Continue

Os estudos da administrao no podem prescindir de uma abordagem interdisciplinar. Desde o incio do sculo passado, quando nasceram os primeiros estudos da administrao cientfica, com os engenheiros Taylor e Fayol (1900), a administrao vem recebendo contribuies de diversas reas do conhecimento. O grande mrito das contribuies dos engenheiros foi o de sistematizar as rotinas e processos que promoveram um salto qualitativo na produtividade e na lucratividade das empresas. Em seguida, vieram os economistas, bilogos, antroplogos, socilogos, psiclogos e cientistas polticos, que foram incorporando conceitos de suas reas de estudos para explicar e solucionar os problemas relacionados complexidade organizacional. Desse modo, no por acaso ou mera coincidncia que a administrao tenha se consolidado em torno das mais diversas reas do saber. Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnstico e de Gesto NOVAS MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL A Artmed a editora oficial da Associao Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho Siqueira 2013.indd 1 16/8/2013 10:29:16 N936 Novas medidas do comportamento organizacional [recurso eletrnico] : ferramentas de diagnstico e de gesto / Organizadora, Mirlene Maria Matias Siqueira. Dados eletrnicos. Porto Alegre : Artmed, 2014. Editado tambm como livro impresso em 2014. ISBN 978-85-8271-022-7 1. Psicologia Gesto. 2. Comportamento organizacional. I. Siqueira, Mirlene Maria Matias. CDU 159.9:005.32 Catalogao na Publicao: Ana Paula M. Magnus CRB 10/2052 NOVAS MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL FER R A M EN TA S D E D I A G N S T I C O E D E G E S T O MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA ORGANIZADORA Verso impressa desta obra: 2014 2014 Artmed Editora Ltda., 2014 Gerente editorial Letcia Bispo de Lima Colaboraram nesta edio: Coordenadora editorial Cludia Bittencourt Assistente editorial Andr Lus de Souza Lima Capa Tatiana Sperhacke Ilustrao da capa iStockphoto.com/Nicholas Monu Preparao de original Ana Luisa Gampert Battaglin Leitura final Camila Wisnieski Heck Projeto grfco e editorao eletrnica Armazm Digital Editorao Eletrnica Roberto Vieira Reservados todos os direitos de publicao, em lngua portuguesa, ARTMED EDITORA LTDA., uma empresa do GRUPO A EDUCAO S.A. Av. Jernimo de Ornelas, 670 Santana 90040-340 Porto Alegre RS Fone: (51) 3027-7000 Fax: (51) 3027-7070 proibida a duplicao ou reproduo deste volume, no todo ou em parte, sob quaisquer formas ou por quaisquer meios (eletrnico, mecnico, gravao, fotocpia, distribuio na Web e outros), sem permisso expressa da Editora. SO PAULO Av. Embaixador Macedo Soares, 10.735 Pavilho 5 Cond. Espace Center Vila Anastcio 05095-035 So Paulo SP Fone: (11) 3665-1100 Fax: (11) 3667-1333 SAC 0800 703-3444 www.grupoa.com.br IMPRESSO NO BRASIL PRINTED IN BRAZIL Siqueira 2013.indd 4 16/8/2013 10:29:17 Autores Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.) Psicloga. Especialista em Pesquisa Social pela Universidade Federal de UberlndIa (UFU). Mestre e Doutora em Psicologia pela Universidade de Braslia (UnB). Professora titular da Universidade Metodista de So Paulo (UMESP). Ps-doutorado na Universidade de Coimbra, Portugal, com bolsa do Programa Erasmus Mundus. Bolsista de Produtividade de Pesquisa do CNPq. Alessandra S. Oliveira Martins Consultora e instrutora em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Especialista em Recursos Humanos pela Universidade Potiguar (UnP), com MBA em Gesto Empresarial pela Fundao Getlio Vargas (FGV). Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Docente da UnP. Ana Cristina Passos Gomes Psicloga. Mestre em Psicologia Social e do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutoranda em Psicologia Social e do Trabalho pela UFBA. Ana Juna Silva Psicloga. Mestre em Psicologia Social e das Organizaes e doutoranda em Gesto e Desenvolvimento de Recursos Humanos, com especializao em Qualidade de Vida no Trabalho, no Instituto Universitrio de Lisboa (ISCTE), Portugal. Docente no ISCTE. Ana Maria Souto Ferraz Psicloga. Mestre em Psicologia Aplicada pela UFU. Ana Zornoza Abad Associate Professor of Work and Organizational Psychology. Anderson Magalhes Lula Administrador. Especialista em Gesto da Capacidade Humana nas Organizaes e Mestre em Administrao de Empresas pela Universidade de Pernambuco (UPE). Coordenador de Relaes Institucionais da Petrobras Refinaria Abreu e Lima S.A. Angelo Polizzi Filho Administrador. Especialista em Docncia no Ensino Superior e Mestre em Administrao pela UMESP. Professor de Administrao na Universidade Nove de Julho (Uninove/SP). Tutor no Ensino a Distncia na Universidade de Santo Amaro (UNISA/SP). Siqueira 2013.indd 5 16/8/2013 10:29:17 vi AUTORES Antnio Caetano Doutor em Psicologia Social e das Organizaespelo ISCTE, Portugal. Professor catedrtico no ISCTE,em Lisboa, Portugal. Antonio Virglio Bittencourt Bastos Psiclogo. Mestre em Educao e Doutor em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela UnB. Professor titular no Instituto de Psicologia da UFBA. Pesquisador I-A do CNPq. urea de Ftima Oliveira Psicloga. Especialista em Recursos Humanos. Mestre e Doutora em Psicologia pela UnB. Professora associada na UFU. Carolina Villa Nova Aguiar Psicloga. Mestre em Psicologia pela UFBA. Elaine Lima de Oliveira Psicloga. Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Mestre em Administrao de Recursos Humanos pela UMESP. Doutoranda em Administrao pela Faculdade de Economia, Administrao e Contabilidade da Universidade de So Paulo (FEA-USP). Reitora do Instituto Metodista Granbery. Elaine Rabelo Neiva Psicloga. Mestre e Doutora em Psicologia pela UnB. Professora adjunta no Programa de Ps-graduao em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizaes na UnB. Eleun Antonio de Andrade Melo Psiclogo. Especialista em Desenvolvimento de Recursos Humanos. Mestre em Psicologia Social e do Trabalho e Doutor em Psicologia pela UnB. Consultor organizacional, docente em programas de ps-graduao lato sensu. Fbio Henrique Vieira de Cristo e Silva Psiclogo. Especialista em Gesto de Pessoas. Mestre em Psicologia pela UFRN. Doutorando em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizaes na UnB. Professor em cursos de capacitao e especializao em Psicologia do Trnsito. Pesquisador do Laboratrio de Psicologia Ambiental da UnB. Gardnia da Silva Abbad Psicloga. Mestre e Doutora em Psicologia pela UnB. Docente do Programa de Ps-graduao em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizaes e do Programa de Ps-graduao em Administrao da UnB. Coordena o Grupo Impacto e o Projeto de Ps-graduao Fortalecimento do Ensino na Sade no Contexto do SUS: Uma Proposta Interdisciplinar da Universidade de Braslia na Regio Centro-Oeste (Pr-ensino na Sade). Bolsista de produtividade do CNPq Nvel 1C. Gisela Demo Ps-doutorado nas reas de Human Resource Management e Marketing pela University of California, Los Angeles (UCLA), Estados Unidos.Doutora em Psicologia Organizacional pela UnB.Engenheira eletricista e Mestre em Engenharia de Produo pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professora adjunta e pesquisadora nas reas de marketing e gesto de pessoas do Departamento de Administrao e do Programa de Ps-graduao em Administrao da UnB. Lder do Grupo de Pesquisas em Gesto de Pessoas e Clientes (GP2C) da UnB. Membro e avaliadora de trabalhos da Academy of Management (AOM), da Associao Nacional de Ps-graduao e Pesquisa em Administrao (ANPAD) e da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT). Coordenadora da rea de Comportamento Organizacional do SemeAd (Seminrios em Administrao da USP). Helenides Mendona Psicloga. Doutora em Psicologia Social e do Trabalho pela UnB. Professora titular na Pontifcia Universidade Catlica de Gois (PUC-Gois). Bolsista de Produtividade do CNPq. Siqueira 2013.indd 6 16/8/2013 10:29:17 AUTORES vii Iara Nunes Administradora. Cursando MBA em Planejamento, Oramento e Gesto Pblica na FGV. Analista Judicirio no Tribunal Superior Eleitoral e pesquisadora do GP2C da UnB. Ivone Flix de Sousa Psicloga. Mestre e doutoranda em Psicologia Social, com nfase em Psicologia das Organizaes e do Trabalho, na PUC-Gois. Professora no Departamento de Psicologia e assessora tcnica da Coordenao do Programa de Gerontologia Social da PUC-Gois. Professora e orientadora nos cursos de Ps-graduao da PUC-Gois, Instituto de Ps-graduao (IPOG), Grupo de Administrao Profissional (GAP) e Instituto de Planejamento e Administrao de Ensino e Eventos (IPECON). Jos Carlos Zanelli Psiclogo. Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho pelo Instituto Sedes Sapientiae. Mestre em Psicologia Social das Organizaes pela UMESP. Doutor em Educao pela Universidade de Campinas (Unicamp). Ps-doutorado pela USP e pela Pontifcia Universidade Catlica de Campinas (PUC-Campinas). Professor associado na UFSC. Jos de Oliveira Nascimento Psiclogo. Mestre em Psicologia Aplicada pela UFU. Professor na rea de Gesto de Pessoas da Graduao e da Ps-graduao na Faculdade Pitgoras de UberlndIa. Jos M. Peir Professor de Psicologia das Organizaes na Universidad de Valencia. Diretor do Instituto de Psicologa de los RRHH, Desenvolvimento Organizacional e Qualidade de Vida Laboral (IDOCAL) e investigador do Instituto Valenciano de Investigaciones Econmicas. Katia Puente-Palacios Psicloga. Mestre e Doutora em Psicologia pela UnB. Professora adjunta no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da UnB. Ksia Rozzett Administradora. Mestre em Administrao pela UnB. Professora das disciplinas Marketing de Relacionamento, Administrao de Marketing e Empreendedorismo nas Faculdades SENAC e INESC. Leonor Pais Psicloga. Mestre e Doutora em Psicologia, com especializao em Psicologia do Trabalho e das Organizaes. Professora na Faculdade de Psicologia e de Cincias da Educao da Universidade de Coimbra e docente convidada da Porto Business School (PBS), Portugal. Coordenadora do Mestrado Europeu em Psicologia do Trabalho, das Organizaes e dos Recursos Humanos Erasmus Mundus (WOP-P). Livia de Oliveira Borges Psicloga. Mestre em Administrao de Recursos Humanos pela UFRN. Doutora em Psicologia pela UnB, com estgio ps-doutoral na Universidad Complutense de Madrid, Espanha. Professora titular na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Bolsista de produtividade do CNPq. Luciana Mouro Comunicadora social e administradora. Especialista em Comunicao Organizacional pela USP. Mestre em Administrao pela UFMG. Doutora em Psicologia pela UnB. Professora dos cursos de Mestrado e Doutorado em Psicologia na Universidade Salgado de Oliveira (Universo). Pesquisadora com bolsa produtividade do CNPq. Luciano Venelli Costa Engenheiro eltrico e administrador. Mestre em Administrao pela UMESP. Doutor em Administrao pela FEA-USP. Professor titular no Programa de Ps-graduao em Administrao da UMESP. Siqueira 2013.indd 7 16/8/2013 10:29:18 viii AUTORES Maria Cristina Ferreira Psicloga. Mestre e Doutora em Psicologia pela FGV. Professora titular e coordenadora do Programa de Ps-graduao em Psicologia da Universo. Maria das Graas Torres da Paz Psicloga. Mestre em Psicologia pela UnB. Doutora em Psicologia pela USP. Ps- doutorado pela Universidade Complutense de Madrid, Espanha. Pesquisadora associada do Instituto de Psicologia da UnB. Consultora na rea de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Maria do Carmo Fernandes Martins Psicloga. Mestre e Doutora em Psicologia pela UnB. Professora associada aposentada pela UFU. Professora titular no Programa de Ps-graduao em Psicologia da Sade da UMESP. Nuno A. C. Murcho Enfermeiro. Especialista em Enfermagem de Sade Mental e Psiquitrica. Diplomado em Abordagem Familiar e Sistmica pela SPTF, Portugal. Ps-graduado em Toxicodependncias pela Universidade de Huelva, Espanha, e em Gesto de Recursos Humanos pelo Instituto Superior D. Afonso III, Portugal. Mestre e Doutor em Psicologia, com Especializao em Psicologia da Sade, pela Universidade do Algarve, Portugal. Investigador voluntrio do CUIP Universidade do Algarve, Portugal. Ricardo Mendona Professor. Mestre em Administrao pelo Programa de Ps-graduao em Administrao da UFPE. Doutor em Administrao pela Escola de Administrao da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (EA/UFRGS). Ps-doutorado no Programa de Ps-graduao em Sociologia na FACIFH/UFMG. Professor adjunto III no Ncleo de Gesto da UFPE. Saul Neves de Jesus Doutor em Psicologia da Educao pela Universidade de Coimbra, Portugal. Professor catedrtico na Universidade do Algarve, Portugal. Diretor do Programa de Doutoramento em Psicologia, Representante de Portugal na Stress and Anxiety International Research (STAR). Simone Lopes de Melo Psicloga. Doutora em Psicologia pela UFRN. Tcnica em assuntos educacionais e coordenadora da rea de Acompanhamento e Avaliao da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas/Pr-reitoria de Gesto de Pessoas (PROGESP)/UFRN. Sinsio Gomide Jnior Psiclogo. Mestre e Doutor em Psicologia pela UnB. Professor associado na UFU. Pesquisador da rea de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Tatiana Farias Moreira Psicloga. Especialista em Gesto de Pessoas pela UnB. Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizaes pela UnB. Chefe de equipe de projetos na Companhia de Planejamento do Distrito Federal Codeplan/DF. Thas Zerbini Psicloga. Mestre e Doutora em Psicologia pela UnB. Professora doutora em Psicologia Organizacional e do Trabalho na Faculdade de Filosofia, Cincias e Letras de Ribeiro Preto/USP. Pesquisadora do Grupo de Trabalho de Psicologia Organizacional e do Trabalho na Associao Nacional de Pesquisa e Ps-graduao em Psicologia (ANPEPP). Virginia Orengo Professora titular de Psicologia no Instituto Universitario de Investigacin en Psicologa de los Recursos Humanos, del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (IDOCAL), Valncia, Espanha. Warton da Silva Souza Administrador. Especialista em Gesto e Auditoria na Administrao Pblica. Mestre em Administrao pela UMESP. Professor na Universidade Federal do Tocantins (UFT). Siqueira 2013.indd 8 16/8/2013 10:29:18 Sumrio Lista de medidas ..... 11 Apresentao ..... 13 1. Absentesmo no trabalho..... 15 Nuno A. C. Murcho, Saul Neves de Jesus 2. Assdio moral nas organizaes..... 25 Maria do Carmo Fernandes Martins, Ana Maria Souto Ferraz 3. Bem-estar no trabalho..... 39 Mirlene Maria Matias Siqueira, Virginia Orengo, Jos M. Peir 4. Busca por concordncia na tomada de decises..... 52 Tatiana Farias Moreira, Katia Puente-Palacios 5. Capital psicolgico no trabalho..... 65 Mirlene Maria Matias Siqueira, Maria do Carmo Fernandes Martins, Warton da Silva Souza 6. Cidadania organizacional..... 79 Antonio Virglio Bittencourt Bastos, Mirlene Maria Matias Siqueira, Ana Cristina Passos Gomes 7. Configurao do poder organizacional..... 104 Maria das Graas Torres da Paz, Elaine Rabelo Neiva 8. Conflito trabalho-famlia..... 123 Antonio Virglio Bittencourt Bastos, Carolina Villa Nova Aguiar 9. Conflitos no ambiente organizacional..... 132 Maria do Carmo Fernandes Martins, Ana Zornoza Abad, Jos M. Peir Siqueira 2013.indd 9 16/8/2013 10:29:18 10 SUMRIO 10. Engajamento no trabalho..... 147 Mirlene Maria Matias Siqueira, Maria do Carmo Fernandes Martins, Virginia Orengo, Warton da Silva Souza 11. Espiritualidade no trabalho..... 157 Mirlene Maria Matias Siqueira, Maria do Carmo Fernandes Martins, Jos Carlos Zanelli, Elaine Lima de Oliveira 12. Florescimento no trabalho..... 172 Helenides Mendona, Antnio Caetano, Maria Cristina Ferreira, Ivone Flix de Sousa, Ana Juna Silva 13. Gerenciamento de impresses nas organizaes..... 178 Anderson Magalhes Lula, Ricardo Mendona 14. Gesto do conhecimento..... 193 Leonor Pais 15. Inteno de rotatividade..... 209 Mirlene Maria Matias Siqueira, Sinsio Gomide Jnior, urea de Ftima Oliveira, Angelo Polizzi Filho 16. Liderana gerencial..... 217 Eleun Antonio de Andrade Melo 17. Oportunidades de aprendizagem nas organizaes..... 230 Luciana Mouro, Gardnia da Silva Abbad, Thas Zerbini 18. Polticas e prticas de recursos humanos..... 240 Gisela Demo, Elaine Rabelo Neiva, Iara Nunes, Ksia Rozzett 19. Potncia de equipes de trabalho..... 256 Mirlene Maria Matias Siqueira, Maria do Carmo Fernandes Martins, Luciano Venelli Costa, Ana Zornoza Abad 20. Socializao organizacional..... 264 Livia de Oliveira Borges, Fbio Henrique Vieira de Cristo e Silva, Simone Lopes de Melo, Alessandra S. Oliveira Martins 21. Sucesso na carreira..... 280 Luciano Venelli Costa 22. Tomada de deciso organizacional..... 298 Jos de Oliveira Nascimento, Sinsio Gomide Jnior ndice ..... 307 Siqueira 2013.indd 10 16/8/2013 10:29:18 Lista de medidas Escala de Fatores de Absentesmo Laboral (EFAL)..... 22 Escala de Percepo de Assdio Moral no Trabalho (EP-AMT)..... 35 Escala de Impacto Afetivo do Assdio Moral no Trabalho (EIA-AMT)..... 36 Inventrio de Bem-estar no Trabalho (IBET-13)..... 49 Escala de Busca por Concordncia (EBC)..... 62 Inventrio de Capital Psicolgico no Trabalho (ICPT-25)..... 75 Escala de Intenes Comportamentais de Cidadania Organizacional (EICCOrg)..... 93 Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (ECCO)..... 100 Escala de Configurao do Poder Organizacional (ECPO)..... 118 Escala de Conflito Trabalho-Famlia (ECTF)..... 130 Escala de Conflitos Intragrupais (ECI)..... 142 Escala de Conflitos entre Supervisor e Subordinado (ECSS)..... 143 Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT)..... 154 Inventrio de Espiritualidade no Trabalho (IET-29)..... 169 Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT)..... 176 Inventrio de Gerenciamento de Impresses nas Organizaes (IGIO-5)..... 188 Escala de Gesto do Conhecimento (EGC)..... 206 Escala de Inteno de Rotatividade (EIR)..... 214 Escala de Avaliao do Estilo Gerencial (EAEG)..... 227 Siqueira 2013.indd 11 16/8/2013 10:29:18 12 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) Escala de Percepo de Oportunidades de Aprendizagem nas Organizaes (EPOA)..... 238 Escala de Polticas e Prticas de Recursos Humanos (EPRRH)..... 251 Escala de Potncia de Equipes de Trabalho (EPET)..... 262 Inventrio de Socializao Organizacional (ISO)..... 275 Escala de Percepo de Sucesso na Carreira (EPSC)..... 294 Escala de Percepo dos Estilos de Tomada de Deciso Organizacional (EPETDO)..... 304 Siqueira 2013.indd 12 16/8/2013 10:29:18 Apresentao Desde o surgimento e a delimitao do campo do comportamento organizacional (CO), anunciados por pesquisadores ingleses nos anos sessenta do sculo XX, foram constantemente renovados os interesses de pesquisadores e gestores por essa rea de conhecimento e de aplicao na prtica de gesto de pessoas. Reconhecida nos meios acadmicos como uma disciplina com capacidade de incitar o questionamento acerca de sua aplicabilidade na resoluo de desafios presentes no contexto organizacional, o campo do CO tem sido, permanentemente, ampliado com a incluso de novos temas e novas ferramentas para seu diagnstico e gesto. Cinco anos se passaram desde a publicao do livro Medidas do comportamento organizacional, em 2008, podendo-se constatar neste perodo a sua larga utilizao por acadmicos e profissionais de gesto de pessoas. Diante desse cenrio, e visando oferecer uma atualizao acerca de temas e medidas que foram sendo agregados ao CO nos ltimos cinco anos, ou que no foram includas no livro anterior, organizou-se esta nova obra. Diferentes temas do CO, alguns j tradicionais, como absentesmo, inteno de rotatividade e liderana, no haviam sido abordados no livro de 2008, mas foram agora inseridos neste. Para alm desses, foram surgindo medidas para aferio de um variado leque de aspectos importantes do CO que dizem respeito poltica e prtica de gesto de pessoas, s oportunidades percebidas para aprendizagem no ambiente de trabalho, gesto do conhecimento, ao processo de tomada de deciso e de busca por concordncia dentro dele nas organizaes. Alguns tpicos associados aos percalos na busca de um ambiente organizacional produtivo e saudvel foram tambm incorporados ao livro e dizem respeito ao assdio moral no trabalho, s configuraes de poder organizacional, aos conflitos existentes no contexto empresarial e queles entre a vida pessoal e a profissional. Outro grupo de temas e medidas coloca em destaque os comportamentos de cidadania organizacional, a potncia das equipes de trabalho e a percepo de sucesso na carreira, bem como o gerenciamento de impresses nas organizaes. O leitor tambm encontrar em vrios captulos temas e medidas sustentados por premissas da Psicologia Positiva. Tais premissas adentraram o campo do CO quando, nos primrdios do sculo XXI, pesquisadores norte-americanos propuseram Siqueira 2013.indd 13 16/8/2013 10:29:18 14 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) uma nova era para essa disciplina, denominando-a por Comportamento Organizacional Positivo (COP). Tomando por base os postulados da Psicologia Positiva, o COP foi concebido para ser um campo de estudos em que aspectos positivos dos trabalhadores, tambm referidos como estados ou foras psicolgicos positivas, deveriam receber mais ateno dos estudiosos que, at ento, haviam privilegiado os aspectos negativos do comportamento humano no ambiente organizacional. A tomada de deciso acerca da incluso de um determinado tema no campo do COP dever se pautar pela existncia de formulao terica a seu respeito e de medida para sua aferio. Essa nova perspectiva serviu para renovar o nimo dos pesquisadores do CO, levando-os a atentarem para diversos aspectos psicossociais positivos dos trabalhadores. Alinhados a essa trilha de esforos, os estudiosos elaboraram concepes tericas e medidas para diversos aspectos do CO, podendo-se destacar bem-estar no trabalho, capital psicolgico, engajamento, espiritualidade e florescimento no trabalho, dentre outros. Todos esses temas esto contidos neste livro, em que o leitor encontrar a apresentao atualizada de cada um e suas respectivas medidas. Observa-se um avano significativo nos mtodos adotados para construo/ adaptao, validao e aferio da preciso das medidas aqui apresentadas. Foram aplicadas por todos os pesquisadores as tcnicas de validao por meio da Anlise Fatorial Exploratria e por muitos deles os mtodos de Anlise Fatorial Confirmatria. Em decorrncia dessas anlises, as medidas apresentadas so detentoras de indicadores de sua validade, bem como de ndices de preciso que atendem aos padres sugeridos por especialistas. O conjunto de tpicos contido neste livro est organizado em 22 captulos. Cada um foi elaborado com base na seguinte estrutura: uma breve e atualizada reviso da literatura; apresentao dos procedimentos e resultados obtidos durante o processo de construo/adaptao e validao da medida; instrues para aplicao, computao e interpretao dos resultados e, finalmente, a verso completa de cada uma das 24 medidas, j em formato definido por seus autores para aplicao. Para levar a cabo a tarefa de escrever sobre 22 temas do CO e, ao mesmo tempo, apresentar medidas vlidas e precisas a eles relacionadas, foi indispensvel reunir um grupo de pesquisadores que se destacam nesse campo em diversas regies do Brasil, bem como alguns de seus expoentes na Espanha e Portugal. Foram necessrios dois anos de trabalho. A disperso territorial dos autores no Brasil e a distncia dos que residem na Europa foram detalhes se comparadas alta complexidade das atividades de investigao realizadas por todos para colaborar na execuo desta obra. No houve desnimo nem afrouxamento da disposio para oferecer aos leitores um texto que lhes permitisse acompanhar e se colocar ao lado dos passos que esto sendo dados por pesquisadores no intuito de conceber, medir e gerenciar os aspectos do CO que emergem no fervor da busca por ambientes organizacionais de trabalho mais competitivos e, reconhecidamente, mais saudveis. Uma palavra de agradecimento a cada autor por sua participao, paciencia e confiana. Aos leitores revelo minha esperana de que este livro seja capaz de lhes oferecer segurana quando desejarem pesquisar temas do CO ou empreender aes como profissionais de gesto de pessoas. Mirlene Maria Matias Siqueira Organizadora Siqueira 2013.indd 14 16/8/2013 10:29:18 1 Absentesmo no trabalho Nuno A. C. Murcho Saul Neves de Jesus O trabalho comporta um conjunto de valores que lhe so intrnsecos, sendo uma atividade indispensvel para o desenvolvimento individual e coletivo das pessoas, assim como um dos principais meios para a aquisio de identidade, de status e uma das fontes de satisfao das necessidades humanas. Tambm pode ocasionar algumas doenas, nomeadamente quando contm fatores de risco para a sade e quando o trabalhador no dispe de instrumental suficiente para se proteger deles (Camelo; Angerami, 2008; Campos; David, 2011; Fernandes et al., 2011). Assim, considera-se que o trabalho no apenas uma fonte de bem-estar, mas tambm de mal-estar, e que o mal-estar ocupacional est associado aos efeitos adversos das condies profissionais, sendo entendido como um sinnimo, uma causa ou uma consequncia do estresse profissional, ou de sndrome de burnout, e tambm como um conceito amplo que integra outros mais especficos, entre os quais a insatisfao, o esgotamento, a ansiedade, o estresse, a neurose e a depresso, o no investimento, a desresponsabilizao, o desejo de abandonar a profisso e o absentesmo laboral. O mal-estar ocupacional se manifesta de diversas formas, as quais podem ser agrupadas em sintomas fsicos, cognitivos, emocionais e comportamentais (Campos; David, 2011; Fontana, 2010; Jesus, 2010; Murcho; Jesus; Pacheco, 2008). No que concerne ao absentesmo laboral, este considerado um fenmeno transversal a todos os setores produtivos e grupos socioprofissionais, entre eles a rea da sade, constituindo um problema administrativo oneroso e complexo para as organizaes. resultante da competitividade expressa pelas exigncias institucionais aliada insegurana no mercado de trabalho e associada ausncia de condies de salubridade no ambiente de labor, podendo ser visto como importante indicador da avaliao da sade dos trabalhadores e das Siqueira 2013.indd 15 16/8/2013 10:29:18 16 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) condies nas quais o trabalho realizado, bem como das polticas de recursos humanos da instituio e dos servios de sade ocupacional (Fernandes et al., 2011; Ferreira et al., 2012; Martinato et al., 2010; Umann et al., 2011). Tal tipo de absentesmo pode ser definido como a ausncia profissional do emprego, ou seja, o tempo de labor perdido quando os trabalhadores no comparecem ao trabalho e corresponde a ausncias quando se esperava que eles estivessem presentes, seja por falta ou atraso. Pode ser dividido em absentesmo voluntrio (por razes particulares), por doena (devido a doenas ou procedimentos mdicos, excluindo-se doenas ou acidentes profissionais), por acidentes ou doena profissional legal (para cumprimento de obrigaes legais ou no exercício de direitos consagrados, como gestao e parto, licena nojo, doao de sangue, etc.) ou compulsrio (por sanes disciplinares ou priso, e neste caso, sem direito remunerao ou com o salrio reduzido) (Costa; Vieira; Sena, 2009; Fernandes et al., 2011; Martinato et al., 2010; Sancinetti et al., 2011). Na rea da enfermagem, o absentesmo laboral ocasiona sobrecarga de trabalho por parte dos enfermeiros na ativa, exigindo-se deles um ritmo mais intenso na realizao das tarefas necessrias e um volume maior do trabalho, bem como uma presso maior, relacionada no apenas com a falta de pessoal mas tambm com a necessidade de manter a qualidade dos cuidados prestados aos pacientes, podendo desencadear em cascata o adoecimento desses profissionais. Constituindo o pessoal de enfermagem o maior contigente da fora de trabalho nas organizaes de sade, como, por exemplo, hospitais e centros de sade, com responsabilidades de assistncia e gesto nas 24 horas, com incidncia nos custos globais dessas organizaes, o absentesmo laboral nesses profissionais acaba por ter repercusses negativas no funcionamento dos servios de sade e, concomitantemente, na qualidade da ateno fornecida aos seus utilizadores, podendo, ainda, expor os enfermeiros e as empresas (pblicas ou privadas) nas quais trabalham a questes legais e ticas (Costa; Vieira; Sena, 2009; Cucolo; Perroca, 2008; Laus; Anselmi, 2008; Porto; Paula, 2010). Apesar de seu carter multifatorial, existem diversas causas que podem levar ao absentesmo laboral nos enfermeiros, tais como (Costa; Vieira; Sena, 2009; Martinato et al., 2010; Umann et al., 2011): As condies de trabalho, como estilo de liderana e controle, ausncia de estratgias de valorizao dos trabalhadores, falta de recursos humanos, repetitividade das tarefas e ausncia de integrao desse pessoal. O gnero. Pelo fato de a enfermagem ser uma profisso com predominncia feminina, essa profissional acumula simultaneamente diversos Siqueira 2013.indd 16 16/8/2013 10:29:19 NOVAS MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL 17 papis, como o de trabalhadora, dona de casa e me, o que contribui para um desgaste maior. A cultura organizacional, como ausncia de estratgias de valorizao dos trabalhadores, baixo apoio social no trabalho, falta de controle sobre o trabalho. O ambiente psicossocial desfavorvel, como insatisfao com o trabalho e com a condio socioeconmica pessoal. Alguns autores sistematizam os preditores do absentesmo laboral em pessoal de enfermagem, de acordo com a frequncia com que esto relacionados com as tarefas desses trabalhadores, os aspectos de liderana e de turno de trabalho, a organizao da empresa e a ausncia de medidas de controle de faltas e a durao dos perodos de ausncia, os quais tm relao com idade, condies de trabalho, benefcios e acesso ao atendimento mdico. Poucos dias de ausncia tm ligao principalmente com a cultura organizacional, que permite (ou no sanciona devidamente) as faltas, ou com a insatisfao dos trabalhadores, ou seja, ento relacionados mais com a estrutura e com o processo laboral do que com problemas de sade, enquanto ausncias prolongadas esto associadas a problemas de sade ou familiares (Ferreira et al., 2012). Desse modo, possvel sintetizar os fatores que levam ao absentesmo laboral em individuais, organizacionais e do ambiente de trabalho. Desses trs tipos de fatores, os individuais tm sido os menos estudados, embora no sejam os menos importantes, at mesmo pela vantagem competitiva que o elemento humano traz para as organizaes. Tais fatores incluem as caracteristicas sociodemogrficas, os fatores de mal-estar (pessoal e profissional) relacionados com esse tipo de absentesmo e os problemas de sade ligados ao estresse (Murcho; Jesus, 2007). Em relao aos problemas de sade que afetam os enfermeiros destacam-se, entre outros, os transtornos da alimentao, do sono, a fadiga, o estresse, a diminuio do estado de alerta, a desorganizao do ncleo familiar e neuroses, alm de todo tipo de riscos (fsicos, biolgicos, ergonmicos, psicolgicos e de acidentes de trabalho) caracteristicos desses ambientes laborais, os quais costumam estar associados a condies inadequadas de trabalho vivenciadas por esses profissionais (Martinato et al., 2010). Considerando todos os aspectos decorrentes do absentesmo laboral, no apenas aqueles relacionados com as suas causas como tambm com os seus efeitos, tem-se que o aprofundamento do seu estudo importante, principalmente no setor da sade e, em particular, no grupo socioprofissional de enfermagem, at porque, como j mencionado, seu impacto pode afetar negativamente a qualidade dos cuidados prestados. Siqueira 2013.indd 17 16/8/2013 10:29:19 18 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) Nesse sentido, elabora-se este captulo com a finalidade de apresentar uma smula do trabalho desenvolvido pelos seus autores (Murcho; Jesus, 2006, 2008) com o objetivo de construir e validar uma escala designada como Escala de Fatores de Absentesmo Laboral (EFAL) para avaliar os fatores de mal-estar relacionados com o absentesmo laboral. Nas sees seguintes, sero apresentadas uma descrio dos processos relativos a sua construo e validao, a orientao para sua aplicao, a determinao dos escores e sua interpretao, bem como as instrues para seu preenchimento e a respectiva escala de respostas. Deve-se mencionar, ainda, que no futuro ser importante a realizao de estudos que permitam analisar os resultados desse instrumento com outros grupos profissionais, bem como em outros pases, em particular no Brasil. CONSTRUO E VALIDAO DA ESCALA DE ABSENTESMO LABORAL (EFAL)* A EFAL foi construda e validada com o propsito de avaliar a percepo dos trabalhadores sobre os fatores de mal-estar relacionados com o absentesmo laboral. O itens da escala foram elaborados com base na literatura consultada a respeito desse assunto, na consulta a peritos e a informantes privilegiados e, ainda, por meio de aplicao de um questionrio com uma questo aberta sobre os fatores que costumam levar as pessoas a faltar ao trabalho, utilizando uma amostra de 31 enfermeiros, de ambos os gneros, todos exercendo funes no Hospital de Faro, EPE (Portugal). Em relao aplicao desse questionrio, da anlise de contedo efetuada, foram obtidas 17 categorias: insatisfao com a organizao dos servios; acompanhamento dos filhos; falta de reconhecimento profissional pelos outros (outros profissionais, clientes/doentes, etc.); estresse e ansiedade; cansao; necessidade de tempo para formao contnua/ps-graduada; problemas com os colegas; sobrecarga de trabalho; * Murcho Siqueira 2013.indd 18 e Jesus, 2006; 2008. 16/8/2013 10:29:19 NOVAS MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL 19 acidentes de servio/doenas profissionais; necessidade de resolver assuntos burocrticos pessoais/familiares inadiveis (finanas, bancos, escola, etc.); problemas com os superiores hierrquicos; trabalho por turnos; no gostar das funes desempenhadas; realizao de atividades de lazer que no podem ser realizadas durante as frias ou folgas; mau ambiente de trabalho; desmotivao; doena, acidentes e outros problemas de sade pessoais ou familiares (incluindo maternidade, paternidade ou morte). A essas categorias acrescentaram-se mais cinco itens, decorrentes do resultado da consulta aos peritos e aos informantes privilegiados, e tambm levando em conta a reviso da literatura utilizada. So eles: sentir-se injustiado no servio/instituio onde trabalha; baixa remunerao; instabilidade laboral; sentir que estagnou na carreira; deficientes condies fsicas de trabalho. Com isso, a escala ficou com 22 itens. Para a validao desse instrumento, a escala foi aplicada a uma amostra constituda por 194 enfermeiros, de ambos os gneros, que trabalhavam em hospitais e centros de sade pblicos da regio do Algarve, em Portugal, os quais deram suas respostas de acordo com uma escala de 6 pontos, variando entre 1 (pouco) e 6 (muito). A matriz mostrou-se adequada fatorabilidade (Teste de Kaiser-Meyer-Olkin [KMO] = 0,91). Aps anlise fatorial da EFAL, verificou-se que essa escala composta por quatro fatores (F1 a F4) que explicam 66,3% da varincia total, aos quais se fizeram corresponder quatro subescalas: EFAL 1 fatores interpessoais e do ambiente de trabalho (referente a F1), com seis itens. EFAL 2 fatores psicossomticos e de condies de trabalho (referente a F2), com cinco itens. EFAL 3 fatores administrativo-laborais (referente a F3), com quatro itens. EFAL 4 fatores de gesto do tempo e da carreira (referente a F4), tambm com quatro itens. Siqueira 2013.indd 19 16/8/2013 10:29:19 20 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) Em relao estrutura fatorial do instrumento (obtida aps anlise dos componentes principais com rotao ortogonal Varimax), verificou-se que as cargas fatoriais mximas e mnimas so as seguintes: para o fator 1 (EFAL 1), 0,80 no item 11 (problemas com os superiores hier

fatores que reuniam 35 itens: humilhao e rejeio pessoal (Alfa de Cronbach = 0,92) desprestgio profissional (Alfa de Cronbach = 0,89) rejeio profissional e violao da intimidade (Alfa de Cronbach = 0,84) isolamento profissional (Alfa de Cronbach = 0,83) degradao profissional (Alfa de Cronbach = 0,8) Um bom instrumento de medio deve partir de um conceito abrangente do fenmeno, pois necessrio que as vrias dimenses consideradas at ento na literatura especializada estejam nele representadas. Por isso, a adaptao e a validao das escalas de assdio moral no trabalho tiveram como base o CHPT, de Forns, Martnez-Abascal e Carca de la Banda (2008). O CHPT abrange de modo suficientemente amplo o conceito de assdio moral. Os itens so respondidos em uma escala de frequncia de 5 pontos, que varia de 1 (menos de uma vez ao ms) a 5 (uma ou mais vezes ao dia). O Siqueira 2013.indd 28 16/8/2013 10:29:20 NOVAS MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL 29 objetivo detectar a periodicidade de situaes de assdio moral no trabalho. H, no fim do instrumento, trs questes fechadas, respondidas em escala dicotmica (sim ou no), nas quais o respondente identifica: 1. a frequncia mnima de seis meses para alguma das circunstncias descritas; 2. se testemunhou alguma situao descrita; e 3. se, diante do contexto observado, sentiu-se psicologicamente assediado no trabalho. A seguir, sero apresentados e descritos os estudos de adaptao e verificao dos indcios de validade fatorial, bem como os valores de confiabilidade constatados no estudo de Martins e Ferraz (2011). ADAPTAO DAS ESCALAS DE ASSDIO MORAL NO TRABALHO Os 35 itens do CHPT (Forns; Martnez-Abascal; Garca de la Banda, 2008) foram traduzidos para a lngua portuguesa, mas, em respeito aos princpios da construo de escala (Pasquali, 1999), aqueles que continham ideias duplas foram decompostos, excluindo-se os que apresentavam contedos iguais ou que no se ajustavam realidade brasileira. Posteriormente, os itens foram adequados quanto aos termos utilizados para que se referissem ao universo lingustico da populao de trabalhadores e s relaes de trabalho que acontecem entre superiores e subordinados. Foram descartadas as trs ltimas questes fechadas, pois era pretendido que a escala se sustentasse no conceito de assdio moral no trabalho como fenmeno violento e humilhante que no depende da frequncia de ocorrncia, conforme postula Hirigoyen (2002). Aps a traduo e adaptao, o conjunto de itens foi submetido avaliao de cinco juzes; a estes foi requerido que analisassem o contedo de cada item e o associasse a um dos cinco fatores devidamente descritos. Todos os itens foram classificados conforme a alocao original de itens por fator do estudo de Forns, Martnez-Abascal e Garca de la Banda (2008), tendo sido mantidos. Portanto, o ndice de acordo entre os juzes foi de 100%. A compreenso dos itens, a clareza e a adequao da redao foram testadas em alguns representantes do menor nvel de escolaridade (ensino fundamental) da amostra com a qual se pretendia trabalhar. Tal procedimento verificou que os itens eram compreendidos com facilidade pela populao-alvo. A verso final do CHPT composta por 36 itens. Siqueira 2013.indd 29 16/8/2013 10:29:20 30 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) Como os estudos localizados na reviso bibliogrfica apontavam a existncia de dois aspectos envolvidos na definio do assdio moral no trabalho, ou seja, a percepo da frequncia de ocorrncia do assdio e o impacto* afetivo que as diversas situaes descritas causam nos trabalhadores, diferentemente da escala original de Forns, Martnez-Abascal e Garca de la Banda (2008), optou-se por preparar dois instrumentos compostos pelos mesmos itens, porm respondidos em escalas de respostas diferentes, uma destinada a avaliar a percepo da frequncia de ocorrncia do assdio e outra que visava avaliar a humilhao sentida diante das situaes percebidas. Assim, a escala CHPT originou duas novas: uma designada a medir a percepo da frequncia de ocorrncia do assdio e outra para avaliar o sentimento sobre o ocorrido. VALIDAO DA ESCALA DE PERCEPO DE ASSDIO MORAL NO TRABALHO (EP-AMT) A EP-AMT foi aplicada a 208 trabalhadores, ocupantes de cargos vinculados a um superior hierrquico. As instrues da EP-AMT remetiam frequncia da ocorrncia de cada situao, e as respostas eram marcadas em uma escala de 7 pontos (1 nunca ou quase nunca; 2 menos de uma vez ao ms; 3 ao menos uma vez ao ms; 4 mais de uma vez ao ms; 5 ao menos uma vez por semana; 6 vrias vezes por semana e 7 uma ou mais vezes ao dia). As respostas foram codificadas em uma planilha do programa Statistic Package of Social Sciences (Verso 15.0). Foram realizadas anlises descritivas preliminares, como os testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de Bartlett, e obtido o determinante da matriz; esses indicadores apontaram que a matriz de dados era adequada para fatorao. Os resultados dos testes preliminares apontaram a adequao da matriz para fatorao (KMO = 0,89, considerado admirvel por Hair Jr. e colaboradores [2005]; Teste de Esferecidade de Bartlett c2 = 4587,401; p < 0,001; e determinante da matriz de correlaes = 6,38E-011). O nmero de componentes foi estimado por meio da anlise dos componentes principais (PC) que revelou uma composio inicial de oito componentes. O critrio para a reteno dos componentes era de valor prprio igual ou maior que 1; para os itens, cargas fatoriais iguais a ou maiores do que 0,3. Esses componentes explicavam 68% da varincia total. Contudo, o scree plot demonstrou a existncia de, no mximo, seis componentes. Posteriormente, os dados foram submetidos ao mtodo de extrao Principal Axis Factoring (PAF) com rotao oblqua. A matriz de correlao entre * Influncia Siqueira 2013.indd 30 ou poder dos acontecimentos sobre a vida do individuo. 16/8/2013 10:29:20 NOVAS MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL 31 os fatores revelou dois agrupamentos de fatores: o fator 1 isolava-se dos outros, enquanto os demais mantinham entre si ndices de correlao significantes. Isso sustentou a rotao Oblimin, mas apontou certa independncia entre os dois agrupamentos. Indicaes tericas e evidncias da estrutura fatorial do CHPT (Forns; Martnez-Abascal; Garca de la Banda, 2008) em cinco fatores sustentaram a solicitao da extrao de cinco fatores. Os resultados revelaram que os itens de um dos fatores referiam-se a aspectos pessoais, enquanto os outros se aproximavam de aspectos profissionais, o que havia sido evidenciado pelas correlaes significantes entre eles demonstradas na primeira extrao. Tais resultados evidenciam a presena de fatores de ordem superior (Pasquali, 2006). Em decorrncia dessa identificao, solicitou-se a extrao de dois fatores, porm, nessa fase, foram incluidos apenas os 24 itens componentes dos fatores que apresentavam valores prprios maiores ou iguais a 1. Ambos explicaram 48% da varincia total (Quadro 2.1). Os dois fatores reuniram um conjunto de 24 itens. Em funo dos con tedos individuais em cada fator, eles foram denominados assdio moral profissional e assdio moral pessoal. As cargas fatoriais dos itens variavam entre 0,42 e 0,82. QUADRO 2.1 Denominaes, definies, itens integrantes e ndices de preciso dos fatores da EP-AMT ndice de Varincia Denominao Definio Itens preciso explicada Assdio moral profissional Atos de violncia no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos profissionais. 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 22 e 23 0,91 40% Assdio moral pessoal Atos de violncia dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos pessoais. 3, 4, 7, 8, 11, 12, 14, 20, 21 e 24 0,85 8% Alfa geral da escala: 0,93 EP-AMT Escala de Percepo de Assdio Moral no Trabalho. Fonte: as autoras Siqueira 2013.indd 31 16/8/2013 10:29:21 32 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) Aplicao, apurao dos resultados e interpretao da EP-AMT A aplicao da EP-AMT pode ser feita de forma individual ou coletiva. Deve-se cuidar para que os respondentes tenham entendido as instrues e o modo de assinalar suas respostas. necessrio assegurar tambm que o ambiente de aplicao seja tranquilo e confortvel; destaca-se que o tempo para responder livre. Como a EP-AMT composta por dois fatores (bifatorial), seus resultados devem ser apurados por fator. Assim, ser obtido um resultado (ou mdia fatorial) para cada um dos fatores, ou seja, o diagnstico da percepo de assdio moral no trabalho ser feito com base em dois fatores. Isso feito somando-se os valores marcados pelos respondentes em cada item de cada fator e dividindo-se o resultado total pelo nmero de itens. Desse modo, por exemplo, para o fator 1, assdio moral profissional, somam-se os valores das respostas aos itens 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 22 e 23 e divide-se o resultado por 14. Para o fator 2, assdio moral pessoal, somam-se os valores das respostas aos itens 3, 4, 7, 8, 11, 12, 14, 20, 21 e 24 e divide-se o resultado por 10. Depois, somam-se as mdias do respondente em cada fator e divide-se pelo nmero de respondentes para obter a mdia fatorial do grupo. O resultado deve ser sempre um nmero entre 1 e 7, que a amplitude da escala de respostas da EP-AMT. Para interpretar as mdias da percepo de assdio moral no trabalho, deve-se considerar que quanto maior for o valor da mdia fatorial, mais frequentemente o assdio percebido pelo grupo. Alm disso, valores maiores que 4 indicam que o assdio no trabalho percebido com muita frequncia, e menores que 3,9 indicam que percebido poucas vezes. Assim, quanto maior a mdia, mais o assdio frequente, e, quanto menor, menos peridico ele . importante ressaltar que, mesmo quando pouco percebido, ele existe. VALIDAO DA ESCALA DE IMPACTO AFETIVO DO ASSDIO MORAL NO TRABALHO (EIA-AMT) O impacto afetivo ficou definido como choque,* abalo ou comoo de grande intensidade emocional provocado por atos de violncia no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados. A EIA-AMT foi aplicada aos mesmos 208 trabalhadores que responderam EP-AMT. Nas instrues da EIA-AMT, solicitava-se aos respondentes que relatassem o impacto afetivo que cada situao descrita nos itens provocava neles e * Acontecimento sbito que desequilibra o funcionamento emocional e intelectual habitual da pessoa (Menezes et al., 2007). Siqueira 2013.indd 32 16/8/2013 10:29:21 NOVAS MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL 33 que marcassem suas respostas em uma escala de 4 pontos (1 nada humilhado; 2 pouco humilhado; 3 humilhado; e 4 muito humilhado). As respostas foram codificadas em uma planilha do programa Statistic Package of Social Sciences (Verso 15.0). Foram realizadas anlises descritivas preliminares para verificao da adequao da matriz de dados anlise fatorial por meio dos Testes de KMO, de Bartlett e do clculo do determinante da matriz; todos apontaram que a matriz era adequada para fatorao. Os resultados revelaram timos ndices: KMO = 0,83; Teste de esferecidade de Bartlett: c2 = 4231,831; p < 0,001; determinante da matriz de correlaes = 2,17E-010. Foi, ainda, solicitado o scree plot para um exame visual do nmero de fatores. Na sequncia, os dados foram submetidos a anlises dos componentes principais, estimando-se nove componentes com valores prprios iguais a ou maiores que 1. O critrio para a reteno dos itens tambm foi de carga fatorial mnima de 0,30. Os nove fatores explicaram 68% da varincia total, mas o scree plot apontou a existncia de, no mximo, cinco componentes. Posteriormente, os fatores foram extrados por meio da PAF com rotao oblqua (Oblimin). A matriz de correlao entre eles revelou dois agrupamentos: o fator 5 isolava-se dos outros porque tinha apenas uma correlao significante com os demais. Dois outros fatores (8 e 9) no se sustentaram porque eram compostos por itens complexos (dividiam cargas em mais de um fator). A anlise dos contedos dos itens que formavam os fatores restantes revelou agrupamento semelhante ao identificado na EP-AMT. Isso apontou a adequao de se manter a rotao oblqua, mas indicou discriminao entre os dois agrupamentos, embora ambos fossem correlacionados entre si (r = 0,64, p < 0,01). Um processo semelhante ao da EP-AMT ocorreu com a anlise de dados da EIA-AMT, na qual cinco fatores tericos foram mantidos. A partir das evidncias reveladas pela matriz de correlaes entre os fatores pode-se notar que dois agrupamentos se tornaram evidentes, o que indicava a existncia de uma estrutura superior, de segunda ordem. Solicitou-se, ento, a extrao de dois fatores, buscando identificar a existncia dos fatores profissional e pessoal, revelados na EP-AMT. Nessa extrao, foram incluidos os 19 itens componentes dos nove fatores retidos na anterior. Os dois fatores reuniram os 19 itens. Os resultados confirmaram a juno dos itens em dois fatores de ordem superior. Entretanto, alm de j existir indcio de alta correlao entre ambos os fatores, notou-se extrema semelhana entre os contedos dos itens que os compunham. Tais resultados fizeram que se solicitasse a extrao de um nico fator. Desta vez, eles indicaram uma escala composta por 13 itens, responsvel pela explicao de 46% da varincia total. A fidedignidade dos fatores foi estimada pelo clculo do Alfa de Cronbach, que revelou ndice de consistncia interna de 0,85. As cargas fatoriais dos itens variaram entre 0,30 e 0,69. Siqueira 2013.indd 33 16/8/2013 10:29:21 34 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) Aplicao, apurao dos resultados e interpretao da EIA-AMT A EIA-AMT pode ser aplicada individual ou coletivamente. O indivduo que a aplicar deve se assegurar de que os respondentes compreenderam as instrues e a maneira de marcar suas respostas. Alm disso, preciso garantir um ambiente de aplicao tranquilo e confortvel, sendo o tempo de aplicao livre. Como a EIA-AMT uma escala composta por um s fator (unifatorial), seus resultados devem ser obtidos da seguinte maneira: somam-se os valores marcados pelos respondentes em cada item e divide-se o resultado pelo nmero de itens (13). Depois, somam-se as mdias de cada respondente em cada fator e divide-se pelo nmero de respondentes para obter o resultado do grupo. O resultado da mdia fatorial deve ser sempre um nmero entre 1 e 4, que a amplitude da escala de respostas da EIA-AMT. Para interpretar as mdias de impacto, deve-se considerar que, quanto maior for o valor da mdia fatorial, maior ser o impacto para os trabalhadores. Valores acima de 3 indicam que o impacto grande, e inferiores a 1,9 que menor. Assim, quanto maior a mdia, maior o impacto, e quanto menor o valor mdio, menor o impacto. Deve-se ressaltar que somente o valor 1 revela ausncia de impacto; os demais j revelam que algum impacto afetivo sentido pelos trabalhadores. Nos casos em que se pretende detectar a existncia de assdio, deve-se utilizar a EP-AMT; contudo, quando a inteno verificar se o assdio provoca impactos afetivos nos trabalhadores, recomenda-se utilizar a EIA-AMT. O diagnstico realizado por ambas as escalas pode colaborar para a promoo de uma gesto mais humanizada e eficiente da empresa, reduzindo custos pessoais e organizacionais. Recomenda-se aplicar a EP-AMT anonimamente, para que os empregados tenham liberdade de responder de modo sincero. A identificao poderia causar temores de represlia. No entanto, no caso de verificao do impacto afetivo, respostas identificadas podem ser teis, dependendo do objetivo do profissional aplicador. Ambas as escalas resultaram de trabalhos internacionais e de uma pesquisa brasileira de adaptao e validao realizada por Martins e Ferraz (2011) a qual demonstrou a validade e a fidedignidade de cada resultado obtido. As caracterstica psicomtricas que asseguram a boa qualidade da escala s permanecem se ela for aplicada sem nenhuma alterao de qualquer de suas partes. Siqueira 2013.indd 34 16/8/2013 10:29:21 35 NOVAS MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL ESCALA DE PERCEPO DE ASSDIO MORAL NO TRABALHO EP-AMT APRESENTAO Na relao de frases escritas adiante, h descries de vrias situaes que podem ocorrer no trabalho. Considerando a sua experincia profissional, pedimos que, para cada caso descrito, voc marque a FREQUNCIA com que ele acontecia durante seus ltimos quatro anos de trabalho ou em seu atual emprego, usando, para isso, a ESCALA DE FREQUNCIA apresentada. Marque sua resposta com o nmero correspondente frequncia. Voc no informar seu nome, portanto, ns no poderemos identificar suas respostas. Alm disso, elas sero mantidas em sigilo e transformadas em pontuaes. Pedimos que RESPONDA A TODAS AS QUESTES e que seja muito sincero(a). 1 2 3 4 5 Nunca ou quase nunca Menos de 1 vez ao ms Ao menos 1 vez ao ms Mais de 1 vez ao ms Ao menos 1 vez por semana 6 7 Vrias Uma ou vezes por mais vezes semana ao dia Itens Resposta 1. Voc foi criticado pelo chefe. 2. Seu chefe evitou falar com voc, mandando recados pelos outros. 3. Seu chefe evitou ou impediu que voc se comunicasse normalmente com o grupo. 4. Seu chefe o ameaou sem motivos. 5. Seu chefe deixou de lhe atribuir tarefas. 6. Seu chefe duvidou de sua responsabilidade ou capacidade profissional. 7. Seu chefe disse que voc est louco ou desequilibrado psicologicamente. 8. Seu chefe falou coisas sobre voc que prejudicaram sua imagem. 9. Seu chefe o discriminou com relao aos seus colegas de trabalho. 10. Seu chefe no respeitou seu conhecimento ou experincia de trabalho. 11. Seu chefe o acusou de no se adaptar ao grupo de trabalho. 12. Seu chefe o acusou de cometer erros que antes no cometia. 3. Seu chefe no o deixou falar nas reunies ou o interrompeu quando 1 estava falando. 14. Seu chefe utilizou palavres ou expresses humilhantes para xing-lo. 15. Seu chefe no respondeu as suas perguntas verbais ou escritas. 16. Seu chefe recusou suas propostas antes mesmo de ouvi-las. 7. Seu chefe no atribuiu a voc tarefas importantes ou que poderiam 1 destac-lo. 18. Seu chefe o considerou culpado por erros que os outros cometeram. 19. Seu chefe mexeu em seus pertences. 20. Seu chefe evitou sentar-se ao seu lado. Siqueira 2013.indd 35 16/8/2013 10:29:21 36 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) 1. Seu chefe imitou seus gestos, palavras ou comportamentos em tons 2 humilhantes ou de deboche. 22. Seu chefe olhou para voc com desprezo. 3. Seu chefe o ignorou em questes ou decises que dizem respeito a sua 2 rea de trabalho. 24. A empresa no deu ateno a suas queixas de assdio. ESCALA DE IMPACTO AFETIVO DO ASSDIO MORAL NO TRABALHO EIA-AMT APRESENTAO Agora, solicitamos que voc responda a outras questes seguindo a nova numerao e descrio da escala apresentada adiante. Voc ir perceber que algumas frases so iguais s que foram respondidas anteriormente. Pedimos que as responda mesmo assim, pois agora a resposta dada refere-se a como voc se sentiu diante do ocorrido, ou seja, ao SENTIMENTO ou ao IMPACTO AFETIVO que cada situao provocou em voc. No caso de voc no ter vivenciado a situao descrita, por favor, no deixe a resposta em branco; marque a opo 1 Nada humilhado. 1 2 3 4 Nada humilhado Pouco humilhado Humilhado Muito humilhado Itens Resposta 1. Seu chefe evitou falar com voc, mandando recados pelos outros. 2. Seu chefe passou-lhe tarefas abaixo do seu nvel de conhecimento. 3. Seu chefe deixou de atribuir tarefas a voc. 4. Seu chefe duvidou de sua responsabilidade ou capacidade profissional. 5. Seu chefe o acusou de no se adaptar ao grupo de trabalho. 6. Seu chefe o acusou de cometer erros que antes no cometia. 7. Seu chefe fez comentrios maliciosos sobre voc ou sobre sua forma de vida. 8. Seu chefe no respondeu s suas perguntas verbais ou escritas. 9. Seu chefe o considerou culpado por erros que outros cometeram. 10. Seu chefe mexeu em seus pertences. 1. Seu chefe imitou seus gestos, palavras ou comportamentos em tons 1 humilhantes ou de deboche. 12. Seu chefe passou informaes erradas a voc. 13. A empresa no deu ateno a suas queixas de assdio. Siqueira 2013.indd 36 16/8/2013 10:29:21 NOVAS MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL 37 REFERNCIAS ANSART, P. Os assdios polticos. In: SEIXAS, J.; BRESCIANI, M. S. (Org.). Assdio moral: desafios polticos, consideraes sociais, incertezas jurdicas. Uberlndia: EDUFU, 2006. p. 125-137. AQUINO, K.; LAMERTZ, K. A relational model of workplace victimization: social roles and patterns of victimization in dyadic relationships. Journal of Applied Psychology, v. 89, n. 6, p. 1023-1034, 2004. ASHFORTH, B. Petty tyranny in organizations: a preliminary examination of antecedents and consequences. Canadian Journal of Administrative Sciences, v. 14, n. 2, p. 126-140, 1997. BARRETO, M. M. S. Violncia, sade e trabalho: uma jornada de humilhaes. So Paulo: EDUC, 2003. BOWMAN, P. Psychological harassment and bullying in the workplace. [S.l.: s.n.], 2008. Disponvel em: . Acesso em: 13 dez. 2012. DEFOE, D. Workplace sexual harassment and negative effects for all employees: harms beyond targets. [S.l.]: Psychology, 2012. Disponvel em: . Acesso em: 13 dez. 2012. DOUGLAS, S.; MARTINKO, M. Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. Journal of Applied Psychology, v. 86, n. 4, p. 547-559, 2001. EINARSEN, S. et al. The concept of bullying at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Org.). Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis, 2003. p. 1-30. EINARSEN, S. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior, v. 5, n. 4, p. 379-401, 2000. EINARSEN, S.; RAKNES, B. I. Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims, v. 12, n. 3, p. 247-263, 1997. FIDALGO, A. M.; PIUEL, I. La escala Cisneros como herramienta de valoracin del mobbing. Psicothema, v. 16, n. 4, p.615-624, 2004. FORNS, J.; MARTNEZ-ABASCAL, M. A.; GARCA DE LA BANDA, M. Anlisis factorial del cuestionario de hostigamiento psicolgico en el trabajo en profesionales de enfermara. International Journal of Clinical and Health Psychology, v. 8, n. 1, p. 267-283, 2008. FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assdio moral no trabalho? ERA-eletrnica, v. 6, n. 1, jan./jun. 2007. Disponvel em: . Acesso em: 07 jun. 2013. GUIMARES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. Mobbing (assdio psicolgico) no trabalho: uma sndrome psicossocial multidimensional. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 22, n. 2, p. 183-192, maio/ago. 2006. HAIR JR., J. F. et al. Anlise multivariada de dados. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. Siqueira 2013.indd 37 16/8/2013 10:29:22 38 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) HELOANI, J. R.; FREITAS, M. E.; BARRETO, M. Assdio moral no trabalho. So Paulo: Cengage, 2008. HELOANI, R. Assdio moral: um ensaio sobre a expropriao da dignidade no trabalho. RAE-eletrnica, v. 3, n. 1, jan./jun. 2004. Disponvel em: . Acesso em: 07 jun. 2013. HIRIGOYEN, M. F. Assdio moral: a violncia perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. HOEL, H.; SPARKS, K.; COOPER, C. L. The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. Geneva: International Labour Organization, 2001. Disponvel em: . Acesso em: 07 jun. 2013. LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990. LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996. MARTINS, M. C. F.; FERRAZ, A. M. S. Propriedades psicomtricas das escalas de assdio moral no trabalho percepo e impacto. Psico-USF, v. 16, n. 2, p. 163-173, maio/ ago. 2011. MENEZES, C. N. B. et al. Cncer infantil: organizao familiar e doena. Revista Mal Estar e Subjetividade, Fortaleza, v. 7, n. 1, mar. 2007. Disponvel em: . Acesso em: 14 dez. 2012. PASQUALI, L. (Org.). Anlise fatorial para psiclogos. Braslia: LABPAM, 2006. PASQUALI, L. Instrumentos psicolgicos: manual prtico de elaborao. Braslia: LABPAM/IBAPP, 1999. POILPOT-ROCABOY, G. Bullying in the workplace: a proposed model for understanding the psychological harassment process. Research and Practice in Human Resource Management, v. 14, n. 2, dez. 2006. Disponvel em: . Acesso em: 13 dez. 2012. ZAPF, D. Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. International Journal of Manpower, v. 20, n. 1-2, p. 70-85, 1999. Siqueira 2013.indd 38 16/8/2013 10:29:22 3 Bem-estar no trabalho Mirlene Maria Matias Siqueira Virginia Orengo Jos M. Peir Tomando por base os postulados da Psicologia Positiva enunciados em 2000 por Seligman e Csikszentmihalyi, Siqueira e Padovam (2008) conceberam um modelo terico para bem-estar no trabalho (BET). Sob o ngulo de construo terica e metodolgica, trata-se de um modelo constitutivo, visto que nele esto presentes os elementos essenciais e indispensveis para que representem, segundo a viso das duas autoras, um novo conceito na literatura do comportamento organizacional, o qual pode ser diferenciado de outros contidos nesse mesmo campo de teorizao e pesquisa devido s suas caractersticas peculiares. Assim, est sendo reconhecida uma mudana significativa nos modelos de preveno de risco para os modelos de bem-estar (wellness model), como os que enfatizam o desenvolvimento pessoal (Peir; Tetrick, 2011). Sob o ponto de vista psicolgico, o BET compreende um estado mental positivo formado pela articulao de trs vnculos, tambm positivos, denominados satisfao no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Assinala-se a concepo de BET como um estado mental positivo pela possibilidade de o trabalhador vivenciar perodos em que emergem dentro dele, de forma interligada, sentimentos positivos promovidos por aspectos presentes no ambiente de trabalho (satisfao), sensaes de harmonia entre suas habilidades profissionais e as exigncias impostas pelas atividades que realiza (envolvimento com o trabalho) e sentimentos Siqueira 2013.indd 39 16/8/2013 10:29:22 40 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) tambm positivos dirigidos organizao que o emprega (comprometimento organizacional afetivo), conforme mostra a Figura 3.1.* Os trs componentes do modelo constitutivo so conceitos clssicos do campo do comportamento organizacional: a) satisfao no trabalho com uma larga tradio em Psicologia do Trabalho que remonta aos anos de 1930 do sculo passado (Hoppock, 1935) e que recebeu de Locke (1976) uma sistematizao importante; b) envolvimento com o trabalho concebido em 1965 por Lodahl e Kej ner; c) comprometimento organizacional afetivo estabelecido em 1979, por Mowday, Steers e Porter. Como se pode reconhecer, os trs componentes do modelo terico constitutivo de BET foram escolhidos por Siqueira e Padovam (2008) porque cada um contempla aspectos psicolgicos de natureza cognitiva (mental), nos quais esto inseridos crenas e sentimentos estritamente positivos e que emergem no contexto organizacional de trabalho, como descrito adiante. Satisfao no trabalho Envolvimento com o trabalho BEM-ESTAR NO TRABALHO Comprometimento organizacional afetivo FIGURA 3.1 Modelo terico constitutivo de bem-estar no trabalho (BET). Fonte: Siqueira (2009, p.250). * Atualmente, h acordo por reconhecer bem-estar como um conceito amplo, multifacetado e com certa estabilidade ao longo do tempo. O estudo de BET constituir uma rea frtil de investigao nos prximos anos. Para uma reviso mais detalhada sobre o tema em seus aspectos conceituais, de avaliao e interveno por meio de gesto em organizaes, o leitor poder revisar os trabalhos de Foreard e colaboradores (2011) e Grant, Christianson e Price (2007). Siqueira 2013.indd 40 16/8/2013 10:29:22 NOVAS MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL 41 Satisfao no trabalho traz para o modelo mental positivo de BET um conjunto de trs grandes categorias de fontes de satisfao. Elas se estruturam quando o trabalhador formata cognies sobre sentimentos originados de: relaes com as pessoas no local de trabalho (chefia e colegas); retribuies organizacionais (salrio e promoes) ofertadas por organizaes; e atividades que realiza (tarefas). Essas trs fontes, por sua vez, passam a modelar o estado mental positivo de BET quando o empregado se sente satisfeito com os relacionamentos entre ele e as pessoas com as quais mais convive no ambiente de trabalho (chefia e colegas), com as retribuies oferecidas pela organizao empregadora, por meio de polticas de gesto de pessoas (salrios e oportunidades de promoo), e com as atividades ou tarefas que condizem ao cargo ocupado (Siqueira, 2009).* Portanto, o conceito de satisfao no trabalho recebeu uma concepo multidimensional, que envolve avaliaes positivas do empregado sobre cinco componentes especficos do ambiente de trabalho: chefia, colegas de trabalho, salrios, promoes e tarefas, conforme modelo constitutivo do conceito de satisfao no trabalho defendido por Siqueira (1995, 2008). Estudos nacionais, em que satisfao no trabalho foi avaliada como um componente de BET, revelaram que os escores mais elevados entre diferentes amostras de trabalhadores dos setores de educao (universidades e escolas pblicas), industrial, financeiro e de prestao de servios referiam-se a satisfao com as pessoas (chefia e colegas) e com a tarefa, seguidos por satisfao mais baixa com salrio e promoes, ambos relativos a polticas de retribuio organizacional (Siqueira, 2009). Envolvimento com o trabalho, expresso cunhada por Lodhal e Kejner (1965), recebeu das duas autoras (Siqueira; Padovam, 2008) do modelo mental positivo de BET uma nova roupagem, inspirada no estado de fluxo concebido por Csikszentmihalyi (1999). Para ele, qualquer atividade pode levar o indivduo a um estado de fluxo se ela (a atividade) atender a trs condies: a) existir uma meta a ser alcanada por meio das atividades; b) os desafios impostos pelas atividades serem vencidos pelas habilidades do indivduo; c) haver feedback oferecido pelas prprias atividades realizadas. * Para uma compreenso mais abrangente sobre satisfao no trabalho, sugere-se consultar tambm Garca-Montalvo, Peir e Soro Bonmati (2006). Siqueira 2013.indd 41 16/8/2013 10:29:22 42 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) Pode-se reconhecer que o estado de fluxo emerge em um circuito fechado. Trata-se, portanto, de uma interao altamente particular e restrita subjetividade pessoal, que ocorre entre o indivduo e as atividades em execuo. Dele tomam parte o indivduo que realiza as atividades, os recursos (pessoais, sociais, materiais e outros) de que dispe para exerc-las, sua percepo de realizao com xito dessas atividades e o reconhecimento pessoal de que foi atingida uma meta, ou metas, ao trmino de toda a tarefa ou em parte de sua execuo. O estado de fluxo parece estar presente em um complexo modelo mental em que se articulam pensamentos a respeito de metas a serem atingidas, o autorreconhecimento de dispor das habilidades individuais requeridas para superar os desafios impostos pela atividade e, por fim, viso pessoal de t-la realizado com sucesso. Para expressar tal estado de fluxo, o indivduo deve reconhecer que enquanto trabalha obtm satisfao para sua vida pes soal, que o tempo que passa no trabalho pode ser visto como horas agradveis de seu dia a dia, como tambm descobrir que ligados ao labor esto aspectos importantes para sua vida e que ele, de modo geral, visualiza seu trabalho como uma atividade que completa sua vida. Os estudos nacionais que avaliaram BET em diversas amostras de trabalhadores utilizaram a Escala de Envolvimento com o Trabalho (EET), cons truda e validada por Siqueira (1995, 2008). Essa caracterstica altamente subjetiva de envolvimento parece ser uma das provveis explicaes para os baixos valores de explicao providos por estudos que tentaram identificar seus antecedentes entre variveis que representam polticas de gesto de pessoas, tais como percepo de justia no trabalho e de suporte organizacional. Essas evidncias podem ser sinais de que os provveis antecedentes de envolvimento com o trabalho estejam entre variveis de natureza pessoal ou entre aquelas que possam constituir o processo de trabalho no qual o indivduo se v submergido enquanto realiza suas atividades. O terceiro componente do conceito de BET comprometimento organizacional afetivo, originalmente definido por Mowday, Steers e Porter (1979) como uma identificao do indivduo com a organizao e um forte desejo de nela permanecer trabalhando. Para integrar o modelo mental positivo de BET, Siqueira e Padovam (2008) optaram pela definio de comprometimento organizacional afetivo como um vnculo com a organizao que emerge de sentimentos positivos, como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiana, apego e dedicao empresa empregadora, entre outros (Siqueira, 1995). Enquanto os dois primeiros vnculos citados como integrantes de BET contm vnculos positivos com o ambiente de trabalho (satisfao) ou com a natureza do trabalho realizado (envolvimento), o terceiro componente uma ligao afetiva com o empregador (organizao). Com essa concepo, comprometimento afetivo traz para o conceito de BET uma viso de que as relaes estabelecidas pelo indivduo com a organizao que o emprega es- Siqueira 2013.indd 42 16/8/2013 10:29:23 NOVAS MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL 43 to assentadas em uma interao que lhe permite nutrir sentimentos positivos por ela. O conjunto de sentimentos positivos dirigidos organizao est contido na Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOA), constru da e validada por Siqueira (1995, 2008), a qual contm, em sua forma completa, 18 sentimentos, e, em sua forma reduzida, apenas cinco itens, mas com ndices de preciso (Alfa de Cronbach) altamente satisfatrios, com respectivos valores de 0,95 e 0,93. Conforme assinala Siqueira (2009), as hipteses que sustentam o modelo de BET alinham-se aos pressupostos de Fredrickson (1998, 2000, 2001) a respeito do papel exercido por emoes positivas na promoo da sade e do bem-estar. Sob essa tica, pode-se considerar que, quando o indivduo se sente bem no trabalho, revelando altos ndices de satisfao, de envolvimento e de comprometimento afetivo, ele estaria predisposto a: [...] ter seus mecanismos internos ativados para organizar seus pensamentos e aplic-los na escolha de um curso de aes adequado ao trabalho; a usar recursos pessoais de natureza fsica, psicolgica e social para enfrentar de forma saudvel os desafios apresentados pelo ambiente de trabalho; tenderia a manter mais aguados os estados psicolgicos positivos e a no apresentar problemas como depresso, ansiedade e estresse; estaria mais predisposto a manter, fortalecer e atualizar suas potencialidades com as quais executa seu trabalho e produz os resultados desejados pela organizao. (Siqueira, 2009, p. 251). Diversos pesquisadores internacionais e nacionais (Deci et al., 2001; Dessen; Paz, 2010; Panaccio; Vandenberghe, 2009; Paschoal; Tamayo, 2008; Peir, 2012; Wright, 2010) j se dedicaram a elaborar proposies para o bem-estar vivenciado no ambiente organizacional de trabalho. Seguindo essa senda de esforos, neste captulo ser apresentado, de forma indita, o In ventrio de Bem-estar no Trabalho-13 (IBET-13), tomando como ponto de partida o modelo constitutivo de BET (Siqueira; Padovam, 2008) e as trs medidas de suas dimenses construdas/validadas por Siqueira (1995, 2008), iniciando com a descrio do processo de construo e validao da referida medida. CONSTRUO E VALIDAO DO INVENTRIO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO (IBET-13) O IBET-13 foi idealizado para aferir um construto psicolgico denominado bem-estar no trabalho, o qual corresponde, como j apontado neste captulo, a um estado mental positivo formado pela articulao de vnculos, tam- Siqueira 2013.indd 43 16/8/2013 10:29:23 44 MIRLENE MARIA MATIAS SIQUEIRA (ORG.) bm positivos, denominados satisfao no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. O processo de construo do IBET-13 teve incio ao serem escolhidos, entre os itens que compunham as medidas utilizadas nos estudos nacionais para aferir as trs dimenses do modelo constitutivo de BET, aqueles que seriam melhores representantes, respectivamente, de satisfao no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Por que construir uma nova medida