qual os inquiridos deveriam responder numa escala de 1 a 6 em que estes valores representariam o seguinte: 1 (A afirmação é completamente falsa), 2 (A afirmação na maior parte, é falsa), 3 (A afirmação é um pouco falsa), 4 (A afirmação é um pouco verdadeira), 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira), e 6 (A afirmação é completamente verdadeira).

Observando a Tabela 6 referente aos dados recolhidos na “E1”, verificamos que a resposta mínima nas várias dimensões varia entre 1 (A afirmação é completamente falsa) e 3 (A afirmação é um pouco falsa) nas diversas questões e características e que a máxima para todas elas é de 6 (A afirmação é completamente verdadeira). Relativamente à mediana as respostas variam entre 2 (A afirmação na maior parte, é falsa) e 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira) e em relação à moda variam entre 2 (A afirmação na maior parte, é falsa) e 6 (A afirmação é completamente verdadeira).

Tabela 6. Estatísticas descritivas – Características das Organizações ("E1")

	Min	Max	Mediana	Moda
Espírito de camaradagem	1	6	4	4
11 – Existe um sentido de família entre os colaboradores.	1	6	4	4
14 – As pessoas preocupam-se com o bem-estar dos outros.	1	6	4	3
18 – A atmosfera da organização é amistosa.	1	6	4	5
Credibilidade e confiança no superior	1	6	4	4
5 – Os superiores cumprem as suas promessas.	1	6	4	4
15 – As pessoas têm grande confiança nos superiores.	1	6	4	4
19 – As pessoas sentem que os superiores são honestos.	2	6	5	5
Comunicação aberta e franca com o superior	1	6	4	5
6 – As pessoas sentem-se à vontade para mostrar que discordam das opiniões dos seus superiores.	1	6	4	5
16 – As pessoas sentem-se livres para comunicar franca e abertamente com os superiores.	1	6	4	5
17 – É fácil falar com pessoas situadas em níveis hierárquicos superiores.	1	6	5	6
Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	1	6	5	5
1 – As pessoas sentem que lhes são atribuídas responsabilidades importantes.	3	6	5	5
3 – As pessoas podem colocar a sua criatividade e imaginação ao serviço do trabalho e da organização.	3	6	5	6
9 – As pessoas sentem que podem aprender continuamente.	1	6	5	5
20 – As pessoas sentem que podem desenvolver as suas potencialidades.	1	6	4	4
Equidade	1	6	3	3
7 – Quando obtêm bons resultados devido aos esforços dos colaboradores, os “louros” (ex.: as recompensas e os elogios) são distribuídos por um número reduzido de chefias.	1	6	3	2
12 – Há favoritismos pessoais nas promoções.	1	6	3	3
13 – As pessoas sentem-se discriminadas.	1	6	3	3
Conciliação trabalho-família	1	6	4	4
2 – Para se progredir na carreira, é necessário sacrificar a vida familiar.	1	6	2	2
4 – Esta organização ajuda as pessoas a conciliar o trabalho com a vida familiar.	1	6	4	4
8 – A organização preocupa-se em que as pessoas conciliem o trabalho com as responsabilidades familiares.	1	6	4	5
10 – A organização cria condições para que as pessoas acompanhem a educação dos filhos.	1	6	4	4

Observando a tabela 7 referente aos dados recolhidos na “E2” verificamos que o mínimo respondido situou-se entre os valores 1 (A afirmação é completamente falsa) e 2 (A afirmação na maior parte, é falsa) e o máximo entre 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira) e 6 (A afirmação é completamente verdadeira). A Mediana e a Moda

variam entre 3 (A afirmação é um pouco falsa) e 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira).

Tabela 7. Estatísticas descritivas – Características das Organizações ("E2")

E2	Min	Max	Mediana	Moda
Espírito de camaradagem	1	6	4	4
11 – Existe um sentido de família entre os colaboradores.	1	6	4	4
14 – As pessoas preocupam-se com o bem-estar dos outros.	1	6	4	4
18 – A atmosfera da organização é amistosa.	1	6	4	5
Credibilidade e confiança no superior	1	6	4	5
5 – Os superiores cumprem as suas promessas.	1	6	4	5
15 – As pessoas têm grande confiança nos superiores.	1	6	4	4
19 – As pessoas sentem que os superiores são honestos.	1	6	5	5
Comunicação aberta e franca com o superior	1	6	4	5
6 – As pessoas sentem-se à vontade para mostrar que discordam das opiniões dos seus superiores.	1	6	4	4
16 – As pessoas sentem-se livres para comunicar franca e abertamente com os superiores.	1	6	4	5
17 – É fácil falar com pessoas situadas em níveis hierárquicos superiores.	1	6	4	5
Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	1	6	5	5
1 – As pessoas sentem que lhes são atribuídas responsabilidades importantes.	2	6	5	5
3 – As pessoas podem colocar a sua criatividade e imaginação ao serviço do trabalho e da organização.	1	6	5	5
9 – As pessoas sentem que podem aprender continuamente.	1	6	5	5
20 – As pessoas sentem que podem desenvolver as suas potencialidades.	1	6	4	4
Equidade	1	6	3	3
7 – Quando obtêm bons resultados devido aos esforços dos colaboradores, os “louros” (ex.: as recompensas e os elogios) são distribuídos por um número reduzido de chefias.	1	6	3	3
12 – Há favoritismos pessoais nas promoções.	1	6	3	3
13 – As pessoas sentem-se discriminadas.	1	6	4	3
Conciliação trabalho-família	1	6	4	4
2 – Para se progredir na carreira, é necessário sacrificar a vida familiar.	1	5	3	3
4 – Esta organização ajuda as pessoas a conciliar o trabalho com a vida familiar.	1	6	4	4
8 – A organização preocupa-se em que as pessoas conciliem o trabalho com as responsabilidades familiares.	1	6	4	4
10 – A organização cria condições para que as pessoas acompanhem a educação dos filhos.	1	6	4	4

A Tabela 8 representa os dados obtidos na “E3” na qual obtivemos como resposta mínima 1 (A afirmação é completamente falsa), máxima 6 (A afirmação é completamente verdadeira) e na qual Mediana e Moda variam entre 2 (A afirmação na maior parte, é falsa) e 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira).

Tabela 8. Estatísticas descritivas – Características das Organizações (“E3”)

E3	Min	Max	Mediana	Moda
Espírito de camaradagem	1	6	4	4
11 – Existe um sentido de família entre os colaboradores.	1	6	3	4
14 – As pessoas preocupam-se com o bem-estar dos outros.	1	6	4	4
18 – A atmosfera da organização é amistosa.	1	6	4	5
Credibilidade e confiança no superior	1	6	5	5
5 – Os superiores cumprem as suas promessas.	1	6	5	5
15 – As pessoas têm grande confiança nos superiores.	1	6	4	4
19 – As pessoas sentem que os superiores são honestos.	1	6	5	5
Comunicação aberta e franca com o superior	1	6	4	4
6 – As pessoas sentem-se à vontade para mostrar que discordam das opiniões dos seus superiores.	1	6	4	4
16 – As pessoas sentem-se livres para comunicar franca e abertamente com os superiores.	1	6	4	4
17 – É fácil falar com pessoas situadas em níveis hierárquicos superiores.	1	6	4	4
Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	1	6	4	5
1 – As pessoas sentem que lhes são atribuídas responsabilidades importantes.	1	6	5	5
3 – As pessoas podem colocar a sua criatividade e imaginação ao serviço do trabalho e da organização.	1	6	5	5
9 – As pessoas sentem que podem aprender continuamente.	1	6	4	4
20 – As pessoas sentem que podem desenvolver as suas potencialidades.	1	6	4	4
Equidade	1	6	3	3
7 – Quando obtêm bons resultados devido aos esforços dos colaboradores, os “louros” (ex.: as recompensas e os elogios) são distribuídos por um número reduzido de chefias.	1	6	3	3
12 – Há favoritismos pessoais nas promoções.	1	6	3	3
13 – As pessoas sentem-se discriminadas.	1	6	4	3
Conciliação trabalho-família	1	6	4	4
2 – Para se progredir na carreira, é necessário sacrificar a vida familiar.	1	6	2	2
4 – Esta organização ajuda as pessoas a conciliar o trabalho com a vida familiar.	1	6	4	4
8 – A organização preocupa-se em que as pessoas conciliem o trabalho com as responsabilidades familiares.	1	6	4	4
10 – A organização cria condições para que as pessoas acompanhem a educação dos filhos.	1	6	4	4

A Tabela 9 representa os dados recolhidos em todas as instituições de ensino inquiridas, e demonstram claramente a influência dos dados obtidos na “E3” nos resultados totais, visto que ambas as tabelas são muito similares. Podemos verificar que a resposta mínima foi 1 (A afirmação é completamente falsa), a máxima foi 6 (A afirmação é completamente verdadeira) e a Mediana e a Moda variam entre 2 (A afirmação na maior parte, é falsa) e 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira).

Tabela 9. Estatísticas descritivas – Características das Organizações (Global)

Global	Min	Max	Mediana	Moda
Espírito de camaradagem	1	6	4	4
11 – Existe um sentido de família entre os colaboradores.	1	6	4	4
14 – As pessoas preocupam-se com o bem-estar dos outros.	1	6	4	4
18 – A atmosfera da organização é amistosa.	1	6	4	5
Credibilidade e confiança no superior	1	6	4	5
5 – Os superiores cumprem as suas promessas.	1	6	4	5
15 – As pessoas têm grande confiança nos superiores.	1	6	4	4
19 – As pessoas sentem que os superiores são honestos.	1	6	5	5
Comunicação aberta e franca com o superior	1	6	4	4
6 – As pessoas sentem-se à vontade para mostrar que discordam das opiniões dos seus superiores.	1	6	4	4
16 – As pessoas sentem-se livres para comunicar franca e abertamente com os superiores.	1	6	4	4
17 – É fácil falar com pessoas situadas em níveis hierárquicos superiores.	1	6	4	4
Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	1	6	5	5
1 – As pessoas sentem que lhes são atribuídas responsabilidades importantes.	1	6	5	5
3 – As pessoas podem colocar a sua criatividade e imaginação ao serviço do trabalho e da organização.	1	6	5	5
9 – As pessoas sentem que podem aprender continuamente.	1	6	4	4
20 – As pessoas sentem que podem desenvolver as suas potencialidades.	1	6	4	4
Equidade	1	6	3	3
7 – Quando obtêm bons resultados devido aos esforços dos colaboradores, os “louros” (ex.: as recompensas e os elogios) são distribuídos por um número reduzido de chefias.	1	6	3	3
12 – Há favoritismos pessoais nas promoções.	1	6	3	3
13 – As pessoas sentem-se discriminadas.	1	6	4	3
Conciliação trabalho-família	1	6	4	4
2 – Para se progredir na carreira, é necessário sacrificar a vida familiar.	1	6	2	2
4 – Esta organização ajuda as pessoas a conciliar o trabalho com a vida familiar.	1	6	4	4
8 – A organização preocupa-se em que as pessoas conciliem o trabalho com as responsabilidades familiares.	1	6	4	4
10 – A organização cria condições para que as pessoas acompanhem a educação dos filhos.	1	6	4	4

Seguidamente, apresentaremos as estatísticas descritivas relativamente ao bem-estar no trabalho que representa como os colaboradores se sentiram no trabalho nos 3 meses anteriores à aplicação do questionário. O grupo 2 do questionário foi efetuado em escala de LIKERT na qual os inquiridos deveriam responder numa escala de 1 a 7 em que estes valores representariam o seguinte: 1 (Nunca), 2 (Quase nunca), 3 (Raramente), 4 (Por vezes), 5 (Usualmente), 6 (Quase sempre) e 7 (Sempre).

A tabela 10 representa os dados na “E1” e nela podemos verificar que a resposta mínima variou entre 1 (Nunca) e 3 (Raramente), a máxima variou entre 6 (Quase sempre) e 7 (Sempre), que a Mediana variou entre 2 (Quase nunca) e 5 (Usualmente), e que a Moda variou entre 1 (Nunca) e 5 (Usualmente).

Tabela 10. Estatísticas descritivas - Bem-estar no trabalho na "E1"

E1				
	Min	Max	Mediana	Moda
Ansioso(a) / inquieto(a)	1	7	4	4
Confortável	2	7	4	4
Deprimido(a) / abatido(a)	1	7	4	4
Feliz	1	7	4	4
Melancólico(a) / triste	1	7	4	4
Muito infeliz	1	7	2	1
Preocupado(a)	1	7	4	4
Relaxado(a)	1	7	4	4
Tenso(a)	1	6	4	4
Tranquilo(a)	2	7	4	4
Aborrecido(a)	1	6	4	4
Bem-disposto(a)	3	7	5	5
Cansado(a)	2	7	4	4
Contente	2	7	4	4
Entusiasmado(a)	2	7	4	4
Monótono(a)	1	6	3	3
Motivado(a)	1	7	4	4
Otimista	1	7	4	4
Sonolento(a) /mole	1	7	4	4
Vagaroso(a) (sem energia)	1	7	3	4
Ativo(a)	2	7	5	4
Agressivo(a)	1	7	3	3
Alerta	2	7	5	4
Calmo(a)	2	7	4	5
Cheio(a) de energia	2	7	4	4
Exausto(a) /esgotado(a)	1	7	4	4
Irritado(a)	1	6	4	4
Molestado(a) / incomodado(a)	1	7	3	2
Paciente (com paciência)	2	7	5	4
Sereno(a)	2	7	4	4

Na tabela 11 podemos verificar os dados obtidos na “E2” na qual a resposta mínima varia entre 1 (Nunca) e 3 (Raramente) e a máxima varia entre 5 (Usualmente) e 7 (Sempre) a mediana e a moda variam entre 1 (Nunca) e 5 (Usualmente).

Tabela 11. Estatísticas descritivas - Bem-estar no trabalho na "E2"

	E2			
	Min	Max	Mediana	Moda
Ansioso(a) / inquieto(a)	1	6	3	4
Confortável	1	7	5	5
Deprimido(a) / abatido(a)	1	6	3	4
Feliz	2	7	5	4
Melancólico(a) / triste	1	6	3	2
Muito infeliz	1	6	1	1
Preocupado(a)	1	7	4	4
Relaxado(a)	1	7	4	4
Tenso(a)	1	6	4	4
Tranquilo(a)	1	7	5	5
Aborrecido(a)	1	6	4	4
Bem-disposto(a)	3	7	5	4
Cansado(a)	1	7	4	4
Contente	2	7	4	4
Entusiasmado(a)	1	7	4	4
Monótono(a)	1	6	3	4
Motivado(a)	2	7	4	4
Otimista	2	7	4	4
Sonolento(a) / mole	1	6	3	2
Vagaroso(a) (sem energia)	1	6	3	3
Ativo(a)	2	7	5	5
Agressivo(a)	1	7	2	1
Alerta	1	7	4	4
Calmo(a)	2	7	5	5
Cheio(a) de energia	2	7	4	4
Exausto(a) / esgotado(a)	1	6	4	4
Irritado(a)	1	5	3	4
Molestado(a) / incomodado(a)	1	6	3	1
Paciente (com paciência)	1	7	5	5
Sereno(a)	1	7	5	5

A Tabela 12 representa os dados recolhidos na “E3” e nela podemos verificar que os valores mínimos respondidos situam-se entre 1 (Nunca) e 2 (Quase nunca) e os máximos entre 6 (Quase sempre) e 7 (Sempre). Quanto à mediana assume valores entre 2 (Quase nunca) e 5 (Usualmente) e quanto à moda assume valores entre 1 (Nunca) e 5 (Usualmente).

Tabela 12. Estatísticas descritivas - Bem-estar no trabalho na "E3"

E3				
	Min	Max	Mediana	Moda
Ansioso(a) / inquieto(a)	1	7	4	4
Confortável	2	7	4	4
Deprimido(a) / abatido(a)	1	7	3	4
Feliz	2	7	4	4
Melancólico(a) / triste	1	6	3	4
Muito infeliz	1	6	2	1
Preocupado(a)	1	7	4	4
Relaxado(a)	1	6	4	4
Tenso(a)	1	7	4	4
Tranquilo(a)	1	7	4	4
Aborrecido(a)	1	6	3	4
Bem-disposto(a)	2	7	5	4
Cansado(a)	1	7	4	4
Contente	2	7	4	4
Entusiasmado(a)	1	7	4	4
Monótono(a)	1	7	3	4
Motivado(a)	1	7	4	4
Otimista	2	7	4	5
Sonolento(a) / mole	1	6	3	4
Vagaroso(a) (sem energia)	1	6	3	4
Ativo(a)	1	7	5	5
Agressivo(a)	1	6	2	1
Alerta	1	7	5	5
Calmo(a)	2	7	5	5
Cheio(a) de energia	2	7	4	4
Exausto(a) / esgotado(a)	1	6	4	4
Irritado(a)	1	7	3	4
Molestado(a) / incomodado(a)	1	6	3	2
Paciente (com paciência)	2	7	5	5
Sereno(a)	2	7	5	4

Na análise global presente na tabela 13, verificamos que os valores mínimos respondidos situaram-se entre 1 (Nunca) e 2 (Quase nunca), e os máximos entre 6 (Quase sempre), e 7 (Sempre). A mediana varia entre 2 (Quase nunca) e 5 (Usualmente) enquanto a moda varia entre 1 (Nunca) e 5 (Usualmente)

Tabela 13. Estatísticas descritivas - Bem-estar no trabalho Global

Total				
	Min	Max	Mediana	Moda
Ansioso(a) / inquieto(a)	1	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Confortável	1	7	5 – “Usualmente”	4 – “Por vezes”
Deprimido(a) / abatido(a)	1	7	3 – “Raramente”	4 – “Por vezes”
Feliz	1	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Melancólico(a) / triste	1	7	3 – “Raramente”	4 – “Por vezes”
Muito infeliz	1	7	2 – “Quase nunca”	1 – “Nunca”
Preocupado(a)	1	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Relaxado(a)	1	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”

Tabela 13 (continuação)

Tenso(a)	1	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Tranquilo(a)	1	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Aborrecido(a)	1	6	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Bem-disposto(a)	2	7	5 – “Usualmente”	4 – “Por vezes”
Cansado(a)	1	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Contente	2	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Entusiasmado(a)	1	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Monótono(a)	1	7	3 – “Raramente”	4 – “Por vezes”
Motivado(a)	1	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Otimista	1	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Sonolento(a) / mole	1	7	3 – “Raramente”	4 – “Por vezes”
Vagoroso(a) (sem energia)	1	7	3 – “Raramente”	4 – “Por vezes”
Ativo(a)	1	7	5 – “Usualmente”	5 – “Usualmente”
Agressivo(a)	1	7	2 – “Quase nunca”	1 – “Nunca”
Alerta	1	7	5 – “Usualmente”	4 – “Por vezes”
Calmo(a)	2	7	5 – “Usualmente”	5 – “Usualmente”
Cheio(a) de energia	2	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Exausto(a) / esgotado(a)	1	7	4 – “Por vezes”	4 – “Por vezes”
Irritado(a)	1	7	3 – “Raramente”	4 – “Por vezes”
Molestado(a) / incomodado(a)	1	7	3 – “Raramente”	2 – “Quase nunca”
Paciente (com paciência)	1	7	5 – “Usualmente”	5 – “Usualmente”
Sereno(a)	1	7	5 – “Usualmente”	4 – “Por vezes”

O grupo 3 referente a como o inquirido se sentia em relação à vida e ao trabalho, o inquirido podia responder numa escala LIKERT de 1 a 5 na qual: 1 (A afirmação é completamente falsa), 2 (é falsa), 3 (não é falsa nem verdadeira), 4 (é verdadeira), e 5 (a afirmação é completamente verdadeira).

As tabelas 14 a 17 encontram-se divididas entre os aspetos positivos e os negativos que compõem o questionário. A tabela 14 representa a análise global dos inquiridos e revela que nos aspetos positivos as respostas mínimas variam entre 1 (A afirmação é completamente falsa) e 2 (é falsa) a mediana e a moda variaram entre 3 (não é falsa nem verdadeira) e 4 (é verdadeira). Nos aspetos negativos a resposta mínima foi 1 (A afirmação é completamente falsa) a mediana e a moda variaram entre 2 (é falsa) e 4 (é verdadeira). Em ambos os aspetos a resposta máxima foi de 5 (a afirmação é completamente verdadeira).

Tabela 14. Estatísticas descritivas - Como me sinto na vida e no trabalho “Global”

Total	Min	Max	Mediana	Moda
Aspetos Positivos	1	5	4	4
3.1. Estou confiante que alcançarei o sucesso que mereço na vida.	1	5	3	4

Tabela 14. (continuação)

3.3. Quando tento, normalmente sou bem-sucedido(a).	2	5	4	4
3.5. Realizo o meu trabalho com sucesso.	2	5	4	4
3.7. Estou satisfeito(a) comigo próprio(a).	2	5	4	4
3.9. Sou eu que determino o que acontece na minha vida.	1	5	3	3
3.11. Sou capaz de lidar eficazmente com a maior parte dos problemas.	2	5	4	4
Aspetos Negativos	1	5	3	4
3.2. Por vezes sinto-me triste e deprimido(a).	1	5	2	2
3.4. Por vezes, quando tenho um fracasso, sinto-me uma pessoa sem valor.	1	5	3	4
3.6. Por vezes, sinto que não controlo o meu trabalho.	1	5	3	3
3.8. Estou cheio(a) de dúvidas sobre a minha competência.	1	5	4	4
3.10. Sinto que não tenho controlo sobre o sucesso da minha carreira.	1	5	3	4
3.12. Há momentos em que as coisas me parecem complicadas e sem solução	1	5	3	2

Na tabela 15, que representa os resultados obtidos na “E1” em geral os resultados variam da mesma forma quer para aspetos positivos quer para aspetos negativos à exceção de moda e mediana nos aspetos negativos que variam entre 2 (é falsa) e 4 (é verdadeira) e para os aspetos positivos variam entre 3 (não é falsa nem verdadeira) e 4 (é verdadeira). As respostas mínimas obtidas variam entre 1 (A afirmação é completamente falsa) e 2 (é falsa) e a resposta máxima foi 5 (A afirmação é completamente verdadeira).

Tabela 15. Estatísticas descritivas - Como me sinto na vida e no trabalho na "E1"

	Min	Max	Mediana	Moda
Aspetos Positivos	1	5	4	4
3.1. Estou confiante que alcançarei o sucesso que mereço na vida.	1	5	3	3
3.3. Quando tento, normalmente sou bem-sucedido(a).	2	5	4	4
3.5. Realizo o meu trabalho com sucesso.	2	5	4	4
3.7. Estou satisfeito(a) comigo próprio(a).	2	5	4	4
3.9. Sou eu que determino o que acontece na minha vida.	1	5	3	3
3.11. Sou capaz de lidar eficazmente com a maior parte dos problemas.	2	5	4	4
Aspetos Negativos	1	5	3	4
3.2. Por vezes sinto-me triste e deprimido(a).	1	5	2	2

Tabela 15 (continuação)

3.4. Por vezes, quando tenho um fracasso, sinto-me uma pessoa sem valor.	1	5	3	3
3.6. Por vezes, sinto que não controlo o meu trabalho.	2	5	3	3
3.8. Estou cheio(a) de dúvidas sobre a minha competência.	2	5	4	4
3.10. Sinto que não tenho controlo sobre o sucesso da minha carreira.	1	5	3	4
3.12. Há momentos em que as coisas me parecem complicadas e sem solução	1	5	3	2

Na tabela 16 estão representadas as respostas dadas pelos inquiridos na “E2”, nos aspetos positivos verificamos que as respostas mínimas variam entre 1 (A afirmação é completamente falsa) e 3 (não é falsa nem verdadeira), mediana e moda variam entre 3 (não é falsa nem verdadeira) e 4 (é verdadeira). Nos aspetos negativos as respostas mínimas variam entre 1 (A afirmação é completamente falsa) e 2 (é falsa), mediana e moda variam entre 2 (é falsa) e 4 (é verdadeira). A resposta máxima para ambos os aspetos foi 5 (A afirmação é completamente verdadeira).

Tabela 16. Estatísticas descritivas - Como me sinto na vida e no trabalho na "E2"

E2	Min	Max	Mediana	Moda
Aspetos Positivos	1	5	4	4
3.1. Estou confiante que alcançarei o sucesso que mereço na vida.	1	5	3	4
3.3. Quando tento, normalmente sou bem-sucedido(a).	2	5	4	4
3.5. Realizo o meu trabalho com sucesso.	2	5	4	4
3.7. Estou satisfeito(a) comigo próprio(a).	2	5	4	4
3.9. Sou eu que determino o que acontece na minha vida.	1	5	3	3
3.11. Sou capaz de lidar eficazmente com a maior parte dos problemas.	3	5	4	4
Aspetos Negativos	1	5	3	4
3.2. Por vezes sinto-me triste e deprimido(a).	2	5	3	2
3.4. Por vezes, quando tenho um fracasso, sinto-me uma pessoa sem valor.	2	5	3	4
3.6. Por vezes, sinto que não controlo o meu trabalho.	1	5	3	2
3.8. Estou cheio(a) de dúvidas sobre a minha competência.	2	5	4	4
3.10. Sinto que não tenho controlo sobre o sucesso da minha carreira.	1	5	3	4
3.12. Há momentos em que as coisas me parecem complicadas e sem solução	1	5	3	2

Na tabela 17, apresentamos os dados recolhidos na “E3” na qual respostas mínimas variam entre 1 (A afirmação é completamente falsa) e 2 (é falsa), e as máximas são de 5 (A afirmação é completamente verdadeira) quer para os aspetos positivos quer para os negativos. Para os aspetos negativos mediana e moda variam entre 2 (é falsa) e 4 (é verdadeira) e para os aspetos positivos mediana e moda assumem predominantemente o valor 4 (é verdadeira) à exceção de “sou eu que determino o que acontece na minha vida” no qual moda e mediana assumem o valor 3 (não é falsa nem verdadeira).

Tabela 17. Estatísticas descritivas - Como me sinto na vida e no trabalho na "E3"

E3	Min	Max	Mediana	Moda
Aspetos Positivos	1	5	4	4
3.1. Estou confiante que alcançarei o sucesso que mereço na vida.	1	5	4	4
3.3. Quando tento, normalmente sou bem-sucedido(a).	2	5	4	4
3.5. Realizo o meu trabalho com sucesso.	2	5	4	4
3.7. Estou satisfeito(a) comigo próprio(a).	2	5	4	4
3.9. Sou eu que determino o que acontece na minha vida.	1	5	3	3
3.11. Sou capaz de lidar eficazmente com a maior parte dos problemas.	2	5	4	4
Aspetos Negativos	1	5	3	3
3.2. Por vezes sinto-me triste e deprimido(a).	1	5	2	2
3.4. Por vezes, quando tenho um fracasso, sinto-me uma pessoa sem valor.	1	5	3	3
3.6. Por vezes, sinto que não controlo o meu trabalho.	2	5	3	3
3.8. Estou cheio(a) de dúvidas sobre a minha competência.	1	5	4	4
3.10. Sinto que não tenho controlo sobre o sucesso da minha carreira.	1	5	3	3
3.12. Há momentos em que as coisas me parecem complicadas e sem solução	1	5	3	2

Nas tabelas 18 a 21 iremos analisar as respostas do grupo 4 relativamente à importância do trabalho, as tabelas estão divididas em 2 dimensões: *Flow* e vocação. O questionário foi efetuado em escala de LIKERT na qual os inquiridos deveriam responder numa escala de 1 a 6 em que estes valores representariam o seguinte: 1 (A afirmação é completamente falsa), 2 (A afirmação na maior parte, é falsa), 3 (A afirmação é um pouco falsa), 4 (A afirmação é um pouco verdadeira), 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira), e 6 (A afirmação é completamente verdadeira).

Na tabela 18 podemos verificar que em termos globais na dimensão *Flow* o mínimo respondido foi 1 (A afirmação é completamente falsa), e o máximo respondido foi 6 (A afirmação é completamente verdadeira) a mediana varia entre 4 (A afirmação é um

pouco verdadeira), e 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira), e a moda é de 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira). Na dimensão vocação a resposta mínima varia entre 1 (A afirmação é completamente falsa), e 2 (A afirmação na maior parte, é falsa), a resposta máxima é de 6 (A afirmação é completamente verdadeira), mediana e moda variam entre 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira), e 6 (A afirmação é completamente verdadeira).

Tabela 18. Estatísticas descritivas - A importância do trabalho "Global"

Total	Min	Max	Mediana	Moda
Flow	1	6	4	5
1 – Quando estou a trabalhar, esqueço tudo à minha volta.	1	6	4	5
3 – Quando trabalho intensamente, sinto-me feliz.	1	6	5	5
5 – O que mais me motiva no meu trabalho é o trabalho em si, não as recompensas que recebo.	1	6	5	5
Vocação	1	6	5	6
2 – O trabalho que eu realizo é importante para a vida das pessoas.	2	6	5	5
4 – O meu trabalho tem grande significado para a minha vida.	2	6	5	5
6 – O trabalho que realizo é muito pouco importante para mim.	1	6	6	6

Na tabela 19 podemos verificar as respostas dos inquiridos na “E1” nas quais, na dimensão Flow o mínimo respondido foi 1 (A afirmação é completamente falsa) ou 3 (A afirmação é um pouco falsa), e o máximo respondido foi 6 (A afirmação é completamente verdadeira) a mediana varia entre 4 (A afirmação é um pouco verdadeira), e 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira), e a moda varia entre 3 (A afirmação é um pouco falsa), e 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira). Na dimensão vocação a resposta mínima varia entre 1 (A afirmação é completamente falsa), e 2 (A afirmação na maior parte, é falsa), a resposta máxima é de 6 (A afirmação é completamente verdadeira), mediana é 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira) e a moda é de 6 (A afirmação é completamente verdadeira).

Tabela 19. Estatísticas descritivas - A importância do trabalho "E1"

E1	Min	Max	Mediana	Moda
Flow	1	6	4	4
1 – Quando estou a trabalhar, esqueço tudo à minha volta.	1	6	4	3
3 – Quando trabalho intensamente, sinto-me feliz.	1	6	4	4
5 – O que mais me motiva no meu trabalho é o trabalho em si, não as recompensas que recebo.	3	6	5	5
Vocação	1	6	5	6

Tabela 19 (continuação)

2 – O trabalho que eu realizo é importante para a vida das pessoas.	2	6	5	6
4 – O meu trabalho tem grande significado para a minha vida.	2	6	5	6
6 – O trabalho que realizo é muito pouco importante para mim.	1	6	5	6

Na tabela 20 podemos verificar as respostas dos inquiridos na “E2” nas quais, na dimensão Flow o mínimo respondido foi 1 (A afirmação é completamente falsa), e o máximo respondido foi 6 (A afirmação é completamente verdadeira) a mediana e a moda variam entre 4 (A afirmação é um pouco verdadeira), e 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira). Na dimensão vocação a resposta mínima varia entre 1 (A afirmação é completamente falsa), e 2 (A afirmação na maior parte, é falsa), a resposta máxima é de 6 (A afirmação é completamente verdadeira), mediana e a moda variam entre 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira), e 6 (A afirmação é completamente verdadeira).

Tabela 20. Estatísticas descritivas - A importância do trabalho "E2"

E2	Min	Max	Mediana	Moda
Flow	1	6	5	5
1 – Quando estou a trabalhar, esqueço tudo à minha volta.	1	6	4	5
3 – Quando trabalho intensamente, sinto-me feliz.	1	6	5	5
5 – O que mais me motiva no meu trabalho é o trabalho em si, não as recompensas que recebo.	1	6	5	4
Vocação	1	6	5	6
2 – O trabalho que eu realizo é importante para a vida das pessoas.	2	6	5	5
4 – O meu trabalho tem grande significado para a minha vida.	2	6	5	5
6 – O trabalho que realizo é muito pouco importante para mim.	1	6	6	6

Na tabela 21 podemos verificar as respostas dos inquiridos na “E3” nas quais, na dimensão Flow o mínimo respondido foi 1 (A afirmação é completamente falsa) e 2 (A afirmação na maior parte, é falsa) e o máximo respondido foi 6 (A afirmação é completamente verdadeira) a mediana varia entre 4 (A afirmação é um pouco verdadeira), e 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira), e a moda varia entre 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira), e 6 (A afirmação é completamente verdadeira). Na dimensão vocação a resposta mínima varia entre 1 (A afirmação é completamente falsa), e 3 (A afirmação é um pouco falsa), a resposta máxima é de 6 (A afirmação é

completamente verdadeira), mediana e a moda variam entre 5 (A afirmação na maior parte, é verdadeira), e 6 (A afirmação é completamente verdadeira).

Tabela 21. Estatísticas descritivas - A importância do trabalho "E3"

E3	Min	Max	Mediana	Moda
Flow	1	6	5	5
1 – Quando estou a trabalhar, esqueço tudo à minha volta.	1	6	4	5
3 – Quando trabalho intensamente, sinto-me feliz.	2	6	5	5
5 – O que mais me motiva no meu trabalho é o trabalho em si, não as recompensas que recebo.	1	6	5	5
Vocação	1	6	5	6
2 – O trabalho que eu realizo é importante para a vida das pessoas.	3	6	5	6
4 – O meu trabalho tem grande significado para a minha vida.	2	6	5	5
6 – O trabalho que realizo é muito pouco importante para mim.	1	6	6	6

Nas tabelas 6 a 21 pudemos verificar que os resultados na sua globalidade parecem ser muito semelhantes, mas se formos verificar os resultados em cada dimensão e pergunta veremos que existem diferenças significativas entre as 3 escolas. As tabelas descritivas serviram-nos de base para a análise proposta pelos autores na qual essas assimetrias ficarão mais evidenciadas.

4.2. Análise de dados proposta pelos autores

A análise de dados que se segue, foi baseada numa amostra global de 227 questionários, pois para esta análise foi possível incluir questionários sem a parte identificativa total ou parcialmente preenchida. Com a amostra que obtivemos. As escolas foram enumeradas de acordo com a ordem de receção dos questionários de modo a não ser possível ao público em geral associar o estudo à escola em questão, aumentando deste modo a confidencialidade a que nos comprometemos. Seguimos as instruções de tratamento dos questionários de Cunha et al. (2008) de modo a podermos comparar os resultados do nosso estudo, com os resultados obtidos em estudos anteriores, a que os autores fazem referência.

Cameron e Winn (2010) aludem que uma organização virtuosa possui um conjunto de virtudes que poderão ser associadas aos resultados organizacionais,

referindo também que o mesmo não acontece tão facilmente quando a organização só demonstra possuir uma virtude isolada. Todavia não negligenciam o papel das virtudes isoladas acerca das quais referem haver uma grande variedade de estudos empíricos. Para o nosso estudo importa apenas referir que a virtuosidade organizacional é composta por mais do que uma virtude, e que uma virtude isolada não poderá ser considerada virtuosidade organizacional. As organizações estudadas pelos autores demonstraram apresentar melhores resultados a nível de produtividade, clima organizacional e retenção de funcionários (entre outras). A virtuosidade organizacional contribui para a satisfação e realização dos membros organizacionais (Park e Peterson, 2003) e é fonte de equilíbrio, competência, autonomia e dinamismo (Cunha et al, 2008).

Analisando os dados recolhidos (tabela 22) podemos verificar que na sua globalidade as organizações possuem quatro características das seis necessárias para serem consideradas organizações com clima autenticizótico. Em termos individuais a “E3” é a única organização que revela possuir cinco das seis dimensões, sendo que o “Espírito de Camaradagem” é a única característica que não possui e na qual é a escola que mais contribui para a baixa cotação da média global. A outra característica em que em geral foram obtidos valores totais e individuais inferiores à média de referência foi a “Equidade”, nesta característica verifica-se que os colaboradores inquiridos da “E1” percecionam em geral uma baixa equidade inferior à percecionada nas restantes escolas.

Tabela 22. Comparação de médias do estudo atual e de estudos anteriores - grupo 1

Grupo 1	Média Cunha et al 2008	Média do estudo	Média E1	Média E2	Média E3
Espírito de Camaradagem	4	3,8	3,9	3,8	3,7
Credibilidade / confiança do superior	4	4,2	4,2	4,2	4,3
Comunicação aberta e franca com o superior	4	4,0	4,2	4,0	4,0
Oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal	4,2	4,4	4,5	4,4	4,4
Equidade	3,6	3,5	3,3	3,4	3,6
Conciliação trabalho-família	3,5	3,6	3,8	3,5	3,5

As perceções de justiça (equidade) no trabalho são um ponto importante no nosso estudo, de acordo com Messer e White (2006), estas influenciam o modo como o

colaborador age perante a organização, se as percepções forem positivas, o colaborador irá encarar o seu trabalho de forma positiva.

Por outro lado, de acordo com Piaget (1981) op cit. Messer e White (2006) as percepções de justiça no local de trabalho influenciam as emoções dos colaboradores. Forgas e George (2001) op. cit. Messer e White (2006) consideram que são as emoções na forma de perceber a organização e a justiça dentro da mesma. Considerando que uma variável influencia a outra de forma inequívoca, cremos que esta ligação ficou comprovada pelo nosso estudo.

Cunha et al (2007, p. 243) referem que as pessoas que demonstram ter percepções de justiça mais positivas tendem a exibir comportamentos de cidadania organizacional com mais frequência, pois possuem índices de confiança elevados e estabelecem uma relação de reciprocidade com as organizações.

Considerando os dados recolhidos relativamente à frequência em que os colaboradores percebem determinadas emoções (tabela 23) verificou-se que a única emoção em que o nosso estudo apresentou um resultado positivo superior à média de referência, foi na emoção “Paciente” nas restantes emoções positivas apresentamos com maior frequência valores abaixo da média de referência. Em relação às emoções negativas ocorre o inverso, ou seja, à exceção da agressividade em que apresentamos em média valores inferiores à média de referência, nos restantes casos, apresentamos em geral, valores mais altos que os valores de referência.

Analisando individualmente a “E1” é a escola que mais contribuiu para a média elevada obtida nas emoções negativas. Apresentando sempre valores muito superiores à média de referência, com exceção da agressividade, na qual esta escola obteve uma média em valor idêntico ao valor de referência, mas superior ao recolhido nas restantes duas escolas.

Foi-nos possível verificar que a “E2” não possuindo o valor mais baixo em nenhuma das características relativamente às organizações autênticas, foi a escola em que os colaboradores percebem com maior frequência emoções positivas, ao mesmo tempo que, percebem com menos frequência emoções negativas. Todavia, também nos foi possível verificar, que mesmo apresentando em média, menor frequência em sentir emoções negativas, em algumas emoções como

“deprimido/abatido”, “melancólico/triste”, “muito infeliz”, entre outras, estes valores são superiores à média de referência.

Relativamente à “E3” apesar de se encontrar no nível intermédio dos extremos anteriormente apresentados, apresenta resultados em geral, abaixo dos resultados da média de referência, i.e., apresenta valores médios superiores relativamente às emoções negativas e inferiores relativamente às emoções positivas. Os resultados obtidos relativamente às emoções percecionadas são confirmados pela forma como as pessoas se sentem na vida e no trabalho. Verificando a soma da média obtida em todas as perguntas verificamos que esta é inferior à média de referência. Sendo que a “E1” é a escola na qual se verifica uma média mais baixa com 3,4.

Tabela 23. Comparação de médias do estudo atual e de estudos anteriores - grupo 2

	Média Cunha et al. (2008)	Média total	Média E1	Média E2	Média E3
Ansioso(a) / inquieto(a)	3,3	3,7	4,3	3,3	3,7
Confortável	4,8	4,7	4,7	4,9	4,6
Deprimido(a) / abatido(a)	2,6	3,2	3,6	2,9	3,3
Feliz	4,7	4,5	4,3	4,7	4,4
Melancólico(a) / triste	2,6	3,1	3,4	2,8	3,1
Muito infeliz	1,6	2,1	2,4	1,9	2,1
Preocupado(a)	4,1	4,1	4,4	3,9	4,2
Relaxado(a)	3,9	3,7	3,5	3,8	3,7
Tenso(a)	3,5	3,6	3,9	3,5	3,5
Tranquilo(a)	4,4	4,4	4,2	4,5	4,4
Aborrecido(a)	3,1	3,4	3,4	3,3	3,4
Bem-disposto(a)	5,1	4,9	5,0	4,9	4,8
Cansado(a)	4,0	4,5	4,7	4,4	4,4
Contente	4,8	4,5	4,4	4,6	4,4
Entusiasmado(a)	4,7	4,3	4,3	4,3	4,2
Monótono(a)	3,0	3,2	3,3	3,2	3,2
Motivado(a)	4,8	4,4	4,3	4,5	4,3
Otimista	4,9	4,4	4,2	4,5	4,4
Sonolento(a) /mole	3,0	3,1	3,4	3,0	3,0
Vagaroso(a) (sem energia)	2,5	3,1	3,2	3,1	3,1
Ativo(a)	5,3	4,9	4,9	4,9	4,9
Agressivo(a)	2,7	2,5	2,7	2,3	2,5
Alerta	4,9	4,8	4,8	4,5	5,0
Calmo(a)	4,7	4,7	4,5	4,8	4,8

Tabela 23 (continuação)

Cheio(a) de energia	4,8	4,4	4,5	4,5	4,4
Exausto(a) /esgotado(a)	2,9	3,7	3,8	3,7	3,7
Irritado(a)	2,8	3,1	3,3	3,0	3,1
Molestado(a) / incomodado(a)	2,4	2,7	2,9	2,6	2,7
Paciente (com paciência)	4,7	4,8	4,7	4,9	4,8
Sereno(a)	4,9	4,6	4,4	4,8	4,7

Os dados recolhidos confirmam que as emoções influenciam a forma como os colaboradores pensam e sentem a sua organização (Messer e White, 2006) visto que estes influenciam os pensamentos e comportamentos dos indivíduos. As emoções influenciam o modo como a informação é processada no cérebro e consecutivamente a forma como a organização é julgada. Da mesma forma as emoções positivas influenciam a forma como os colaboradores percebem os seus colegas, promovendo atitudes de cidadania e entre ajuda.

Sekerka et al (2010) revelam que pessoas a vivenciar experiências emocionais positivas num determinado contexto desenvolvem uma compreensão mais completa dos seus colegas, mantêm relações interpessoais mais fortes, criam laços e oportunidades de interdependência. As emoções positivas são associadas com o aumento da atenção dada aos outros e à redução da criação de diferenças entre o próprio e o outro.

Considerando que as características das organizações autênticas facultam aos colaboradores, segundo Cunha *et al.* (2008), “sentidos de equilíbrio, de realização pessoal, de competência, de autonomia e de iniciativa” através da tabela 24 podemos verificar que a “E3” apresenta os colaboradores mais confiantes em relação a si mesmos e ao seu trabalho, seguidos pelos colaboradores da “E2” que em algumas questões apresentam melhores resultados que a “E3” Todavia a “E1” é a escola que em geral os seus colaboradores demonstram uma menor confiança em si mesmos, na sua competência, sentem-se mais infelizes consigo próprios, como também revelam um menor locus de controlo interno, visto que apresentam um valor médio inferior às outras escolas no que diz respeito às respostas obtidas em “sou eu que determino o que acontece na minha vida”.

Tabela 24. Comparação de médias do estudo atual e de estudos anteriores - grupo 3

Grupo3	Média Cunha et al 2008	Média estudo	Média E1	Média E2	Média E3
Estou confiante que alcançarei o sucesso que mereço na vida.	N/A	3,4	3,1	3,4	3,5
Por vezes sinto-me triste e deprimido(a).	N/A	2,8	2,7	2,9	2,7
Quando tento, normalmente sou bem-sucedido(a).	N/A	3,8	3,6	3,9	3,9
Por vezes, quando tenho um fracasso, sinto-me uma pessoa sem valor.	N/A	3,3	3,3	3,3	3,3
Realizo o meu trabalho com sucesso.	N/A	3,9	3,8	3,8	4,0
Por vezes, sinto que não controlo o meu trabalho.	N/A	3,3	3,4	3,1	3,4
Estou satisfeito(a) comigo próprio(a).	N/A	3,8	3,7	3,9	3,8
Estou cheio(a) de dúvidas sobre a minha competência.	N/A	4,0	4,2	3,9	4,1
Sou eu que determino o que acontece na minha vida.	N/A	3,3	3,2	3,4	3,4
Sinto que não tenho controlo sobre o sucesso da minha carreira.	N/A	3,3	3,3	3,3	3,4
Sou capaz de lidar eficazmente com a maior parte dos problemas.	N/A	3,8	3,8	3,8	3,8
Há momentos em que as coisas me parecem complicadas e sem solução	N/A	2,8	2,9	2,8	2,7
Média	3,9	3,5	3,4	3,5	3,5

Relativamente ao significado que o trabalho tem para o colaborador e para a sociedade (tabela 25), analisamos duas vertentes: (1) o Flow que diz respeito à forma como o colaborador realiza o seu trabalho e se o faz com entusiasmo, dedicação e alegria (2) a vocação ou trabalho com significado, no qual o colaborador refere em que medida o seu trabalho tem significado para a sua vida e em que medida é útil para a sociedade. Os resultados obtidos neste grupo em modo geral são superiores à média de controlo. A escola “E2” possui os melhores resultados nas duas dimensões estudadas, se bem que a “E3” não possui resultados muito abaixo dos obtidos na “E2”.

Neste grupo à semelhança dos anteriores a “E1” foi a escola na qual se verificou que os colaboradores têm um menor *Flow* e percecionam menor importância do seu trabalho para eles próprios e para a sociedade. Nesta escola foi possível verificar um *Flow* inferior à média de referência enquanto em termos de vocação apresenta uma média igual á de referência.

Cunha et al (2007) realizaram um estudo com estudantes universitários que revelam que estes procuram acima de tudo um trabalho ajustado à sua vocação. Entre outras conclusões das investigações realizadas pelos autores, eles referem que as pessoas satisfeitas projetam efeitos positivos para as organizações e que existe uma forte

relação entre a satisfação que as pessoas sentem no trabalho com a satisfação que elas sentem na vida em geral. De acordo com os autores o bem-estar subjetivo é um indicador de como as pessoas se sentirão no trabalho nos próximos 5 anos. Afirmam também, que as emoções positivas ajudam os colaboradores a gerar sentimentos positivos face ao trabalho o que os leva a entrar num modo de “vocação” (p.179)

Tabela 25. Comparação de médias do estudo atual e de estudos anteriores - grupo 4

Grupo 4	Média Cunha et al 2008	Média estudo	Média E1	M�dia E2	M�dia E3
<i>Flow</i>	12,6	12,9	12,4	13,1	13
Trabalho com significado (vocação)	14,7	15	14,7	15,2	15

4.3. Testes de aderência de Kolmogorov-Smirnov

Aplicou-se o teste de aderência de Kolmogorov-Smirnov para verificar se a distribuição que as variáveis assumem   normal tendo em consideração que $n=214$ que representa uma amostra grande (Laureano, 2011). O teste foi aplicado às 6 dimensões das características organizacionais, às 2 dimensões do bem-estar no trabalho,   autoavaliação nuclear, e às 2 dimensões do significado do trabalho. Os resultados estão representados nas tabelas 26 a 28. As hipóteses a testar são:

1. $H_0 > 0,05$ a população segue uma distribuição normal.
2. $H_1 \leq 0,05$ a população não segue uma distribuição normal (*).

Existem evidencias estatísticas para afirmar com um grau de confiança de 95% que todas as dimensões   exceção da dimensão 5 “Equidade” não seguem uma distribuição normal da população. Razão pela qual iremos aplicar diferentes testes nas dimensões normalmente distribuídas e não que não seguem uma distribuição normal (não rejeitar H_0 apenas na dimensão 5). Assim para as dimensões que não seguem uma distribuição normal efetuaremos o teste de Mann-Whitney e o teste Kruskal-Wallis (não paramétricos) e para as dimensões que seguem uma distribuição normal efetuaremos o teste t e o teste ANOVA One Way (paramétricos).

Tabela 26. Teste Kolmogorov-Smirnov Z – Características das Organizações Positivas

Teste Kolmogorov-Smirnov Z – Características das Organizações Positivas		
	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig. (2-tailed)
Categoria 1 – Espírito de Camaradagem	1,581	0,014*
Categoria 2 – Credibilidade e confiança no Superior	1,714	0,006*

Tabela 26 (continuação)

Categoria 3 – Comunicação Franca e aberta com o Superior	1,716	0,006*
Categoria 4 – Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	2,183	0,000*
Categoria 5 – Equidade	1,296	0,070
Categoria 6 – Conciliação Trabalho-Família	1,922	0,001*

Na tabela 27 podemos afirmar com um grau de confiança de 95% que todas as dimensões assumem uma distribuição normal da população (não rejeitar H_0).

Tabela 27. Teste Kolmogorov-Smirnov Z – Bem-estar na vida e no trabalho

Teste Kolmogorov-Smirnov Z – Bem-Estar no Trabalho		
	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig. (2-tailed)
Categoria 1 – Aspetos positivos	1,024	0,246
Categoria 2 – Aspetos negativos	0,570	0,901
Autoavaliação Nuclear	0,764	0,603

Na tabela 28 à semelhança de 5 das 6 características das organizações positivas, podemos afirmar com um grau de confiança de 95% que a população não é normalmente distribuída (rejeitar H_0 nas duas dimensões).

Tabela 28. Teste Kolmogorov-Smirnov Z – Significado do trabalho

Teste Kolmogorov-Smirnov Z – Significado do Trabalho		
	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig. (2-tailed)
Categoria 1 – Flow	1,448	0,030*
Categoria 2 – Vocação	2,491	0,000*

4.4. Teste Mann-Whitney

Foi efetuado o teste Mann-Whitney para testar a igualdade das medianas de duas amostras independentes da variável sexo para todas as dimensões que não seguem uma distribuição normal (dimensões 1, 2, 3, 4 e 6 das características organizacionais; dimensões 1 e 2 do significado do trabalho). As hipóteses a testar são:

1. $H_0 > 0,05$ As pessoas do sexo masculino e do sexo feminino respondem da mesma forma.
2. $H_1 \leq 0,05$ As pessoas do sexo masculino respondem de forma diferente das pessoas de sexo feminino (*).

Podemos verificar na tabela 29 que relativamente às características organizacionais podemos afirmar com um grau de confiança de 95% que as pessoas de sexo masculino e feminino respondem da mesma forma (não rejeitar H_0). Nas dimensões relativas ao significado do trabalho podemos afirmar com um grau de confiança de 95% que as pessoas de sexo masculino respondem de forma diferente das pessoas de sexo feminino (rejeitar H_0). Conclui-se desta forma que o sexo só influencia as respostas no que diz respeito ao significado que o trabalho assume para o próprio e para os outros, nas dimensões relativas às características das organizações o sexo não possui influência nas respostas obtidas.

Tabela 29. Teste Mann-Whitney – Sexo

Teste Mann-Whitney – Sexo		
Características das Organizações Positivas	Z	Sig. (2-tailed)
Categoria 1 – Espírito de Camaradagem	-0,116	0,908
Categoria 2 – Credibilidade e confiança no Superior	-0,716	0,474
Categoria 3 – Comunicação Franca e aberta com o Superior	-1,159	0,246
Categoria 4 – Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	-1,405	0,160
Categoria 6 – Conciliação Trabalho-Família	-0,321	0,748
Significado do Trabalho na Vida	Z	Sig. (2-tailed)
Categoria 1 – Flow	-2,013	0,044*
Categoria 2 – Vocação	-2,111	0,035*

4.5. Teste t

Tendo em consideração que a dimensão 5 das características organizacionais e que as 2 dimensões de bem-estar no trabalho e auto avaliação nuclear seguem uma distribuição normal da população, aplicou-se o Teste t para duas variáveis independentes. As hipóteses a testar são as seguintes:

1. $H_0 > 0,05$ Não há diferenças significativas na média das respostas do sexo masculino e do sexo feminino.
2. $H_1 \leq 0,05$ Há diferenças significativas na média das respostas do sexo masculino e do sexo feminino (*).

A análise da tabela 30 permite-nos concluir com um grau de confiança de 95% que não há diferenças significativas nas respostas do sexo masculino e do sexo feminino em

todas as dimensões testadas (não rejeitar H_0). Através dos resultados obtidos conclui-se desta forma que o sexo não influencia as respostas obtidas em todas as dimensões testadas.

Tabela 30. Teste t – Sexo

Teste t – Sexo				
Organizações Positivas	Teste Levene para Igualdade de Variâncias		T-Test para Igualdade de médias	
	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Categoria 5 – Equidade	1,023	0,313	0,610	0,543
Bem-Estar Trabalho	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Categoria 1 – Aspetos positivos	0,160	0,689	0,117	0,907
Categoria 2 – Aspetos negativos	0,463	0,497	0,348	0,728
Autoavaliação Nuclear	2,637	0,106	0,044	0,965

4.6 Testes Kruskal-Wallis

O teste Kruskal-Wallis é um teste não paramétrico que pode ser utilizado em substituição do ANOVA One Way quando não se verifica a normalidade da distribuição da população. Este teste foi aplicado para as variáveis idade, habilitações literárias e estado civil. Foram testadas as seguintes hipóteses para a variável idade:

1. $H_0 > 0,05$ As diversas faixas etárias não influenciam a média das respostas obtidas.
2. $H_1 \leq 0,05$ Há pelo menos uma faixa etária que apresenta diferenças significativas na média das respostas obtidas (*).

Na tabela 31 podemos verificar que a idade não influencia as respostas relativamente às 5 características das organizações positivas e às dimensões do significado do trabalho que não seguem uma distribuição normal (não rejeitar H_0).

Tabela 31. Teste Kruskal-Wallis – Idade

Teste Kruskal-Wallis – Idade		
Características das Organizações Positivas	Qui-Quadrado	Sig.
Categoria 1 – Espírito de Camaradagem	0,781	0,854
Categoria 2 – Credibilidade e confiança no Superior	3,166	0,367
Categoria 3 – Comunicação Franca e aberta com o Superior	0,964	0,810
Categoria 4 – Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	3,281	0,350

Tabela 31 (continuação)

Categoria 6 – Conciliação Trabalho-Família	5,384	0,146
Significado do Trabalho na Vida	Qui-Quadrado	Sig.
Categoria 1 – Flow	6,209	0,102
Categoria 2 – Vocação	3,111	0,375

Na tabela 32 temos representada a análise efetuada de acordo com as habilitações literárias. Foram testadas as seguintes hipóteses para a variável:

1. $H_0 > 0,05$ As diversas habilitações literárias não influenciam a média das respostas obtidas.
2. $H_1 \leq 0,05$ Há pelo menos uma habilitações literárias que apresenta diferenças significativas na média das respostas obtidas (*).

Para todas as dimensões H_0 não é rejeitado, podemos assim concluir com um grau de confiança de 95% que as habilitações literárias não têm influência nas respostas obtidas nestas dimensões.

Tabela 32. Teste Kruskal-Wallis – Habilitações Literárias

Teste Kruskal-Wallis – Habilitações Literárias		
Características das Organizações Positivas	Qui-Quadrado	Sig.
Categoria 1 – Espírito de Camaradagem	3,576	0,466
Categoria 2 – Credibilidade e confiança no Superior	3,826	0,430
Categoria 3 – Comunicação Franca e aberta com o Superior	0,467	0,977
Categoria 4 – Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	2,393	0,664
Categoria 6 – Conciliação Trabalho-Família	8,378	0,079
Significado do Trabalho na Vida	Qui-Quadrado	Sig.
Categoria 1 – Flow	5,281	0,260
Categoria 2 – Vocação	2,161	0,706

Na tabela 33 apresentamos a análise efetuada de acordo com o estado civil, na qual, foram testadas as seguintes hipóteses para a variável:

1. $H_0 > 0,05$ Os diversos estados civis não influenciam a média das respostas obtidas.

2. $H_1 \leq 0,05$ Há pelo menos um estado civil que apresenta diferenças significativas na média das respostas obtidas (*).

Podemos afirmar com um grau de confiança de 95% que não existem provas estatísticas a comprovar que o estado civil influencie as respostas obtidas em todas as dimensões testadas (não rejeito H_0).

Tabela 33. Teste Kruskal-Wallis – Estado civil

Teste Kruskal-Wallis – Estado Civil		
Características das Organizações Positivas	Qui-Quadrado	Sig.
Categoria 1 – Espírito de Camaradagem	2,762	0,251
Categoria 2 – Credibilidade e confiança no Superior	1,241	0,538
Categoria 3 – Comunicação Franca e aberta com o Superior	3,075	0,215
Categoria 4 – Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	2,650	0,266
Categoria 6 – Conciliação Trabalho-Família	4,766	0,092
Significado do Trabalho na Vida	Qui-Quadrado	Sig.
Categoria 1 – Flow	2,606	0,272
Categoria 2 – Vocação	1,033	0,597

4.7. Testes ANOVA One Way

Foram efetuados os testes ANOVA One Way para a característica organizacional 5 “Equidade”, para as duas dimensões do bem-estar no trabalho e para a auto avaliação nuclear. Este teste foi aplicado para as variáveis idade, habilitações literárias e estado civil. Foram testadas as seguintes hipóteses para a variável idade:

1. $H_0 > 0,05$ As diversas faixas etárias não influenciam a média das respostas obtidas.
2. $H_1 \leq 0,05$ Há pelo menos uma faixa etária que apresenta diferenças significativas na média das respostas obtidas (*).

À exceção da autoavaliação nuclear, na qual devemos rejeitar H_0 , podemos afirmar com um grau de confiança de 95% que a idade não influencia as percepções de Equidade e a avaliação do inquiridos sobre o bem-estar no trabalho (tabela 34).

Tabela 34. One Way ANOVA - Idade

One Way ANOVA - Idade		
Organizações Positivas	F	Sig.
Categoria 5 – Equidade	0,691	0,558
Bem-Estar Trabalho	F	Sig.
Categoria 1 – Aspetos positivos	1,485	0,220
Categoria 2 – Aspetos negativos	0,163	0,921
Autoavaliação Nuclear	3,970	0,009*

Na tabela 35 temos representados os resultados da análise às habilitações literárias e as categorias anteriormente referidas, para tal, foram testadas as seguintes hipóteses para a variável habilitações literárias:

1. $H_0 > 0,05$ As diversas habilitações literárias não influenciam a média das respostas obtidas.
2. $H_1 \leq 0,05$ Há pelo menos uma habilitação literária que apresenta diferenças significativas na média das respostas obtidas (*).

À exceção dos aspetos positivos na qual existe uma diferença entre as respostas obtidas entre as variáveis “licenciatura” e “outra” e entre “mestrado” e “outra” (tabela 36) podemos afirmar com uma confiança de 95% que na maioria dos casos as habilitações literárias não são um fator que influencie as respostas obtidas.

Tabela 35. One Way ANOVA - Habilitações Literárias

One Way ANOVA – Habilitações Literárias		
Organizações Positivas	F	Sig.
Categoria 5 – Equidade	1,412	0,231
Bem-Estar Trabalho	F	Sig.
Categoria 1 – Aspetos positivos	3,044	0,002*
Categoria 2 – Aspetos negativos	0,207	0,934
Categoria 3 – Autoavaliação Nuclear	1,188	0,317

Tabela 36. Testes Poc Hoc – Tukey HSD – Habilitações Literárias

Bem-Estar no Trabalho – Categoria 1 – Aspetos Positivos		
(I) Habilitações Literárias	(J) Habilitações Literárias	Sig.
Secundário	Bacharelato	0,990
	Licenciatura	0,241
	Mestrado	0,381
	Outra	0,986
Bacharelato	Licenciatura	0,936
	Mestrado	0,950
	Outra	0,909
Licenciatura	Mestrado	1
	Outra	0,003*
Mestrado	Outra	0,033*

A análise da variável estado civil consta na tabela 37 na qual foram testadas as seguintes hipóteses:

1. $H_0 > 0,05$ Os diversos estados civis não influenciam a média das respostas obtidas.
2. $H_1 \leq 0,05$ Há pelo menos um estado civil que apresenta diferenças significativas na média das respostas obtidas (*).

Relativamente à variável estado civil sem exceção, podemos afirmar com uma confiança de 95% que em todos os casos não é um fator que influencie as respostas obtidas (não rejeitar H_0).

Tabela 37. One Way ANOVA - Estado Civil

One Way ANOVA – Estado Civil		
Organizações Positivas	F	Sig.
Categoria 5 – Equidade	0,160	0,852
Bem-Estar Trabalho	F	Sig.
Categoria 1 – Aspetos positivos	0,388	0,679
Categoria 2 – Aspetos negativos	1,289	0,278
Categoria 3 – Autoavaliação Nuclear	0,159	0,853

Capítulo V - CONCLUSÕES

Em termos gerais conclui-se que as organizações estudadas possuem 4 das 6 características das organizações autênticas (com valores abaixo da média de referência para as organizações autênticas em “Espírito de camaradagem” e “Equidade”). A “E3” é a única escola em que a única característica que revela resultados abaixo da média de referência é o “espírito de camaradagem”. A “E1” revela-se a escola com média mais elevada em emoções negativas, menor locus de controlo interno, menor *flow* e a escola onde as pessoas percebem menor importância do seu trabalho para si e para os outros. Em geral a “E1” foi a escola que obteve piores resultados nas características organizacionais e verificamos que nas outras dimensões a tendência manteve-se. Na escola “E2” verificamos que os seus colaboradores percebem com menor frequência emoções negativas e que são os que possuem maior *flow* e vocação entre os inquiridos. A “E3” revelou estar numa posição intermédia das duas escolas anteriores relativamente às emoções, e é a escola onde se encontram os colaboradores mais confiantes e com maior locus de controlo interno.

Em geral as variáveis idade, sexo, habilitações literárias e estado civil não influenciam as respostas dos inquiridos face às percepções que estes têm face à organização, estado emocional, bem-estar na vida e no trabalho e o significado que o trabalho adquire na vida dos colaboradores.

5.1. Principais contributos do estudo realizado

Este estudo confirma os estudos anteriores no sentido em que uma cotação mais baixa em algumas dimensões das organizações autênticas, também revelam problemas em termos emocionais dos colaboradores e uma aparente auto estima mais reduzida.

As organizações em geral podem servir-se das conclusões deste estudo para tentarem melhorar o bem-estar físico e emocional dos seus colaboradores tendo em consideração que uma melhor auto estima e uma maior saúde emocional traduz-se em benefícios palpáveis para as organizações. Menor absentismo, mais saúde física e

psicológica dos colaboradores e maior resiliência são algumas das vantagens que as organizações poderão obter de acordo com os estudos que referimos no Capítulo II desta dissertação. O nosso estudo demonstrou que um fraco desempenho em termos de positividade em algumas das dimensões das Organizações autênticas, tem impacto na forma como os colaboradores se sentem emocionalmente e face à vida e ao trabalho.

5.2. Limitações

Orientamos a nossa escolha de organizações para aplicar os questionários de forma a possibilitar-nos obter uma maior variedade de idades, graus académicos e funções, todavia verificamos que tal não se confirmou, pois acabamos por obter resultados nas idades e grau académico muito concentradas num só grupo.

5.3. Principais dificuldades

Ao longo deste estudo deparamo-nos com várias dificuldades, inicialmente havíamos-nos proposto a verificar o desempenho tendo em consideração várias características das organizações positivas, todavia, isso revelou-se inviável devido ao tipo de organização no qual decidimos efetuar os questionários e às inúmeras variáveis que teríamos de ter em conta. Outro motivo que nos levou a optar por um diferente caminho na investigação foi a dificuldade em encontrar um questionário adequado às instituições em causa.

A aplicação dos questionários acabou por se revelar também uma dificuldade, dos 800 questionários entregues (260 na E1 e 270 na E2 e E3) rececionamos apenas 381 questionários, total ou parcialmente respondidos, e desses apenas 214 revelaram-se totalmente válidos. Os questionários que foram considerados inválidos apresentavam os seguintes problemas: (1) resposta múltipla para a mesma questão, (2) ausência de resposta (3) ambas as anteriores.

5.4. Propostas para estudos futuros

Durante o estudo foi-nos possível verificar que tal como as emoções têm impacto no trabalho, também o trabalho e as organizações têm impacto nas emoções, seria interessante aprofundar o impacto das organizações nas emoções dos seus colaboradores e tentar perceber até que ponto uma organização positiva poderá dirimir as emoções e sentimentos negativos que advêm do clima económico no qual vivemos e qual o alcance real e durabilidade desses efeitos a longo prazo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baltes, B. B.; Clark, M. A.; Chakrabarti, M. (2009) Work-Life balance: the roles of work-family conflict and work-family facilitation. *In P. Alex Linley, Susan Harrington and Nicola Garcea (Eds), The Oxford Handbook of Positive Psychology and Work. Nova Iorque: Oxford University Press, Inc. Publishers.*

Bakker, A. B.; Oerlemans, W. G. M. (2010) Subjective well being in organizations. *In Kim S. Cameron and Gretchen M. Spreitzer (Eds), The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship. Nova Iorque: Oxford University Press, Inc. Publishers.*

Brief, A. P.; Weiss, H. M. (2002) organizational behavior: Affect in the Workplace. *In Annual Review of Psychology, 53: 279-307*

Bragger, J. D.; Srednicki, O. R.; Kutcher, E. J.; Indovino, L.; Rosner, E. (2005). Work-Family Conflict, Work Family Culture and Organizational Behavior among Teachers. *In Journal of Business and Psychology, Vol. 20, n. ° 2:303-324.*

Caza, B. B.; Caza, Arran (2005) Positive Organizational Scholarship: A critical theory perspective. *In Journal of Management Inquiry March 2008 vol. 17 no. 1 21-33*

Cameron, K.S. (2003) Organizational Virtuousness and Performance. *In Kim S. Cameron, Jane E. Dutton e Robert E. Quinn (Eds), Positive Organizational Scholarship. São Francisco: Benett-Koehler Publishers*

Cameron, K.S.; Spreitzer, G.M. (2012). *What is Positive about Positive Organizational Scholarship. In Kim S. Cameron and Gretchen M. Spreitzer (Eds), The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship. Nova Iorque: Oxford University Press, Inc. Publishers.*

Cameron, K.S.; Winn, B. (2010). Virtuousness in Organizations. *In Kim S. Cameron and Gretchen M. Spreitzer (Eds), The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship. Nova Iorque: Oxford University Press, Inc. Publishers.*

Cunha, M. P., e Rego, A. (2010). *Liderança Positiva (2ª edição)*. Lisboa. Edições Sílabo Lda.

Cunha, M. P. e; et al. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão (6ª edição)*. Lisboa. Editora RH, Lda.

Cunha, M. P., e et al. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (2ª edição)*. Lisboa. Edições Sílabo Lda.

Cunha, M. P., Rego, A., e Cunha, R. C. (2007). *Organizações Positivas (1ª edição)*. Lisboa. Publicações Dom Quixote.

Cunha, M. P. e; Rego, A.; et al. (2008). *Organizações Positivas: Manual de Trabalho e Formação (1ª edição)*. Lisboa. Edições Sílabo Lda.

Dessen, M. C.; Paz, M. G. T.; (2010) Bem-estar Pessoal nas Organizações: O Impacto das configurações de poder e características de personalidade. *In Psicologia: Teoria e Pesquisa, Vol. 26 n.º3: 549-556.*

Fredrickson, B. L. (2003). *Positive emotions and upward spirals in Organizations. In Kim S. Cameron, Jane E. Dutton e Robert E. Quinn (Eds), Positive Organizational Scholarship. São Francisco: Benett-Koehler Publishers*

Hall, D. T.; Heras, M. L.; (2010) Personal growth through career Work: A positive approach to careers. *In Kim S. Cameron and Gretchen M. Spreitzer (Eds), The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship. Nova Iorque: Oxford University Press, Inc. Publishers*

Keeney, J.; Ilies, R.; (2010) Positive Work/ family dynamics. *In Kim S. Cameron and Gretchen M. Spreitzer (Eds), The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship. Nova Iorque: Oxford University Press, Inc. Publishers*

Laureano, R. M. S.; (2011) *Testes de Hipóteses com o SPSS O meu manual de consulta rápida (1ª Edição)*. Lisboa. Edições Silabo.

Messer, B. A. E.; White, F. A.; (2006) Employees' Mood, Perceptions of Fairness, and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Business and Psychology, Vol. 21. N.º1. pp. 65-82.*

Rego, A.; Souto, S.; Cunha, M. P. e; (2007) Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. *In Comportamento Organizacional e Gestão. Vol. 13, n.º 1: 7-36.*

Robbins, S. P.; Judge, T. A. (2012) *Organizational behavior (15th Edition)*. United States of America. Prentice Hall.

Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business (3rd Edition)*. United States of America. John Wiley & Sons, Inc.

Sekerka, L. E.; Vacharkulksemsuk, T.; Fredrickson; B. L. (2010). *Positive emotions: Broadening and building upward spirals of sustainable enterprise. In Kim S. Cameron and Gretchen M. Spreitzer (Eds), The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship. Nova Iorque: Oxford University Press, Inc. Publishers.*

Sousa, M. J.; Baptista, C. S. (2011). *Como Fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios Segundo Bolonha (2^a Edição)*. Lisboa. Lidel – Edições Técnicas, Lda.

ANEXO - 1

Questionário

Instruções de resposta ao questionário:

Este questionário versa um conjunto de temáticas relativas ao modo como o colaborador percebe a organização de modo a aferir a importância que o trabalho assume na vida dos diversos tipos colaboradores dentro de uma mesma organização.

É de toda a conveniência que responda com o máximo de rigor e honestidade. O estudo em questão pretende aferir a relação entre como o colaborador percebe a sua organização e o seu estado emocional.

Não **há respostas certas ou erradas** relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Este questionário é de natureza **confidencial**. O tratamento deste, por sua vez, é efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu **anonimato** é respeitado.

Após ter respondido ao questionário deverá coloca-lo no envelope que o acompanha e deixá-lo no local definido para o efeito.

	<i>Caracterização geral</i>			
Sexo:	Masculino	<input type="checkbox"/>	Feminino	<input type="checkbox"/>
Idade:	Menos de 20	<input type="checkbox"/>	20-25	<input type="checkbox"/>
	26-35	<input type="checkbox"/>	36-50	<input type="checkbox"/>
Habilitações Literárias:	51-65	<input type="checkbox"/>	Mais de 65	<input type="checkbox"/>
	Secundário	<input type="checkbox"/>	Bacharelato	<input type="checkbox"/>
	Licenciatura	<input type="checkbox"/>	Mestrado	<input type="checkbox"/>
Estado Civil:	Doutoramento	<input type="checkbox"/>	Outra	<input type="checkbox"/>
	Especifique: _____			
	Solteiro	<input type="checkbox"/>	Casado	<input type="checkbox"/>
			Outro	<input type="checkbox"/>
	Especifique: _____			

A afirmação é completamente falsa	Na maior parte é falsa	É um pouco falsa	É um pouco verdadeira	Na maior parte, é verdadeira	A afirmação é completamente verdadeira
1	2	3	4	5	6

1. Características Organizacionais						
Seguidamente são-lhe apresentadas diversas afirmações acerca da sua organização. Refira em que grau elas são ou não verdadeiras. Para o efeito socorra-se da escala de seis pontos seguidamente apresentada. Responda de modo franco. Ou seja: descreva o modo como a sua organização realmente é, e não como gostaria que fosse.	Grau de veracidade da afirmação					
	1	2	3	4	5	6
As pessoas sentem que lhes são atribuídas responsabilidades importantes.	1	2	3	4	5	6
Para se progredir na carreira, é necessário sacrificar a vida familiar.	1	2	3	4	5	6
As pessoas podem colocar a sua criatividade e imaginação ao serviço do trabalho e da organização.	1	2	3	4	5	6
Esta organização ajuda as pessoas a conciliar o trabalho com a vida familiar.	1	2	3	4	5	6
Os superiores cumprem as suas promessas.	1	2	3	4	5	6
As pessoas sentem-se à vontade para mostrar que discordam das opiniões dos seus superiores.	1	2	3	4	5	6
Quando obtêm bons resultados devido aos esforços dos colaboradores, os "louros" (ex.: as recompensas e os elogios) são distribuídos por um número reduzido de chefias.	1	2	3	4	5	6
A organização preocupa-se em que as pessoas conciliem o trabalho com as responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6
As pessoas sentem que podem aprender continuamente.	1	2	3	4	5	6
A organização cria condições para que as pessoas acompanhem a educação dos filhos.	1	2	3	4	5	6
Existe um sentido de família entre os colaboradores.	1	2	3	4	5	6
Há favoritismos pessoais nas promoções.	1	2	3	4	5	6
As pessoas sentem-se discriminadas.	1	2	3	4	5	6
As pessoas preocupam-se com o bem-estar dos outros.	1	2	3	4	5	6
As pessoas têm grande confiança nos superiores.	1	2	3	4	5	6
As pessoas sentem-se livres para comunicar franca e abertamente com os superiores.	1	2	3	4	5	6
É fácil falar com pessoas situadas em níveis hierárquicos superiores.	1	2	3	4	5	6
A atmosfera da organização é amistosa.	1	2	3	4	5	6
As pessoas sentem que os superiores são honestos.	1	2	3	4	5	6
As pessoas sentem que podem desenvolver as suas potencialidades.	1	2	3	4	5	6

Nunca	Quase nunca	Raramente	Por vezes	Usualmente	Quase sempre	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

2. Bem-estar no trabalho							
Usando a escala refira como se tem sentido, nos últimos três meses, relativamente à sua organização	Grau de veracidade da afirmação						
	1	2	3	4	5	6	7
Ansioso(a) / inquieto(a)	1	2	3	4	5	6	7
Confortável	1	2	3	4	5	6	7
Deprimido(a) / abatido(a)	1	2	3	4	5	6	7
Feliz	1	2	3	4	5	6	7
Melancólico(a) / triste	1	2	3	4	5	6	7
Muito infeliz	1	2	3	4	5	6	7
Preocupado(a)	1	2	3	4	5	6	7
Relaxado(a)	1	2	3	4	5	6	7
Tenso(a)	1	2	3	4	5	6	7
Tranquilo(a)	1	2	3	4	5	6	7
Aborrecido(a)	1	2	3	4	5	6	7
Bem-disposto(a)	1	2	3	4	5	6	7
Cansado(a)	1	2	3	4	5	6	7
Contente	1	2	3	4	5	6	7
Entusiasmado(a)	1	2	3	4	5	6	7
Monótono(a)	1	2	3	4	5	6	7
Motivado(a)	1	2	3	4	5	6	7
Otimista	1	2	3	4	5	6	7
Sonolento(a) /mole	1	2	3	4	5	6	7
Vagaroso(a) (sem energia)	1	2	3	4	5	6	7
Ativo(a)	1	2	3	4	5	6	7
Agressivo(a)	1	2	3	4	5	6	7
Alerta	1	2	3	4	5	6	7
Calmo(a)	1	2	3	4	5	6	7
Cheio(a) de energia	1	2	3	4	5	6	7
Exausto(a) /esgotado(a)	1	2	3	4	5	6	7
Irritado(a)	1	2	3	4	5	6	7
Molestado(a) / incomodado(a)	1	2	3	4	5	6	7
Paciente (com paciência)	1	2	3	4	5	6	7
Sereno(a)	1	2	3	4	5	6	7

A afirmação é completamente falsa	É falsa	Não é falsa nem verdadeira	É verdadeira	A afirmação é completamente verdadeira
1	2	3	4	5

3. Como se sente na vida e no trabalho

Seguidamente, são-lhe apresentadas doze afirmações relacionadas com o que sente e pensa. Para o feito use a escala numérica. Não há respostas certas ou erradas. O que importa é que responda de acordo com o que pensa e sente.	Grau de veracidade da afirmação				
	1	2	3	4	5
3.1. Estou confiante que alcançarei o sucesso que mereço na vida.	1	2	3	4	5
3.2. Por vezes sinto-me triste e deprimido(a).	1	2	3	4	5
3.3. Quando tento, normalmente sou bem sucedido(a).	1	2	3	4	5
3.4. Por vezes, quando tenho um fracasso, sinto-me uma pessoa sem valor.	1	2	3	4	5
3.5. Realizo o meu trabalho com sucesso.	1	2	3	4	5
3.6. Por vezes, sinto que não controlo o meu trabalho.	1	2	3	4	5
3.7. Estou satisfeito(a) comigo próprio(a).	1	2	3	4	5
3.8. Estou cheio(a) de dúvidas sobre a minha competência.	1	2	3	4	5
3.9. Sou eu que determino o que acontece na minha vida.	1	2	3	4	5
3.10. Sinto que não tenho controlo sobre o sucesso da minha carreira.	1	2	3	4	5
3.11. Sou capaz de lidar eficazmente com a maior parte dos problemas.	1	2	3	4	5
3.12. Há momentos em que as coisas me parecem complicadas e sem solução	1	2	3	4	5

A afirmação é completamente falsa	Na maior parte é falsa	É um pouco falsa	É um pouco verdadeira	Na maior parte, é verdadeira	A afirmação é completamente verdadeira
1	2	3	4	5	6

4. A importância do trabalho para mim e para os outros

Seguidamente, são-lhe apresentadas diversas afirmações relacionadas com a importância do seu trabalho para si e para os outros. Refira, por favor, em que grau são ou não verdadeiras. Para o feito use a escala de seis pontos.	Grau de veracidade da afirmação					
	1	2	3	4	5	6
Quando estou a trabalhar, esqueço tudo à minha volta.	1	2	3	4	5	6
O trabalho que eu realizo é importante para a vida das pessoas.	1	2	3	4	5	6
Quando trabalho intensamente, sinto-me feliz.	1	2	3	4	5	6
O meu trabalho tem grande significado para a minha vida.	1	2	3	4	5	6
O que mais me motiva no meu trabalho é o trabalho em si, não as recompensas que recebo.	1	2	3	4	5	6
O trabalho que realizo é muito pouco importante para mim.	1	2	3	4	5	6

Muito obrigado pela sua colaboração.