

## BEM-ESTAR SUBJETIVO, BEM-ESTAR NO TRABALHO E OPORTUNIDADES NO TRABALHO

SUBJECTIVE WELL-BEING, WELL-BEING AT WORK AND OPPORTUNITIES AT WORK

Carolina Rafaldini Signorini<sup>1</sup>

Karen Ueda<sup>2</sup>

Thelma Valeria Rocha<sup>3</sup>

Christiane Coutheux Trindade<sup>4</sup>

**RESUMO:** Este estudo tem como objetivo entender a influência do bem-estar no trabalho e o bem-estar subjetivo nas oportunidades de trabalho no Brasil. Como revisão teórica, estudou-se o bem-estar subjetivo, o bem-estar do trabalho e as oportunidades de trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa descritiva, com o método *survey*, com 150 respondentes, utilizando escalas já testadas, para comparar o impacto do bem-estar. Como resultado, verificou-se que o bem-estar subjetivo e o bem-estar no trabalho podem influenciar nas oportunidades que o indivíduo possa ter na carreira profissional, e que o fator de bem-estar subjetivo positivo é o mais importante para uma maior quantidade de oportunidades no trabalho. Estes resultados marcam o caráter inovador da articulação entre os dois tipos de bem-estar com as oportunidades profissionais, sendo a principal contribuição desta pesquisa.

**Palavras-Chaves:** Recursos Humanos (RH). Bem-estar no trabalho. bem-estar subjetivo. Oportunidade de trabalho.

1923

**ABSTRACT:** This study aims to understand the influence of well-being at work and subjective well-being on job opportunities in Brazil. As a theoretical review, subjective well-being, work well-being and job opportunities were studied. To this end, descriptive quantitative research was conducted, using the survey method, with 150 respondents, using already evaluated scales, to compare the impact of well-being. As a result, it was found that subjective well-being and well-being at work can influence the opportunities that the individual may have in their professional career, and that the positive subjective well-being factor is the most important for a greater number of opportunities at work. As contributions, this study innovates by investigating how subjective well-being and well-being at work can influence job opportunities.

**Keywords:** HR. Well-being at work. subjective well-being. Job opportunity.

<sup>1</sup>Estudante de Administração e Marketing pela Escola Superior de Propaganda e Marketing ESPM Escola Superior de Propaganda e Marketing.

<sup>2</sup>Estudante de Administração e Marketing pela Escola Superior de Propaganda e Marketing ESPM Escola Superior de Propaganda e Marketing.

<sup>3</sup>Doutora em Administração pela Universidade de São Paulo - FEA USP Professora da ESPM.

<sup>4</sup>Doutora em Educação pela Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, Professora da ESPM.

## INTRODUÇÃO

O bem-estar, que pode ser organizacional, é relacionado à ausência de algum tipo de estresse ocupacional, ou ausência de *burnout* ou esgotamento (ESTRAMIANA, 1992; KAHN; BYOSIERE, 1992; MASLACH; JACKSON, 1986; TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002). Já quando se trata do bem-estar na escrita científica, é possível perceber uma correlação entre bem-estar e felicidade, mesmo que autores evitem dissertar sobre felicidade. Ryan e Deci (2001) analisaram em seu estudo que o bem-estar é a junção eficaz do bom funcionamento psicológico e da experiência psicológica positiva (PASCHOAL, 2008; WARR, 2007).

Esse conceito apresenta dois pensamentos que se diferenciam pelo significado de concepção da felicidade, sendo eles, o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). O primeiro refere o bem-estar como presença de prazer e de desprazer, baseado em julgamentos feitos sobre pontos positivos e negativos da vida. Já o segundo entende que o bem-estar vai além do prazer, focando na realização do potencial humano e na verdadeira natureza de cada indivíduo; teóricos afirmam que a felicidade está presente em experiências pessoais e de autorrealização.

Ao se considerar o bem-estar no âmbito profissional, o estudo feito pela Fortes Tecnologia (2022) aponta que um a cada quatro brasileiros sofrem com algum tipo de transtorno, seja estresse, *burnout*, ansiedade, entre outros. Esses dados impulsionam as empresas a criarem um ambiente seguro e assim influenciam os funcionários a criarem uma rotina de autocuidado (FORTES TECNOLOGIA, 2022). 1924

Analisando essa forma de influência das empresas, vê-se como determinante para o sucesso de diversas organizações ter a possibilidade de ganhar o selo ‘*Great Place to Work*’, em que os próprios colaboradores avaliam as empresas em diversos aspectos, como ambientais, de recursos, quanto à equidade, entre outros. Com isso, empresas que apostam em proporcionar um ambiente de trabalho orientado para o bem-estar beneficiam seus colaboradores e seus próprios interesses de performance.

Alguns exemplos de empresas que investem e prezam pelo bem-estar do profissional são o Google, a Deloitte e The Huffington Post, todas com ações diferenciadas que encantam quem busca emprego. No *campus* do Google da Califórnia, além de benefícios como academia, piscina aquecida com uma forte correnteza em uma única direção (para que os funcionários nadem contra a corrente), salão de beleza e lavanderia, os funcionários ainda têm dois benefícios bem diferentes: o primeiro é a possibilidade de comer de graça na empresa; e a segunda é o programa conhecido por “20% do tempo”, que basicamente permite os funcionários

a usarem até 20% do tempo da semana de trabalho para projetos especiais não relacionados ao seu trabalho normal (WORKWELL, 2018).

Para a Deloitte, empresa de consultoria empresarial, valoriza-se equilibrar as necessidades de cada funcionário com seus valores e sonhos, que não devem ser sacrificados pela carreira. A empresa oferece de três a seis meses de salário parcial para que o funcionário realize alguma atividade voluntária ou atividade que enriqueça a pessoa profissionalmente. O CEO da empresa, Punit Renjen, descreve essa iniciativa como "é tempo para renovar-se e reciclar-se, ajudando assim a aumentar a sua eficácia, criatividade e produtividade" (EXAME, 2014).

Por fim, The Huffington Post, grupo britânico de notícias, disponibiliza para os funcionários uma "concha do cochilo" para que todos possam descansar por 30 minutos na hora que quiser; também há frutas frescas para a equipe todas as manhãs, aulas de *fitness*, desconto em academias e *happy hour* uma vez por semana para todos, com a empresa pagando as rodadas (EXAME, 2014).

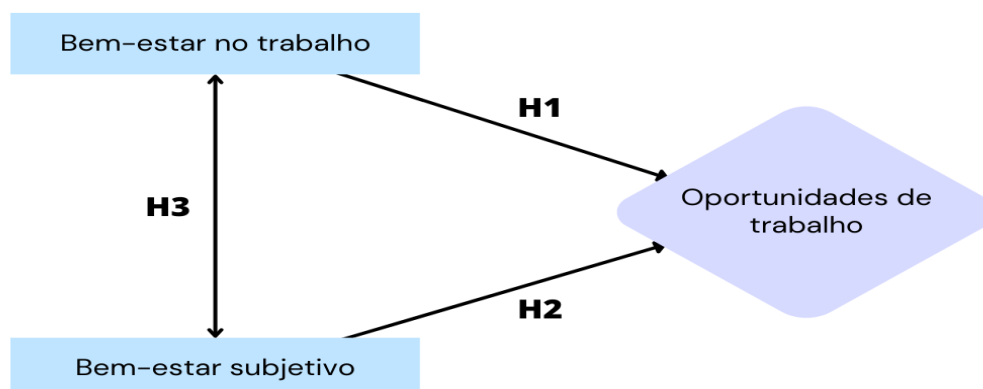
Considerando a influência do bem-estar, tanto dentro, quanto fora do ambiente de trabalho, propõe-se como problema de pesquisa: **qual a influência do bem-estar no trabalho e do bem-estar subjetivo nas oportunidades de trabalho no Brasil?**

1925

Com isso, o objetivo geral deste estudo é analisar como o bem-estar do trabalho e o bem-estar subjetivo influenciam nas oportunidades de trabalho no Brasil.

Para responder o objetivo foi desenvolvido um modelo conceitual (Figura 1) que apresenta a relação entre as escalas de bem-estar no trabalho (EBET), escala de bem-estar subjetivo (EBES) e escala de oportunidade no trabalho (EOT) para medir como funcionários praticam o bem-estar.

Figura 1 – Modelo conceitual



Fonte: Autores (2023).

As práticas de atividades que podem melhorar o bem-estar no trabalho de uma pessoa estão conectadas também a experiências subjetivas, realização e expressão pessoal. Dessa forma, o indivíduo constrói bem-estar psicológico com relações sociais positivas, autonomia e controle do ambiente.

Além disso, poder expor suas ideias, dar espaço para o colaborador praticar atividades físicas, oferecer atividades como ioga ou uma atividade em academia de ginástica, prezar pela rotina de trabalho equilibrada do colaborador e oferecer um plano de saúde que atenda suas necessidades são ações que contribuem para a prevalência de emoções positivas no trabalho e na percepção do colaborador sobre a expressão e desenvolvimento de suas habilidades e potenciais, influenciando no alcance de suas metas de vida através do trabalho, de modo que chega-se na H1.

H1: Existe uma correlação positiva entre bem-estar no trabalho e oportunidades no trabalho.

Para um bem-estar subjetivo positivo, é preciso ter uma emoção positiva, uma “vida agradável”, onde é composta por sentimentos de prazer, entusiasmo, êxtase, calor, conforto e sensações relacionadas (Seligman, 2011). Sendo essas consideradas afetos positivos da vida de uma pessoa, é possível analisar que com a predominância de emoções positivas sobre emoções negativas gera que o respondente se mantenha esforçado, para ter mais satisfação com a sua vida, e assim obtendo mais oportunidades dentro do ambiente de trabalho, representado na H2.

H2: Existe uma correlação positiva entre bem-estar subjetivo e oportunidades no trabalho.

Dado às hipóteses um e dois, pode-se imaginar as influências entre elas, e busca-se entender a correlação das percepções atribuídas a cada uma. Assim é fundamental que as duas estejam presentes no seu cotidiano realizando assim aumento do seu desempenho e oportunidades na sua vida, incluindo na carreira profissional, conforme a H3.

H3: Existe uma correlação positiva entre bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo.

Conceitualmente, o bem-estar subjetivo está mais focado na frequência dos afetos positivos, que na ausência dos fatores negativos. Os autores Diener e Lucas (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p. 203) concluem que o bem-estar subjetivo está atrelado à baixa quantidade de vezes em que acontece um afeto negativo e à sua satisfação da vida.

Em outra pesquisa, Diener complementando o tema realizado por Albuquerque e Tróccoli (2004) entende que, para a maioria das pessoas, o passado e o futuro são mais importantes que o presente. Dada as medidas de bem-estar subjetivo, que trazem relatos globais

em um grande intervalo de tempo, analisando memória ou experiência momentânea, foi concluído no estudo que as pessoas tendem a levar em consideração o final do acontecimento como lembrança da sua experiência, ou seja, importando mais sua conclusão do que aquilo que se passa durante o processo.

Utiliza-se nesta pesquisa o método *survey*, em uma coleta quantitativa do tipo descritiva, composta por três escalas, a escala de bem-estar no trabalho (EBET), escala de bem-estar subjetivo (EBES) e escala de oportunidade no trabalho (EOT). Para refinar o questionário, foi desenvolvido um pré-teste com 15 respondentes de diferentes gerações. A amostra final contou com 152 respondentes, com a finalidade de comparar o impacto do bem-estar.

Este artigo está estruturado em cinco partes além desta introdução: revisão teórica, abordagem metodológica, resultados, discussão e conclusão.

## **2.Revisão teórica**

Esta revisão teórica contempla os temas bem-estar subjetivo, bem-estar no trabalho e oportunidade no trabalho.

1927

### **2.1 Bem-estar subjetivo**

O bem-estar subjetivo se refere ao objetivo do homem em experimentar o máximo de prazer possível em sua vida e todos esses momentos hedônicos resultam em sua felicidade (RYAN; DECI, 2001). Dito isso, o bem-estar subjetivo diz sobre as vivências de prazer e desprazer a partir de julgamentos de efeitos positivos e negativos que acontecem em sua vida, resultando na experiência interna do próprio ser, sendo ela mais importante do que as influências externas (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

Existem três elementos que compõem o bem-estar subjetivo, são eles: afeto positivo, afeto negativo, que estão relacionados aos aspectos emocionais, e a satisfação com a vida, que diz respeito ao aspecto cognitivo da pessoa (DIENER et al., 1985).

O afeto positivo é um sentimento transitório que é sentido em um momento em que o indivíduo esteja em estado de alerta, entusiasmado e em atividade, gerando um comportamento hedônico puro para quem vivência. Já o afeto negativo, por mais que também seja um sentimento transitório, traz emoções desagradáveis e sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes. O terceiro elemento, a satisfação com a vida, é um julgamento cognitivo, uma

avaliação que a pessoa faz sobre a própria vida, medindo e comparando as circunstâncias em que ela vive e os padrões estabelecidos por ela (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

O bem-estar subjetivo influencia no seu comportamento, uma vez que está ligado ao julgamento dado à cada circunstância, fazendo assim uma pessoa que carrega vivências positivas em maior frequência mais feliz e mais propícia a aproveitar suas oportunidades.

Alguns autores consideram a possibilidade de que a forma de pensar e agir baseada em acontecimentos e autoconfiança no seu processo da vida, resulta em padrões positivos. Ou seja, o que importa é uma pessoa ter mais sensações e afetos positivos, tanto de quantidade, quanto de valor, do que sensações e afetos negativos. Assim, resume-se a presença frequente de afetos positivos e raros negativos e a satisfação da vida da pessoa analisada como o todo (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

Para a criação da EBES, foram trazidas do exterior escalas com o mesmo objetivo do estudo, porém ao realizar a verificação da escala no Brasil, percebeu-se que as respostas não seriam válidas. Por isso, foi realizada a escala brasileira com diversos itens de escalas externas, sendo eles: três da Escala de Bem-estar Subjetivo (SWBS) de Lawrence e Liang (1988); três da Escala de Satisfação com a Vida (SWLS) de Diener e cols. (1985); e quinze da Escala de Afeto Positivo e Afeto Negativo (PANAS) de Watson e cols. (1988).

1928

Para a verificação da nova escala, foi primeiramente feita uma análise dos componentes principais sugerida por Tabachnick e Fidell (2001). Após isso, realizou-se a análise de screeplot e a análise da porcentagem de variância explicada. Por fim, a análise fatorial foi feita através do método *Principal Axis Factoring (PAF)* e da rotação oblíqua.

Nesta escala, foram criados três grupos fatoriais diferentes. O fator 1, afeto positivo, corresponde a 24,3% da variância e o seu alfa de Cronbach é de 0,95. Já o fator 2, afeto negativo, corresponde a 24,9% da variância e seu alfa é de 0,95. Por fim, o fator 3, satisfação com a vida versus insatisfação com a vida, corresponde a 21,9% da variância e o seu alfa é de 0,90. Quando analisada a correlação entre o fator 1 e o fator 2, o R resultou em 0,36. Já a correlação entre o fator 1 e o fator 3, o R se mostrou com 0,53. e por fim, analisando a correlação entre o fator 2 e o fator 3, o R se resultou em 0,47.

## 2.2 Bem-estar no trabalho

O bem-estar no trabalho é explicado por dois lados antagônicos: seja pela ausência de experiências negativas como *burnout* e estresse ou pela satisfação no trabalho, envolvimento e comprometimento organizacional (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Segundo Daniels (2000),

o afeto é levado em maior proporção quando o assunto é o bem-estar. Assim, o autor defende que ao falar sobre esse assunto no âmbito profissional é importante considerar toda bagagem de afetos vivenciados pelo colaborador.

O bem-estar no trabalho é uma contínua sensação de emoções positivas e na percepção do colaborador em desenvolver e expressar suas habilidades e competências no alcance das suas metas a partir do trabalho, resultando na realização profissional. Além disso, a literatura científica diz sobre elementos que podem influenciar no seu contexto ocupacional, sendo eles o clima social, a percepção de justiça e o suporte organizacional (MOURÃO, 2009; PASCHOAL, 2008; SOBRINHO, 2008).

Percebe-se que é fundamental para as pessoas o bem-estar para seu desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional, o que inclui bons relacionamentos dentro da organização, experiências positivas fazendo com que o trabalho se torne um ambiente para buscar realizações e tendo como consequência que estas se tornem oportunidades. Pensando no desenvolvimento de uma pessoa, a organização usa o crescimento e a vontade dos empregados como uma forma interessante para desenvolver projetos internos, que visam a valorização de seus colaboradores e a busca da própria realização por meio do trabalho (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

A escala de bem-estar no trabalho é uma ferramenta que pode ser usada para medir a 1929 satisfação dos funcionários com o trabalho e o ambiente de trabalho. Essa escala pode incluir, por exemplo, qualidade dos relacionamentos, grau de independência no trabalho, oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, carga horária, salários e benefícios. Essa escala permite que as empresas identifiquem áreas que precisam de melhorias para aumentar o bem-estar dos funcionários e, assim, melhorar a produtividade e o sucesso de toda a empresa.

A EBET se divide em duas partes, uma de afeto e outra de realização no trabalho. Os 38 itens de afeto, sendo as emoções e os humores, tanto positivos, quanto negativos, no trabalho, foram originárias da Escala de Bem-estar Subjetivo dos criadores Albuquerque e Tróccoli (2004). Já os itens de realização, sendo ela a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, será desenvolvido suas habilidades e potencial e avançar nas suas metas de vida, partiram da literatura de Waterman (1993), além de entrevistas com diferentes tipos de empregados.

Para a validação da escala, foi feita a aplicação do questionário, e a análise de dados das respostas. Foram obtidas 317 respostas, onde foram verificadas a fatorabilidade da matriz, a partir do cálculo de valores do teste de esfericidade de Bartlett (AIC) e do KaiserMeyer-Olkin (KMO). Após isso, foi feita a análise de screeplot, para verificar o número de fatores que



poderiam ser extraídos. Para a rotação e a extração dos dados, utilizou-se o método *Principal Axis Factoring (PAF)*, com uma rotação oblíqua. Por fim, o cálculo de precisão da escala foi realizado pelo coeficiente alpha de Cronbach.

### 2.3 Oportunidades no trabalho

As oportunidades de trabalho são fundamentais para a estabilidade financeira e o crescimento profissional do indivíduo. Com o passar dos anos, o mercado de trabalho vem se transformando constantemente, abrindo portas para novas carreiras e setores em constante evolução. Essas mudanças exigem que os profissionais sejam cada vez mais adaptáveis, inovadores e dispostos a aprender.

Assim, visto a sociedade contemporânea, Warr (1987) sugeriu um conceito sobre saúde mental que compõem 5 dimensões. A primeira é sobre o bem-estar que o autor diz a respeito do indivíduo ser formado por dois componentes sendo o prazer e a excitação, explica-se que altos níveis de prazer reflete em um estado positivo desses dois componentes que fazem o indivíduo ter uma boa saúde mental.

A segunda é a competência que se refere aos recursos psicológicos que as pessoas possuem para o enfrentamento das pressões que sofrem no dia a dia. A terceira, sobre saúde 1930 mental, é a autonomia ou a habilidade que o indivíduo tem para resistir às pressões que estão em seu ambiente e assim determinar suas próprias opiniões e ações que devem tomar.

A quarta é a aspiração (Warr, 2007). Altos níveis de aspiração faz com que reflete positivamente na saúde mental, pois consiste no indivíduo manifestar suas metas e esforços. Porém um nível elevado pode ter efeito contrário ao desejar coisas que vão além das competências e que sofrem restrição em relação ao ambiente.

Por último, o funcionamento integrado com os demais componentes. Esse componente diz sobre o funcionamento geral e a variedade de relação que tem com os outros quatro componentes.

A forma que as organizações mantêm seus funcionários e seu desempenho é pela valorização dos empregados, que pode ser realizada através de oportunidades para melhores cargos, melhor salário, ou até mesmo recompensas em forma de troféus e prêmios em dinheiro, além do reconhecimento dentro do ambiente profissional. As empresas geralmente tendem a utilizar esses formatos de oportunidades para criar jornadas de carreiras que geram maior interesse aos seus funcionários, além de ajudar o mesmo a atingir suas metas pessoais por meio do emprego (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).



De acordo com Paschoal (2008), as oportunidades de trabalho são condições do emprego, que constroem os valores pessoais dentro deste ambiente. Essas oportunidades podem ser divididas em duas diferentes categorias. A primeira é a de interesse individual, que se refere a características que permitem ações e pensamentos únicos de cada funcionário, além de refletir condições favoráveis para a expressão pessoal e o potencial individual de cada um dentro do local de trabalho. A segunda categoria são as oportunidades que expressam interesses coletivos ou mistos, que viabilizam a estabilidade, a preservação de práticas de trabalho tradicionais e o fomento do bem-estar dos demais indivíduos e do meio ambiente (PASCHOAL, 2008).

Uma forma comum de avaliar as oportunidades de colocação dentro das empresas é desenvolver planos de carreira que definam os requisitos e as qualificações necessários para preencher determinados cargos dentro da empresa. Além disso, a empresa pode avaliar as habilidades e experiências dos atuais funcionários para identificar lacunas e áreas de desenvolvimento, oferecendo treinamento e capacitação para preencher essas lacunas.

A escala de Satisfação de vida, foi criada com o intuito de aprimorar escalas antigas que contém somente um item, já que escalas assim, tendem a ter problemas associados a ela. A escala de Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) busca analisar múltiplos itens para medir a satisfação de vida como um processo cognitivo-crítico. A escala foi projetada com base na ideia 1931 de que é necessário perguntar aos respondentes um julgamento geral sobre suas vidas para medir o conceito de satisfação com a vida. Para a validação da escala, foi realizado uma análise de correlação Marlowe-Crowne entre os itens, de resultados 0,82, além disso foi feita um alfa de cronbach de 0,87.

## METODOLOGIA

Para conseguir responder à pergunta do estudo, foi realizada uma pesquisa quantitativa descritiva em formato de *survey*. A pesquisa quantitativa apresenta uma maior amostragem, tendo como foco a quantidade e a coerência de cada resposta. Ela estuda as médias, os desvios padrão e a correlação bivariada de Pearson. O diferencial dessa pesquisa é que ela pode trazer informações voltadas ao comportamento social do indivíduo através de análise de números.

Para a formulação do questionário, foram utilizadas três escalas: a Escala de Bem-estar Subjetivo (EBES), a Escala de bem-estar no Trabalho (EBET) e a Escala de oportunidade de trabalho (EOT). A partir da EBES, foram separados os pontos a serem analisados em duas categorias, sendo elas seis palavras positivas e seis palavras negativas para o respondente

assinalar seu grau de concordância de 1 a 5. As escalas de EBET e EOT foram utilizadas na íntegra, iguais aos estudos originais citados no Anexo I.

No questionário, ainda foram incluídas questões sobre a idade, cargo, escolaridade, gênero e renda familiar mensal. Para aprimorar o questionário, foi realizado um pré-teste com diferentes gerações e cargos, com um total de quinze respondentes. A *survey* foi respondida de forma anônima e online. O pré-teste foi feito com 15 respondentes, sendo 20% da geração X, 46,7% da geração Y e 33,3% da geração Z. Os cargos foram: 6,7% assistentes, 46,7% analistas, 20% estagiário(a), 6,7% gerente, 13,3% especialistas e 6,7% aposentado.

No pré-teste, obteve-se seis variáveis diferentes, sendo elas: o bem-estar subjetivo positivo (EBES\_P) com uma média de 3,58; o bem-estar subjetivo negativo (EBES\_N) com uma média de 3,00; o bem-estar subjetivo de satisfação de vida (EBES\_S) com uma média de 2,95; O bem-estar no trabalho (EBET) com uma média de 3,02; As oportunidades de trabalho pessoais (EOT\_P) com a média de 3,80 e por fim as oportunidades de trabalho de equipes (EOT\_T) com a média de 3,80.

Foi feito o teste.t pareado, fórmula utilizada para fazer as análises, refere-se aos dados serem em pares, ou seja, as mesmas pessoas serem avaliadas em duas ocasiões diferentes. Este estudo foi realizado com o software R Studio.

1932

Após realizar o teste.t, foi calculado o coeficiente de correlação entre as duas variáveis, para observar se elas estão relacionadas ou não. Ao realizar então a fórmula *cor.test*, observou-se que o COR<sup>5</sup>, em que os valores podem variar de menos um até um. Os valores negativos indicam uma relação inversa sobre as variáveis, já o valor positivo indica uma relação direta sobre as variáveis.

Ao analisar e correlacionar as variáveis presentes, observou-se que o bem-estar subjetivo positivo afeta o bem-estar no trabalho de forma direta, ou seja, de crescimento proporcional, com um  $P^6 = 0,0001$  e com um  $COR = 0,817$ , ou seja, uma correlação forte, correspondendo a  $H_3$ .

Outra análise foi que o bem-estar subjetivo negativo afeta as oportunidades de trabalho de forma inversamente proporcional, diminuindo as oportunidades de trabalho, mas que apesar de significativa, com um  $P = 0,01$  e com um  $COR = -0,306$ , criando uma correlação fraca, correspondendo a  $H_2$ .

---

<sup>5</sup> COR = valor do coeficiente de correlação

<sup>6</sup>

Percebeu-se que o bem-estar no trabalho afeta as oportunidades de trabalho de forma direta, com um COR = 0,335, significativa devido ao P = 0,001, sendo ela uma correlação fraca, correspondendo a H1.

Na variável oportunidade de trabalho, separou-se a escala em dois subconstrutos: oportunidade de trabalho pessoal e oportunidade de trabalho em equipe. Percebeu-se que a oportunidade de trabalho pessoal afeta o bem-estar no trabalho de forma direta, e de forma significativa, com um P = 0.003 e um COR = 0,01. O segundo subconstruto relacionado às oportunidades de trabalho em equipe, mostra que ela afeta o bem-estar no trabalho de forma direta, e significativa com P = 0,001 e um COR = 0,335. Estes dois R geram correlação fraca.

O pré-teste mostrou que o Questionário estava compreensível, e os respondentes conseguiram preenchê-lo de forma satisfatória, não sendo necessária a realização de grandes ajustes, somente a criação de um filtro para os respondentes serem somente pessoas que estão trabalhando.

## 1. RESULTADOS

Após o pré-teste confirmar que era possível uma análise do formulário em questão foi realizada uma Análise descritiva e de Correlação, uma Análise Fatorial Confirmatória, uma <sup>1933</sup> Análise de Regressão Múltipla e por fim, uma Análise de variável Moderadora em uma base com 150 respondentes.

Quando realizado a Análise Fatorial Confirmatória, é possível perceber três fatores tanto na Escala de Bem-Estar Pessoal (EBES), quanto na Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). O EBES, tem o fator positivo, o fator negativo e o fator de satisfação de vida, no estudo, esses fatores foram nomeados como EBES P, EBES N e EBES S, respectivamente. Já o EBET, tem o fator de Vigor, o fator de Dedicção e o fator de Absorção, esses fatores foram nomeados de EBET V, EBET D e EBET A, respectivamente.

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-Padrão	Z	p
Fator 1	EBES P	0.344	0.0198	17.4	< .001
Fator 2	EBES N	0.677	0.0389	17.5	< .001
Fator 3	EBES S	0.836	0.0481	17.5	< .001

P = p-value

**Figura 2 – Análise Fatorial Confirmatória do EBES**

Fonte: Autores (2023).

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-Padrão	Z	p
Fator 1	EBES P	0.207	0.0119	17.4	< .001
Fator 2	EBES N	0.486	0.0280	17.4	< .001
Fator 3	EBES S	0.873	0.0502	17.4	< .001

**Figura 3 - Análise Fatorial Confirmatória do EBET**

Fonte: Autores (2023).

Após a Análise Fatorial Confirmatória das duas escalas, foram utilizadas as hipóteses levantadas neste estudo para realizar uma análise de regressão múltipla usando a Escala de Oportunidade no Trabalho como Y e os seis fatores das outras duas Escalas como X. Em uma primeira análise, foi percebido que os fatores EBES S e EBET V, quando utilizados como um fator independente, tiveram um resultado p fora do padrão.

Preditor	Estimativas	Erro-Padrão	t	p
Intercepto	0.3241	0.1232	2.630	0.009
EBES P	0.5209	0.1309	3.979	< .001
EBES N	0.2202	0.0638	3.451	< .001
EBES S	-0.0352	0.0510	-0.690	0.491
EBET V	-0.1994	0.2169	-0.920	0.359
EBET D	0.183	0.0907	3.509	< .001
EBET A	0.1555	0.0508	3.061	0.003

**Figura 4 - Análise Fatorial Confirmatória**

Fonte: Autores (2023).

Após retirar as duas variáveis com um resultado de p alterado, foi feita uma segunda análise de regressão múltipla, com a variável EOT como Y e as variáveis EBES P, EBES N, EBET D e EBET A como X, onde os resultados se mostraram mais concretos, e com um R<sup>2</sup> Ajustado de 0.320, ou seja, a fórmula retirada da análise, explica 32% do EOT como uma variável dependente. Nesta análise, também, foi possível perceber que o EBES P é a variável mais importante, com o maior valor em estimativas.

Preditor	Estimativas	Erro-Padrão	t	p
Intercepto	0.242	0.0814	2.98	0.003
EBES P	0.490	0.1269	3.87	< .001
EBES N	0.221	0.0633	3.48	< .001
EBET D	0.313	0.0903	3.47	< .001
EBET A	0.147	0.0499	2.95	0.004

**Figura 5 – Análise Fatorial Confirmatória após exclusão**

Fonte: Autores (2023).

Após todas essas análises, foi possível criar uma fórmula para a Regressão com o EOT como variável dependente, conforme a Figura 6.

$$EOT = 0,242 + (0,490 * EBES P) + (0,221 * EBES N) + (0,313 * EBET D) + (0,147 * EBET A)$$

**Figura 6 – Regressão com EOT como variável dependente**

Fonte: Autores (2023).

Por fim, foi realizada uma análise da variável moderadora, para entender qual escala independente era a moderadora e qual era a moderada. Para isso, foi realizado uma regressão linear entre o EOT e as duas escalas, sendo que EOT x EBES, teve uma estimativa de -0.126, e a EOT x EBET, apresentou uma estimativa de 0.274. O segundo passo seria realizar uma regressão múltipla com as duas escalas, e perceber qual estimativa que foi modificada.

Preditor	Estimativas	Erro-Padrão	T	P
Intercepto	0.837	0.0761	11.00	< .001
EBES	-0,140	0.0816	-1.71	0.089
EBET	0,283	0.0922	3.07	0.003

**Figura 7 – Análise da Variável Moderadora**

Fonte: Autores (2023).

Após a realização da última análise, sendo ela a regressão múltipla para determinar a moderadora, foi possível perceber que a escala EBET é a moderadora, com um efeito de transmissão da mediação de -0,266.

## 1. DISCUSSÃO

Resgatando as hipóteses apresentadas neste estudo, e os resultados que foram obtidos nas análises dos resultados dos questionários, foi percebido que a hipótese um e hipótese dois são as mais corretas, uma vez que as análises mostram que tanto fatores da escala EBES, quando da escala EBET impactam nas oportunidades de trabalho.

Os fatores da EBES que influenciam são o fator positivo e o fator negativo, sendo o fator positivo o mais importante dentro da escala de oportunidade de trabalho. Ou seja, quando uma pessoa mantém um bem-estar subjetivo positivo alto, seja com um autocuidado ou mantendo um autoconhecimento, tem mais chances de um aumento na frequência ou na quantidade de oportunidades dentro do trabalho.

Já os fatores da EBET que influenciam são o fator dedicação e absorção, sendo o de absorção o que menos afeta as oportunidades de trabalho de uma pessoa dentro da empresa. Ou seja, quando uma pessoa se mantém dedicada, buscando sempre realizar o seu trabalho na melhor qualidade e intensidade, o funcionário tem mais chances de um aumento na frequência ou na quantidade de oportunidades dentro do trabalho.

Por fim, o fator satisfação com a vida da escala EBES e o fator vigor da escala EBET não alteram o rendimento de oportunidades no trabalho.

1936

## CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo geral analisar como o bem-estar do trabalho e o bem-estar subjetivo influenciam nas oportunidades de trabalho no Brasil. Este objetivo foi atingido, mostrando que o bem-estar tanto pessoal quanto no trabalho influenciam as oportunidades no trabalho, apontando ainda quais fatores são os mais importantes.

Como resultados, destaca-se que a primeira e a segunda hipótese foram afirmadas e que, para manter uma boa quantidade de oportunidades no trabalho, é necessário manter seu bem-estar subjetivo de forma positiva em uma maior frequência, ou seja, o indivíduo precisa se manter entusiasmado, em alerta e em atividade por mais tempo.

Para estudos futuros, seria possível especificar a pesquisa para atingir diversas áreas, ou diversas gerações, para assim entender se áreas que são muito diferentes umas das outras ou pessoas com uma educação e forma de viver diferentes alteram os resultados da pesquisa.

As limitações encontradas na pesquisa foram relacionadas à quantidade de respondentes, já que a base da pesquisa foi de 150 pessoas. Com uma maior quantidade de respostas seria possível um resultado mais apurado. Além disso, uma segunda limitação foi

relacionada à falta de informações para uma análise da hipótese três, ou seja, para poder ou não afirmar se a escala de bem-estar subjetiva e a escala de bem-estar no trabalho estão diretamente interligadas.

Como contribuições gerenciais, este estudo permite que as empresas possam desenvolver um papel dentro do bem-estar dos funcionários, oferecendo orientações para gestão empresarial para que busquem aprimorar ações voltadas a práticas internas mais saudáveis. Desta forma, ao trazer uma maior satisfação dos funcionários, uma empresa melhorar sua capacidade de retenção e atração de talentos, além de melhorar a produtividade dos empregados.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A.; TRÓCCOLI, B. Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-Estar Subjetivo. 2. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/85JVntJ3f8WJMYnPVgZDMVz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21/03/2023.

CONGER, Jay. Quem é a geração X? HSM Management, n.11, p.128-138, nov./dez. 1998. Acesso em: 23/08/2023

DIENER, E.; EMMONS, R. A.; LARSEN, R. J.; GRIFFIN, S. The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, Falls Church, v. 49, n. 1, p. 71-75, 1985.

1937

EAD UMC, GERAÇÃO Y: O QUE É, IDADE E CARACTERÍSTICAS. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://ead.umc.br/blog/geracao-y>. Acesso em: 12/04/2023.

ESTRAMIANA, J. L. A. Desempleo y bienestar psicológico. Madrid: Siglio XXI de España Editores, 1992. Acesso em: 24/02/2023

EXAME, 10 empresas que prezam pelo bem-estar dos funcionários, 2014. Disponível em: <https://exame.com/carreira/as-empresas-que-prezam-pelo-bem-estar-ao-inves-da-exaustao-fisica-e-emocional/>. Acesso em: 12/04/2013

FORTES TECNOLOGIAS, Autocuidado no trabalho: entenda o que é e como praticar. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-pessoas/autocuidado-no-trabalho/>. Acesso em: 28/08/2022.

KAHN, R. L.; BYOSIERE, P. Stress in organizations. In: DUNNETE, M. D.; HOUGH, L. M. (Orgs.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1992, p. 571-650. Acesso em: 28/02/2023

LOIOLA, Rita. Geração Y. *Revista Galileu*, n. 219, out. 2009. Acesso em: 23/08/2023

MALAFIA, Gabriela Silva. 2011. Gestão estratégica de pessoas em ambientes multigeracionais. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 7., Rio de Janeiro e Niterói, 2011. *Anais eletrônicos ...* Rio de Janeiro e Niterói: UFF, 2011. Acesso em: 23/08/2023



MASLACH, C.; JACKSON, S. Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986. Acesso em: 17/03/2023

MOURÃO, R. G. V. O impacto da percepção de justiça organizacional no bem-estar do trabalhador de uma organização pública. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2009. Acesso em: 31/03/2023.

OLIVEIRA, Sidnei. Geração Y: era das conexões, tempo de relacionamentos. São Paulo: Clube de Autores, 2008. Acesso em: 31/03/2023.

OLIVEIRA, Sidnei. Geração Y: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo: Integrare, 2010. Acesso em: 31/03/2023.

PASCHOAL, T. Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Acesso em: 20/03//2023

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da Escala de Bem-estar no Trabalho. Avaliação Psicológica, São Paulo, v. 7, n.1, p. 11-22, 2008. Acesso: 18/02/2023

PORFÍRIO, Francisco. "Geração Z"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/geracao-z.htm>. Acesso em: 12/04/2023.

ROBBINS, Stephen P. Administração: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2005. Acesso em: 31/03/2023

1938

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annual Review of Psychology, Palo Alto, v. 52, p. 141-166, 2001. Acesso em: 18/03/2023

SANTOS, T. Google e o sucesso do Bem-estar. Workwell, 2018. Disponível em: <https://workwell.pt/google-e-o-sucesso-do-bem-estar/#:~:text=O%20programa%20de%20Corporate%20Wellness,o%20crescimento%20dos%20seus%20neg%C3%B3cios>. Acesso em: 12/04/2023.

SERRANO, Daniel P. Geração Z. 17 jul. 2010. Disponível em: [http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao\\_Z.htm](http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao_Z.htm). Acesso em: 31/03/2023

SELIGMAN, M. E. P. (2011) Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar (Flourishing: A new understanding of the nature of happiness and well-being) (C. P. Lopes, Trad.). Rio de Janeiro: Objetiva. Acesso em: 26/09/2023.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. Acesso em: 22/03/2023.

SOBRINHO, S. R. Bem-estar no trabalho, clima social e estratégias de enfrentamento (coping). 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2008. Acesso em: 31/03/2023.

SORAGGI, Fernanda; Paschoal, Tatiane. Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. II. ed. Rio de Janeiro: Universidade do estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451844635016>. Acesso em: 17/03/2023

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. Estudos de Psicologia, Natal, v. 7, p. 37-46, 2002. Acesso em: 18/03/2023

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003. Acesso em: 31/03/2023.

UFJF, Baby Boomers: o que significa e quais são as características. Juiz de Fora, 2020. Disponível em: <https://www.ufjf.br/ladem/2020/05/28/baby-boomers-o-que-significa-e-quais-sao-as-caracteristicas/>. Acesso em: 12/04/2023.

WARR, P. Work, happiness and unhappiness. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007. Acesso em: 23/03/2023

WATERMAN, A. S. Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. Journal of Personality and Social Psychology, 64, 678-691. Acesso em: 13/09/2023

WIESEL, G. Geração Z: sustentáveis, exigentes e seus futuros clientes. Sua empresa está preparada? 2010. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/informe-se/carreira-e-rh/geracao-z-sustentaveisexigentes-e-seus-futuros-clientes-sua-empresa-esta-preparada/33541/> >. Acesso em: 23/08/2023 1939

ZEMKE, Ron; RAINES, Claire; FILIPCZAK, Bob. 2008. Choque de gerações. Disponível em: <[http://www.centroatl.pt/edigest/edicoes2000/ed\\_mar/ed65cef-capa.html](http://www.centroatl.pt/edigest/edicoes2000/ed_mar/ed65cef-capa.html)>. Acesso em: 23/08/2023