



BEM-ESTAR SUBJETIVO E SUA RELAÇÃO COM O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS CONTÁBEIS

SUBJECTIVE WELFARE AND ITS RELATIONSHIP WITH THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY WITH ACCOUNTING PROFESSIONALS

Suzete Antonieta Lizote, Univali, Brasil, lizote@univali.br
Miguel Angel Verdinelli, Univali, Brasil, nupad@univali.br
Juliana Caroline Lombardi Ramalho, Univali, Brasil, carol_july@hotmail.com
Natália Maria Ferreira, Univali, Brasil, natymferreira_psico@hotmail.com
Pâmela Zuquetti da Costa, Univali, Brasil, pamella_pl@hotmail.com

Resumo

A regulação emocional ocorre através da expressão dos sentimentos no dia a dia e está relacionada diretamente ao bem-estar subjetivo. Este é um tema de discussões entre os gestores das empresas por estar associado com o comprometimento no trabalho. Com base nisso, o presente estudo tem como objetivo relacionar o bem-estar subjetivo com o comprometimento organizacional dos colaboradores dos escritórios contábeis de Balneário Camboriú, Itajaí e Itapema/SC. A pesquisa é de natureza básica, quantitativa e descritiva. A população esteve composta por 208 colaboradores de quatro escritórios contábeis, resultando em uma amostra de 155 respondentes. Os dados foram coletados através da aplicação de um questionário de autopreenchimento dividido em duas partes. A primeira, com base em Albuquerque e Tróccoli (2004) foi utilizada uma escala para avaliar o bem-estar subjetivo sendo dividido em afeto positivo, negativo e satisfação com a vida. A segunda, para mensurar o comprometimento organizacional com base no modelo de Meyer e Allen (1991) sendo dividido em comprometimento afetivo, instrumental e normativo. Os resultados obtidos demonstraram que o comprometimento afetivo dos colaboradores está diretamente relacionado com os afetos positivos e com a satisfação com a vida. Verificou-se também, que para os profissionais contábeis participantes da pesquisa, quanto maior o comprometimento normativo e instrumental, maiores são os afetos negativos e menor é a sua satisfação com a vida.

Palavras-chave: Bem-Estar Subjetivo; Comprometimento Organizacional; Contabilidade.

Abstract

Emotional regulation occurs through the expression of feelings on a daily basis and is directly related to subjective well-being. This is a topic of discussion among corporate managers as it is associated with commitment to work. Based on this, the present study aims to relate the subjective well-being to the organizational commitment of the employees of Balneário Camboriú, Itajaí and Itapema / SC. The research is basic, quantitative and descriptive. The population was composed of 208 employees from four accounting offices, resulting in a sample of 155 respondents. Data were collected through the application of a self-filling questionnaire divided into two parts. The first, based on Albuquerque and Tróccoli (2004), was used a scale to evaluate subjective well-being being divided into positive affect, negative and satisfaction with life. The second, to measure organizational commitment based on the model of Meyer and Allen (1991), is divided into affective, instrumental and normative commitment. The results showed that the affective commitment of the employees is directly related to the positive affects and the satisfaction with the life. It was also verified that for the accounting professionals participating in the research, the greater the normative and instrumental impairment, the greater the negative affects and the less satisfaction with life.

Keywords: Subjective Well-Being; Organizational Commitment; Accounting.



1. INTRODUÇÃO

Atualmente as entidades precisam reestruturar e repensar seus processos de trabalho interno devido às pressões do mercado. Sejam elas provenientes, dentre outras, dos consumidores, concorrentes, fornecedores, governos ou das variáveis do macro ambiente. Tais reestruturações objetivam o aumento da eficiência, com o intuito de melhor se posicionar perante o ambiente competitivo, garantindo, desta forma, a sobrevivência e crescimento organizacional.

Neste contexto um tema amplamente discutido nas empresas refere-se ao bem-estar dos colaboradores. Nele estão envolvidos diversos fatores como satisfação com colegas, salário, cargo, ambiente de trabalho, chefia, dentre outros, tornando-o muitas vezes difícil de ser definido. Santana e Godin (2016) salientam que o ser humano vive e se expressa através de suas emoções. O processo de equilíbrio dessas emoções e a da forma em que são expostas denomina-se regulação emocional. É por meio desta que as pessoas se baseiam na escolha de respostas e adaptam-se as diversidades da vida.

Uma das principais razões de afastamento do trabalho, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) é a depressão, sendo este um distúrbio mental relacionado diretamente com o bem-estar subjetivo das pessoas. Este é um dos motivos que esse tema vem ganhando visibilidade dentro das empresas e sendo alvo de diversas pesquisas.

Outro fator interessante no ambiente organizacional é o comprometimento dos funcionários com o trabalho. O envolvimento afetivo com a empresa, a necessidade de trabalhar para obter recursos e sobreviver e o sentimento de que faz parte da empresa são elementos que contribuem diretamente no comprometimento das pessoas com as instituições que trabalham.

O grau de comprometimento organizacional dos funcionários há tempo vem sendo reconhecido como um elemento fundamental para atingir melhores desempenhos e o sucesso da organização. Segundo Meyer, Allen e Topolnytsky (1998) quando a importância de se construir uma relação de comprometimento é reconhecida, a organização está em consonância com as mudanças do ambiente que a cerca. Assim, o envolvimento e o comprometimento são importantes para a produtividade e nível do trabalho e atividades, ao promover a otimização das capacidades.

Nesta ótica, o campo do comportamento organizacional, cujo foco é o estudo do que as pessoas fazem nas organizações e de como ele afeta o desempenho nas empresas, vem ganhando cada vez mais força, tanto entre os pesquisadores quanto entre executivos. Bastos et al. (2008) complementam ao defini-lo como um campo de estudo que instiga o impacto que os indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar esses conhecimentos para melhorar a eficácia organizacional.

Por sua parte, o bem-estar no trabalho envolve um processo subjetivo, dificultando desta forma sua definição. Ele está sujeito às influências de forças internas e externas ao ambiente laboral, podendo afetar a saúde física e mental do trabalhador, assim como, interferir em seu comportamento pessoal e profissional (Onusic & Mendes-da-Silva, 2015).

A profissão contábil, em decorrência do desenvolvimento e internacionalização da economia, é uma das atividades empresariais que tem ganhado destaque no cenário mundial. A área está passando por transformações importantes que exigem do profissional, além do conhecimento técnico contábil, flexibilidade, dinamismo, atualização constante e preparação para se destacar



diante dos desafios de apresentar diferenciais competitivos no ambiente de negócios em que opera.

Os contadores no âmbito das empresas passaram a ser vistos como consultores, orientadores e gestores, cumprindo seu principal papel de auxiliar na tomada de decisões. Por sua vez, a importância dos escritórios de contabilidade ocorre pela necessidade das organizações precisarem controlar suas atividades de forma ordenada, além de prestarem contas aos órgãos públicos.

Diante deste contexto, este estudo tem como objetivo geral relacionar o bem-estar subjetivo com comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios contábeis de Balneário Camboriú, Itajaí e Itapema/SC, buscando responder ao seguinte questionamento: Qual a relação entre o bem-estar subjetivo e o comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios contábeis de Balneário Camboriú, Itajaí e Itapema/SC?

Como direcionamento para responder tal questão, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: mensurar o bem-estar subjetivo com base na escala proposta por Albuquerque e Tróccoli (2004) e medir o comprometimento organizacional segundo o modelo de Meyer e Allen (1991).

A partir da revisão da literatura, a delimitação do marco teórico indica que a identificação dessas dimensões ainda é um tema pouco explorado com profissionais da contabilidade. Desta maneira, a relevância do estudo está em trazer novas evidências empíricas sobre os construtos propostos, em particular para os escritórios de contabilidade, objeto desta pesquisa. Para a comunidade acadêmica é uma oportunidade de aprofundar conhecimentos na área de gestão de pessoas. Assim sendo, analisar o comprometimento e o bem-estar subjetivo no trabalho dos colaboradores dessas organizações prestadoras de serviços contábeis adquire relevância tanto para academia quanto para os proprietários, que desta forma podem melhor avaliar as relações desses constructos com o desempenho organizacional.

Após esta introdução, o trabalho está estruturado em outras cinco seções. O referencial teórico sobre o tema se apresenta na segunda seção e a abordagem metodológica na seguinte. Na sequência, se analisam os dados e na quinta seção apresentam-se as considerações finais. Por último se listam as referências utilizadas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A presente seção trata dos fundamentos teóricos em que se embasou pesquisa. Para tanto se foram abordados os seguintes temas: bem-estar subjetivo e comprometimento organizacional.

2.1 BEM-ESTAR SUBJETIVO

Os estudos sobre bem-estar subjetivo iniciaram por volta da década de 60. Inicialmente, a satisfação das necessidades estava mais relacionada aos bens e recursos materiais, na qual eram priorizados os ganhos monetários e os bens e serviços que o dinheiro poderia comprar. Com o passar do tempo, verificou-se que existiam outros aspectos que determinavam o bem-estar, como as relações sociais e familiares, a saúde, a satisfação no trabalho, a autonomia, entre outros. (Ribeiro & Galinha, 2005).



Giacomoni (2004, p. 43) ao conceituar o bem-estar subjetivo afirma que “perspectivas atuais definem o bem-estar subjetivo como uma ampla categoria de fenômenos que inclui as respostas emocionais das pessoas, domínios de satisfação e os julgamentos globais de satisfação de vida”. Neste sentido, Albuquerque e Tróccoli (2004) argumentam que o conceito de bem-estar subjetivo é complexo e compreende uma dimensão cognitiva e uma afetiva, envolvendo outros conceitos e dimensões de estudo como emoções negativas positivas e qualidade de vida.

Sendo assim, notam-se duas dimensões a serem estudadas: a emocional e a cognitiva. A emocional frisa nos afetos positivos e negativos, já a cognitiva fala sobre a satisfação com a vida. Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004, p. 154) a dimensão emocional é descrita do seguinte modo

Afeto positivo é um contentamento hedônico puro experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade. É um sentimento transitório de prazer ativo; mais uma descrição de um estado emocional do que um julgamento cognitivo. Afeto negativo refere-se a um estado de distração e engajamento desprazível que também é transitório, mas, que inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes.

Enquanto o componente de afeto se refere a aspectos emocionais, o componente cognitivo diz respeito aos aspectos racionais e intelectuais, conforme esclarece Cachioni (2017, p. 341) “A dimensão satisfação com a vida é um julgamento cognitivo de algum domínio específico na vida da pessoa; uma avaliação sobre a vida de acordo com um critério próprio. O julgamento da satisfação depende de uma comparação entre as circunstâncias de vida do indivíduo e um padrão por ele escolhido”.

Para os pesquisadores, o interesse vai além da descrição dos atributos de pessoas felizes ou até mesmo das correlações de características demográficas com níveis de bem-estar subjetivo. Para Siqueira e Padovam, (2008, p. 202) “O esforço atual dos pesquisadores está orientado pela busca de compreensão do processo que sustenta a felicidade”.

Dentre os conceitos sobre este assunto, todos eles são fortemente relacionados à felicidade e à satisfação com a vida. Siqueira e Padovam (2008, p. 202) descrevem o conceito de bem-estar subjetivo como

[...] o conceito de BES articula duas perspectivas em psicologia: uma que se assenta nas teorias sobre estados emocionais, emoções, afetos e sentimentos (afetos positivos e afetos negativos) e outra que se sustenta nos domínios da cognição e se operacionaliza por avaliações de satisfação (com a vida em geral, com aspectos específicos da vida como o trabalho).

O nível de bem-estar subjetivo dos indivíduos consegue-se mensurar através de alguns métodos. Para que seja demonstrado um bom nível de bem-estar subjetivo, a pessoa a ser estudada deverá ter um nível elevado de satisfação com a vida, poucos momentos de afetos negativos, e um alto grau de afeto positivo em sua vida. (Siqueira e Padovam, 2008). Desta forma, conforme Zanon et al. (2013) o bem-estar subjetivo demonstra que, mesmo as pessoas que possuam afetos positivos, também se sentem tristes, culpadas, deprimidas, mostrando assim, que houve afetos negativos em alguns momentos de sua vida.



Quanto ao período que deve ser levado em consideração para entender o nível de bem-estar subjetivo das pessoas, Albuquerque e Tróccoli (2004, p. 154) afirmam que

As medidas de BES podem ser relatos globais de um longo período de tempo, baseados na memória, ou experiências momentâneas. Para a maioria das pessoas, o passado e o futuro são mais importantes do que o instante presente, o que significa que alguns incidentes podem ser desagradáveis quando são experimentados, mas, podem ser percebidos de maneira positiva quando terminam. Um episódio que termina bem é mais provável de ser lembrado positivamente, independente de quão desagradável ele foi anteriormente.

Albuquerque e Tróccoli, (2004, p. 153) explicam que “O método mais usual de mensuração do bem-estar subjetivo consiste no uso de auto relato onde o indivíduo julga a satisfação que possui com relação a sua vida e relata a frequência de emoções afetivas recentes de prazer e desprazer”. Para os autores, o auto relato é a maneira mais apropriada para se ter um resultado efetivo, já que somente o próprio indivíduo pode experimentar seus prazeres e desgostos e poderá julgar se está satisfeito com sua vida.

Siqueira e Padovam (2008) argumentam que para ser demonstrado um bom nível de bem-estar, a pessoa a ser estudada deverá ter um nível elevado de satisfação com a vida, poucos momentos de afetos negativos e um alto grau de afeto positivo em sua vida.

2.2 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Nas últimas décadas o comprometimento organizacional tem sido estudado profundamente, sendo que o seu enfoque principal é encontrar resultados que expliquem os níveis de comprometimento do indivíduo no trabalho (Becker, Klein & Meyer, 2009). Ressaltam Bastos (1994), Medeiros (1997) e Bandeira, Marques e Veiga (2000), que a pesquisa nesta área tem sido conduzida por abordagens distintas.

O estudo empírico sobre o comprometimento organizacional, desenvolvido neste artigo, foi considerando o modelo de Meyer e Allen (1991). O qual foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998) e Bandeira, Marques e Veiga (2000) trazendo contribuições significativas para o estudo da multidimensionalidade. Os propositores do modelo argumentam que a permanência em uma organização pode ser originária de desejo, da necessidade e/ou do senso de dever ou obrigação. Desta forma, o comprometimento é analisado sob três dimensões fundamentais: afetiva, normativa e instrumental.

A dimensão afetiva, de uma forma dinâmica, origina-se no cenário organizacional quando o empregado internaliza os valores da empresa, a partir de uma identificação com suas metas. Esse fato potencializa o envolvimento do mesmo nas execuções de seu trabalho, aprimorando seu desempenho, objetivando facilitar o processo da organização e, também permanecer trabalhando para a referida empresa (Meyer & Allen, 1991). Sob a mesma perspectiva, o indivíduo assume uma postura positiva e ativa perante o trabalho e a empresa, ou seja, permanece na instituição porque quer, sendo assim, o comprometimento é entendido como uma ligação emocional, um sentimento, um impulso ou desejo que o conduz a ficar (González & Guillén, 2008).



Para Rego e Souto (2004), os funcionários afetivamente comprometidos possuem maior tendência em sentirem-se motivados a contribuir mais vigorosamente para a organização, com um menor turnover, absenteísmo mais baixo, desempenho mais elevado e comportamento superior de cidadania organizacional.

A base do vínculo de natureza instrumental, diferentemente das outras duas dimensões abordadas, enfatiza uma avaliação dos custos associados a sair e, desta forma, envolve um cálculo de ganhos e perdas nas permutas que o indivíduo faz com a organização (Meyer & Allen, 1991). Trata-se assim, de uma relação baseada na troca entre a empresa e o funcionário, sendo que este sente que precisa permanecer, devido a quantidade de recursos e tempo que já investiu e perderá com sua saída (Commeiras & Fournier, 2003).

O comprometimento instrumental ou calculativo é próprio dos indivíduos que permanecem na empresa em função da avaliação que fazem entre os custos e recompensas de permanecer e os custos e riscos de sair da organização. Segundo Chen e Francesco (2003), funcionários instrumentalmente comprometidos permanecem na organização pelo fato de não possuírem outra opção de trabalho que seja tão boa financeiramente quanto a atual. Outra possibilidade, segundo os autores, seria por não existirem alternativas no mercado. Desta forma, de acordo com Rego e Souto (2004), permanecem na empresa muito embora não desejem o que poderá conduzir a atitudes passivas ou até mesmo negativas.

Enquanto o comprometimento afetivo está relacionado com menos vontade de desligar-se da organização e percepção de ser membro do grupo, o comprometimento instrumental está negativamente relacionado com autoconceito e percepção de autoeficácia (Harris & Cameron, 2005).

O componente normativo, por sua vez, compreende o comprometimento como uma forma de responsabilidade para com a organização e sugere que o indivíduo permanece na empresa devido ao sacrifício pessoal associado a deixar esta organização (Meyer & Herscovitch, 2001). Meyer e Allen (1997) sugerem que os funcionários tenderão a desenvolver um comprometimento normativo quando as empresas fazem certos investimentos difíceis para eles compensar. Assim, esta dimensão pode encontrar-se enraizada em sentimentos de dívidas do indivíduo com a organização, pelos benefícios concedidos (Chen & Francesco, 2003).

Assim, este enfoque pressupõe que o comportamento do indivíduo é conduzido de acordo com o conjunto de pressões normativas que o indivíduo assume internamente; o indivíduo as aceita e acredita que é o certo e moral fazê-lo. Bandeira, Marques e Veiga (2000) corroboram que o comprometimento normativo pressupõe que o comportamento do indivíduo está em conformidade com o conjunto de pressões normativas que ele assume como internas. Esta forma de vínculo se estabelece e se perpetua por meio dessas pressões normativas, internalizadas pelo trabalhador, favoráveis aos objetivos e interesses dos gestores da organização.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa é de natureza básica, como apontam Prodanov e Freitas (2013, p. 51) ela “[...] objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais [...]”, ou seja, pretende-se gerar novos conhecimentos a partir de uma investigação, ou uma melhoria da compreensão de fenômenos



já estudados anteriormente.

Do ponto de vista da abordagem do problema considera-se uma pesquisa quantitativa. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa quantitativa é aquela que busca quantificar, ou seja, transformar as informações em números, para depois classificá-las e analisá-las, por meio de técnicas estatísticas. Portanto, este estudo buscou traduzir em números a relação do bem-estar psicológico dos profissionais da contabilidade com o comprometimento no trabalho, tentando estabelecer uma relação de causa e efeito entre esses fenômenos.

Quanto ao seu objetivo ela é descritiva, pois registrou e analisou os dados sem a interferência do pesquisador, ou seja, tentou descobrir se há ou não correlação entre os fenômenos analisados por meio de variáveis. Prodanov e Freitas (2013, p. 52) definem a pesquisa descritiva como sendo aquela “[...] Visa a descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados [...]. Assume, em geral, a forma de levantamento.

Com relação aos procedimentos técnicos, foram adotados os métodos de pesquisa bibliográfica e de levantamento (*survey*). Como define Severino (2007, p. 122), a pesquisa bibliográfica “[...] é aquela que se realiza, a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses e etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados”. Esse tipo de procedimento em pesquisas se dá após a escolha do tema e é uma forma de revisão de literatura para que o pesquisador se aprofunde no tema, permite analisar o fenômeno de diversos pontos de vistas já estudados anteriormente.

O material para o estudo foi obtido através de um questionário de autopreenchimento enviado por endereço eletrônico (*e-mail*) e também aplicado pessoalmente nos meses de outubro e novembro de 2017 aos funcionários de 4 escritórios de contabilidade sendo 2 na cidade de Itajaí, 1 em Itapema e outro em Balneário Camboriú. A população esteve composta por 208 colaboradores, resultando em uma amostra de 155 respondentes. O questionário, além de levantar dados sociodemográficos dos respondentes, compreendia dois blocos, quais sejam:

1) O primeiro buscou identificar o bem-estar subjetivo com base na escala desenvolvida por Albuquerque e Tróccoli (2004). Ela é composta por 62 itens associados a uma escala do tipo likert na qual o número 1 correspondia a “nem um pouco” e o 5 referia-se a “extremamente”. Os itens foram divididos em três componentes sendo que 21 itens representam componentes de afeto positivo, 26 de afeto negativo e 15 de satisfação com a vida.

2) O último bloco referiu-se ao comprometimento organizacional: as questões foram elaboradas com base no instrumento de Meyer e Allen (1991). Esteve composto por 18 indicadores divididos equitativamente entre os três componentes: afetivo, normativo e instrumental. A quantificação foi realizada através de uma escala do tipo Likert de 5 pontos, na qual o valor 1 representava “discordo totalmente” e o 5 “concordo totalmente”.

Os dados coletados foram organizados em uma planilha eletrônica Excel® para efetuar o pré-processamento segundo recomendações de Hair Jr. *et al.* (2009). Na sequência efetuou-se o pré-tratamento com a finalidade de verificar os dados faltantes. Identificaram-se 78 células com dados ausentes, os quais representam menos que 0,5% do total, muito menor que o máximo



admitido de 10% (Hair Jr. et al., 2009) portanto, foram substituídos pela mediana. Por fim, os dados foram importados para o *software* Statistica® para efetuar as análises estatísticas.

Para análise das relações, a partir da média de cada uma das respostas, criou-se uma escala para determinar se a relação seria muito baixa (MB) (até 25%), baixa (B) (de 26% a 50%), alta (A) (de 51% a 75%) e muito alta (MA) (acima de 76%).

4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção apresenta os resultados e as respectivas análises dos dados coletados. Segundo Vergara (1998), a regra básica da apresentação dos resultados de uma pesquisa é mostrar todas as provas significativas encontradas para a pergunta proposta do estudo.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Em relação ao gênero foi identificado 113 pessoas do gênero feminino, 41 do masculino e 1 não respondeu à questão. Nota-se desta forma, a preponderância das mulheres em relação aos homens nos escritórios pesquisados.

Relacionado a escolaridade, a maioria dos respondentes possui ensino superior completo, representando 45% da amostra, 28% possuem superior incompleto, pós-graduados, com ensino médio completo, ensino médio incompleto e técnico variaram entre 1 e 5% da amostra. Não respondentes representaram 15% nesta questão.

Os departamentos foram separados em oito setores, desta maneira dentre todos os respondentes 2 pessoas trabalham no arquivo, 39 no contábil, 60 no contábil/fiscal, 4 no financeiro, 22 no fiscal, 11 no departamento pessoal, 1 na recepção, 7 no societário e 9 não responderam.

Dentre os participantes no que se refere ao estado civil, 53 são casados, 3 são divorciados, 88 estão solteiros, 3 em união estável e 8 não responderam. Em relação a renda mensal de cada empregado, optou-se por separá-las em seis níveis salariais sendo que as faixas salariais e seus respectivos percentuais correspondem a:

24,00% até R\$ 1.500,00,

50,00% de R\$ 1.501,00 a R\$ 3.000,00

2,13% de R\$ 3.001,00 a R\$ 4.500,00

3,00% de R\$ 4.501,00 a R\$ 6.000,00

1,00% de R\$ 6.001,00 a R\$ 7.501,00

1,00% acima de R\$7501,00 e 9% não responderam.

Observa-se que a maioria dos respondentes recebem até R\$ 3.000,00 mensais.

4.2 RELAÇÕES ENTRE O COMPROMETIMENTO AFETIVO E OS AFETOS POSITIVOS E NEGATIVOS

No Gráfico 01 apresenta-se a relação entre o comprometimento afetivos e os afetos positivos e negativos.

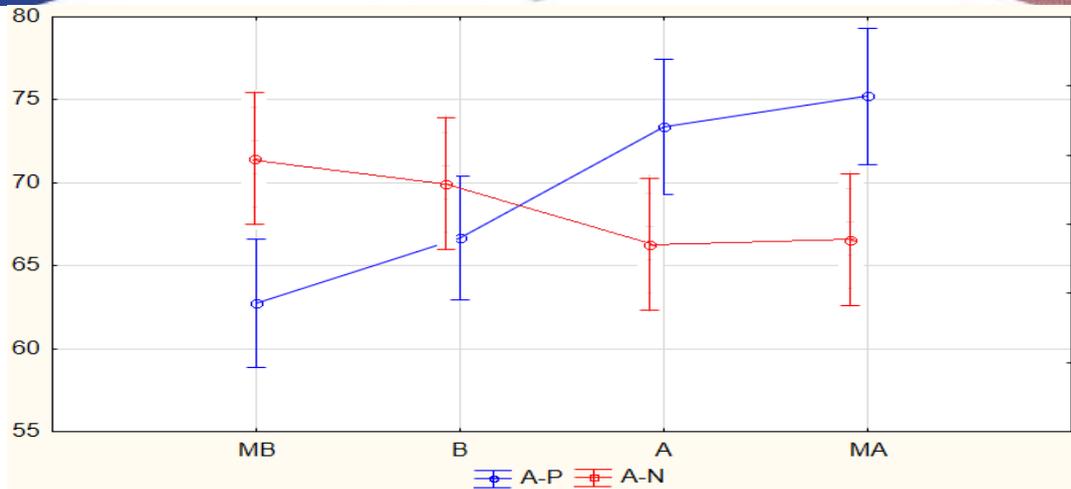


Gráfico 01 - Comprometimento afetivo x afetos positivos e negativos.

Legenda: MB (muito baixo) B (baixo) A (alto) MA (muito alto) AP (afeto positivo) AN (afeto negativo)

Conforme observa-se no Gráfico 01, constata-se que quanto maior é o comprometimento afetivo dos funcionários, mais afetos positivos eles apresentaram nas respostas. Ou seja, os funcionários que possuem maior ligação emocional com a empresa e uma crença em seus valores, são os que mais se identificam com afetos positivos.

Já quanto aos afetos negativos verifica-se que quanto menor o comprometimento afetivo dos colaboradores com a empresa mais alto são seus afetos negativos.

Observa-se assim que quando relacionado o comprometimento afetivo com os afetos positivos aproximadamente 63% dos respondentes se enquadram na escala muito baixo, 67% baixo e na escala alto e muito alto varia de 72% a 75%. E referente aos afetos negativos o percentual das escalas muito baixo e baixo aponta entre 70% e 72% e a classificação das escalas alto e muito alto resulta em aproximadamente 67% para ambas.

O comprometimento afetivo é característico de funcionários que permanecem na empresa onde trabalham porque querem e gostam, dessa forma os resultados mostram que quanto mais forte esse sentimento pela empresa for, mais positiva será a maneira dessas pessoas verem a vida. Conseqüentemente se o colaborador não tem um bom relacionamento afetivo com a empresa os seus sentimentos serão mais negativos.

4.3 RELAÇÃO ENTRE O COMPROMETIMENTO NORMATIVO E OS AFETOS POSITIVOS E NEGATIVOS

O comprometimento normativo é aquele que o funcionário se sente obrigado a estar na empresa por alguma forma de gratidão e que os afetos positivos e negativos estão relacionados ao emocional do colaborador, positivamente por despertar sentimentos como contentamento, entusiasmo e negativamente demonstrando um estado de distração, aborrecimento e ansiedade. No Gráfico 02 estão evidenciados os resultados referentes a relação entre o comprometimento normativo e os afetos positivos e negativos.

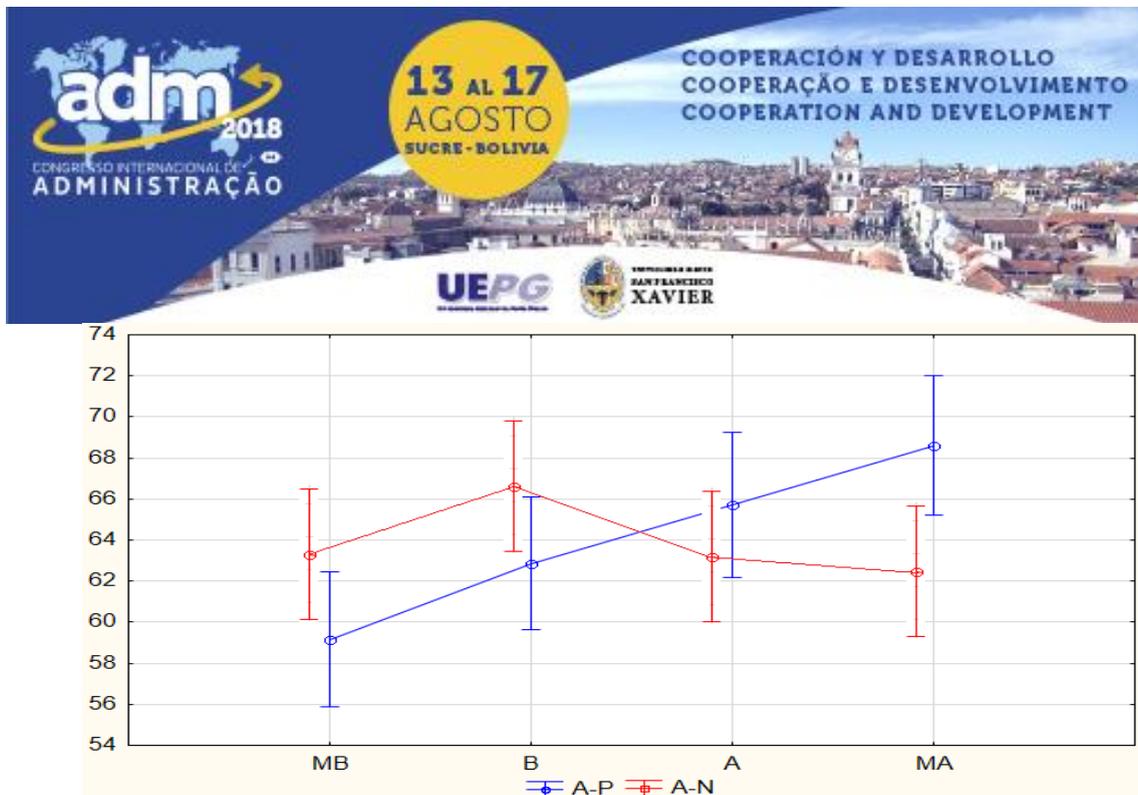


Gráfico 02 - Comprometimento normativo x afetos positivos e negativos.

Legenda: MB (muito baixo) B (baixo) A (alto) MA (muito alto) AP (afeto positivo) AN (afeto negativo)

Ao analisar o Gráfico 02, entende-se que os colaboradores que estão emocionalmente engajados com a empresa, possuem o comprometimento normativo em uma escala crescente, ou seja, quanto maiores os afetos positivos de um colaborador, mais alto é o seu comprometimento normativo com a empresa estando 59% na escala de muito baixo e 69% para muito alto.

Em contrapartida, os colaboradores mais aborrecidos, pessimistas e aflitivos em sua maioria possuem um comprometimento normativo muito baixo ou baixo mais elevado, na faixa de 67% e 63%. Sendo assim, entende-se que colaboradores com maior afeto positivo tende a ter um comprometimento normativo maior que aqueles que possuem afeto negativo elevado.

4.4 RELAÇÃO ENTRE COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL E OS AFETOS POSITIVOS E NEGATIVOS

O último componente do comprometimento organizacional relacionado aos afetos positivos e negativos foi o instrumental, conforme se exibe no Gráfico 03.

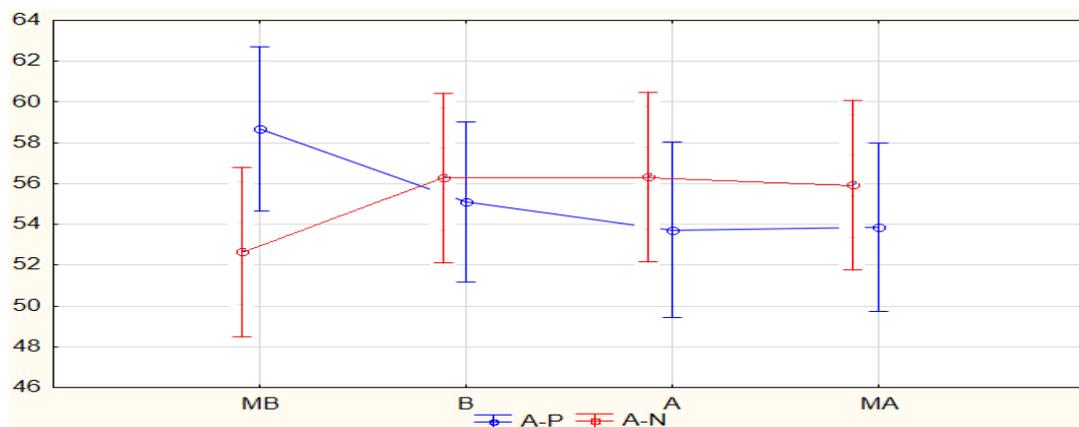


Gráfico 03 - Comprometimento instrumental x afetos positivos e negativos.

Legenda: MB (muito baixo) B (baixo) A (alto) MA (muito alto) AP (afeto positivo) AN (afeto negativo)



Com os resultados evidenciados no Gráfico 03, observa-se que dos 155 respondentes, 56% destes possuem afetos negativos classificados como baixo, alto e muito alto quando relacionados ao comprometimento instrumental, já quando associado aos afetos positivos 55% das respostas são catalogadas como baixo e 54 % como alto e muito alto. O grande diferencial se dá na classificação de muito baixo, onde os afetos positivos dos colaboradores têm o seu maior índice, chegando em 58% e, em contrapartida, um percentual de 52% referente aos afetos negativos.

Com esta comparação, percebe-se que os colaboradores que tem como principal motivação no trabalho a sua necessidade de estar empregado, apresentam índices de afetos negativos maiores do que os afetos positivos, seguindo uma tendência de quanto maior o comprometimento instrumental, maior os afetos negativos assinalados pelos respondentes.

4.5 RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO COM A VIDA E O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Por fim, efetuou-se a relação entre a satisfação com a vida e o comprometimento organizacional em suas três dimensões, conforme se apresenta no Gráfico 04.

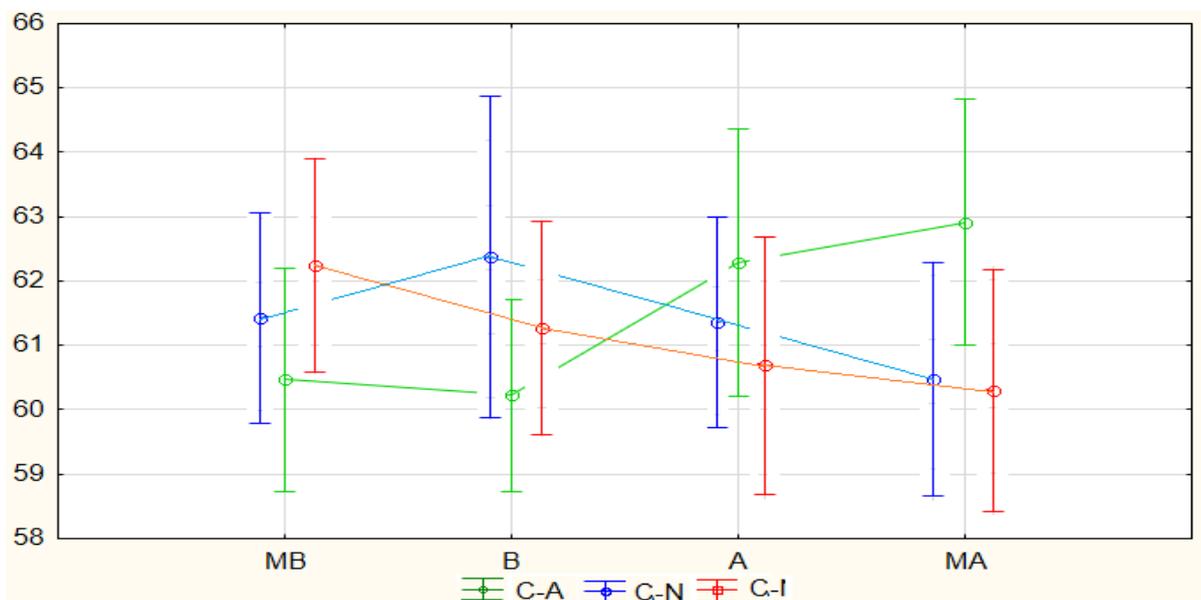


Gráfico 04: Satisfação com a vida x Comprometimento organizacional.

Legenda: MB (muito baixo) B (baixo) A (alto) MA (muito alto) CA (comprometimento afetivo) CN (comprometimento normativo) CI (comprometimento instrumental)

Analisando o Gráfico 4, no que tange ao comprometimento afetivo, observa-se que os funcionários que possuem um comprometimento afetivo maior, tem uma qualidade de vida significativamente mais elevada do que os funcionários que possuem comprometimento afetivo muito baixo ou baixo. A tendência neste gráfico é que os funcionários que se sentem emocionalmente envolvidos com a empresa e seus valores tem uma qualidade de vida alta, ainda que a qualidade de vida não se refira a ausência de afetos negativos em suas vidas, mas sim a seus objetivos, perspectivas e padrões inseridos no cotidiano.



O comprometimento normativo está relacionado ao funcionário que se sente moralmente responsável por permanecer na empresa por algum motivo. Os resultados deste estudo evidenciaram que o funcionário que possui este perfil de comprometimento muito alto tem uma satisfação com a vida inferior ao que possui o comprometimento normativo baixo.

Já no comprometimento instrumental há uma linha de tendência baixa muito clara. Os funcionários que possuem um comprometimento instrumental muito baixos têm a satisfação de vida superior aos que possuem comprometimento instrumental muito alto. Neste perfil de comprometimento os funcionários que permanecem em seus empregos apenas pela compensação ou dependência financeira, demonstram uma satisfação com a vida inferior aos demais.

O gráfico analisado mostra que todos os funcionários possuem uma boa satisfação com a vida variando entre 60% a 63% em seu percentual de satisfação. Prova disto é a pequena diferença de percentual entre as linhas dos comprometimentos, onde se cruzam por diversas vezes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo relacionar o bem-estar subjetivo com o comprometimento organizacional presentes nos 155 funcionários de 4 empresas prestadoras de serviços contábeis das cidades de Balneário Camboriú, Itajaí e Itapema/SC.

Com os dados analisados, conclui-se que existe relação entre o bem-estar subjetivo dos indivíduos com o seu comprometimento na organização. Visto que quando relacionado o comprometimento afetivo, que está ligado ao prazer do funcionário em trabalhar naquele local, com os afetos positivos e negativos, mostrou que quanto maior os afetos positivos dos respondentes mais comprometidos afetivamente com a empresa eles estão.

Quando comparado o comprometimento normativo, que é aquele que o funcionário se sente obrigado a estar na empresa por alguma forma de gratidão, com os afetos positivos e negativos, se observou que funcionários que possuem este tipo de comprometimento tendem também a ter afetos positivos elevados, uma vez que quanto maior é seu grau de comprometimento normativo, maior são seus afetos positivos.

Examinando a associação feita entre o comprometimento instrumental, aquele que está ligado a compensação econômica que sua posição na empresa traz, com os afetos positivos e negativos, os afetos negativos são os predominantes, indicando escalas mais altas de afetos negativos conforme aumenta o comprometimento instrumental dos colaboradores.

Observando os resultados da pesquisa quanto ao comprometimento, nota-se que em todos eles os funcionários das contabilidades têm uma boa satisfação com a vida. Principalmente aqueles que estão comprometidos afetivamente com a empresa, o menor resultado quanto a satisfação com a vida é para os funcionários que tem comprometimento instrumental.

Para futuras pesquisas, sugere-se dar continuidade aos estudos com a aplicação do questionário em outros ramos de atividade e/ou serviços, buscando entender o bem-estar subjetivo com o comprometimento organizacional em diversas áreas. Outra sugestão seria uma pesquisa estabelecendo a relação entre o bem-estar subjetivo com a liderança dos coordenadores das contabilidades.



REFERÊNCIAS

- Albuquerque, A. S. & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), pp. 153-164.
- Bandeira, M. L., Marques, A. L. & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(2) 2, pp. 133-157.
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento organizacional: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília - UNB, Brasília.
- Bastos, A. V. B. et al. (2008). Comprometimento organizacional. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Becker, T. E., Klein, H. J. & Meyer, J. P. (2009). *Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions*. New York/ London: Routledge - Taylor & Francis Group.
- Cachioni, M. et al. (2017). Bem-estar subjetivo e psicológico de idosos participantes de uma universidade aberta à terceira idade. *Revista Brasileira Geriatria e Gerontologia*, 20(3), pp. 340-351.
- Chen, Z. X. & Francesco; A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), pp. 490-510.
- Commeiras, N. & Fournier. C. (2003). Critical evaluation of Porter et al.'s organizational commitment questionnaire: implications for researchers. *Journal of Personal Selling e Sales Management*, 13(1), pp. 239-245.
- Giacomoni, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas Psicol.*, 12(1), pp. 43-50.
- González, T. F. & Guillén, M. (2008). Organizational commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78, pp. 401-414.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6ª ed., Porto Alegre: Bookman.
- Harris, G. E. & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioral Science/Revue*, 37(3), pp. 159-169.
- Medeiros, C. A. F. (1997). *Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Rio Grande do Norte - UFRN, Natal.
- Medeiros, C. A. F. & Enders, W. T. (1998). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), pp. 67-87.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), pp. 61-89.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen N. J. & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology*, 39(1), pp. 83-94.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resources Management Review*, 11(3), pp. 299-326.
- Onusic, L. M. & Mendes-da-Silva, W. (2015). Orgulho de ser brasileiro impacta o nível de felicidade? *RAC*, 19(3), pp. 712-731.



- Prodanov, C. C. & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2ª. ed. Novo Hamburgo: Feevale.
- Rego, A. & Souto, S. (2004). A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(1), pp. 151-177.
- Ribeiro, J. L. P. & Galinha, I. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(2), pp. 203-214.
- Santana, V. S. & Gondim, S. M. G. (2016). Regulação emocional, bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo. *Estud. Psicol.*, 21(1), pp. 58-68.
- Severino, A. J. (2007). *Metodologia do trabalho científico*. 23ª. ed. São Paulo: Cortez.
- Siqueira, M. M. M. & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), pp. 201-209.
- Vergara, S. C. (1998). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Zanon, C. et al. (2013). Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos positivos e negativos. *Psico-USF*, 18(2), pp. 193-201.