

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

**RELAÇÃO DO BEM-ESTAR NO TRABALHO E DESEMPENHO NO TRABALHO:
PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO**

Resumo

O presente estudo tem o objetivo de analisar a relação entre o bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho na percepção de trabalhadores de empresas do setor do comércio de Santa Maria/RS. Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva e com abordagem predominantemente quantitativa. O estudo foi realizado com uma amostra de 81 indivíduos, no qual a população alvo foi composta por trabalhadores com vínculo empregatício formal em empresas do ramo do comércio da cidade de Santa Maria/RS. No que se refere a coleta de dados, utilizou-se um protocolo de pesquisa com itens fechados, divididos em três partes: Parte I – Dados sociodemográficos; Parte II – Escala de Bem-estar no trabalho, proposta por Siqueira, Orengo e Peiró (2014); e, Parte III – Escala de Desempenho no Trabalho, desenvolvida por Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Jr. (2015). Os dados foram analisados com o auxílio dos softwares “Microsoft Excel” versão 2013 e “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS) versão 23. De acordo com os resultados, observou-se que o objetivo proposto foi atingido, sendo possível constatar que existe relação moderada entre os construtos bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho, demonstrando que quanto mais bem-estar no ambiente de trabalho, concomitantemente será o desempenho no trabalho. As contribuições práticas se referem a fornecer aos gestores insights sobre os hábitos que estimulem o bem-estar no trabalho, de modo a propiciar melhor desempenho dos trabalhadores. E, ao versar sobre bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho, o estudo contribui para fomentar as discussões entre a relação desses dois construtos dentro da literatura dos estudos organizacionais e de gestão de pessoas.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho, Desempenho no Trabalho, Comércio.

Abstract

The present study aims to analyze the relationship between well-being at work and work performance in the perception of workers from companies in the commerce sector of Santa Maria/RS. It is characterized as a descriptive research with a predominantly quantitative approach. The study was carried out with a sample of 81 individuals, in which the target population was composed of workers with formal employment relationship in companies of commercial sector in the city of Santa Maria/RS. Regarding data collection, a research protocol with closed items was used, divided into three parts: Part I – Sociodemographic data; Part II – Scale of Well-being at Work, proposed by Siqueira, Orengo and Peiró (2014); and, Part III – Work Performance Scale, developed by Queiroga, Borges-Andrade and Coelho Jr. (2015). Data were analyzed using “Microsoft Excel” version 2013 and “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS) version 23. According to the results, it was observed that the proposed objective was achieved, and it is possible to verify that there is a moderate relationship between the constructs of well-being at work and work performance, demonstrating that the more well-being in the work environment, the more performance at work will be. The practical contributions refer to providing managers with insights into habits that encourage well-being at work, in order to provide better performance for workers. And, when dealing with well-being at work and work performance, the study contributes to fostering discussions between the relationship of these two constructs within the literature of organizational studies and people management.

Keywords: Well-being at work, Work Performance, Commerce.

1. INTRODUÇÃO

Os contextos de trabalho são marcados por constantes metamorfoses advindas das mudanças no mercado, entre elas, o aumento da competitividade entre as empresas (REGO, 2019, PEREIRA; SANTOS; LAURINI, 2022). A concorrência, não apenas entre mercados, mas também e sobretudo pela mão de obra qualificada, impulsiona as organizações a buscarem estratégias a fim de envolver os trabalhadores, ou seja, cativar continuamente os profissionais e promover melhorias que oportunizem boas condições de trabalho para as equipes e propiciem o bem-estar dos trabalhadores, com o intuito de que, esses permaneçam na organização (LAURINI; SANTOS; BLULM, 2022).

Neste cenário, insere-se as discussões acerca do desempenho do indivíduo nas organizações, que está relacionado a diversos fatores, como por exemplo, reconhecimento pelo trabalho exercido, remuneração compatível com a função, equipe bem entrosada para o trabalho, entre outros (ROBBINS, 2005; MAXIMIANO, 2004). Segundo Rêgo (2019), as organizações requerem que os trabalhadores tenham um bom desempenho no trabalho para conseguir alcançar suas metas e obter vantagem competitiva. Por outro lado, ressalta-se que o desempenho possui um papel significativo também ao indivíduo, pois, na visão de Queiroga (2009), conforme os bons resultados são percebidos pela organização, além de serem fonte de satisfação, orgulho e bem-estar para o trabalhador, podem ser um passo importante para o reconhecimento, desenvolvimento da carreira e sucesso no mercado de trabalho.

Aliado a isso, o bem-estar no trabalho alcançou amplo espaço na literatura científica, devido à relevância que exerce na vida das pessoas, sendo apontado como indicador de qualidade de vida (PASCHOAL, 2008). Ferreira et al. (2007), destacam que o bem-estar no trabalho é um construto que possui influência cognitiva, sendo analisado pela satisfação do trabalhador no trabalho, e uma forte influência afetiva, agregando os sentimentos favoráveis e desfavoráveis conduzidos ao trabalho. Diante disso, faz-se importante verificar o que representa o bem-estar de um trabalhador dentro de uma organização, averiguando como está a sua saúde emocional e relacionando-a à sua atividade exercida ou ao local em que está inserido na empresa. Frente ao exposto, o objetivo deste estudo é analisar a relação entre o bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho na percepção dos trabalhadores de empresas do setor do comércio de Santa Maria/RS.

Para tanto, do ponto de vista teórico, justifica-se como forma de contribuir com o avanço dos estudos científicos na área de gestão de pessoas e comportamento organizacional sobre os temas aqui abordados. Além disso, de maneira prática, pretende auxiliar as organizações participantes e os indivíduos pesquisados, fornecendo informações que auxiliem na definição de práticas organizacionais condizentes com a realidade e como forma de alcançar o bem-estar e um bom desempenho no ambiente de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Bem-estar no trabalho

Na visão de Paschoal e Tamayo (2008), o bem-estar no trabalho pode ser entendido como a predominância de emoções em seu ambiente de trabalho, sejam elas positivas ou negativas. Da mesma forma, se dá quando o indivíduo constata que na realização diária de suas atividades, existe a possibilidade de se expor e desenvolver seus potenciais e habilidades no alcance dos seus objetivos de vida.

Albuquerque e Tróccoli (2004) relatam que há duas formas de se referir sobre o tema de bem-estar no trabalho, sendo estas, hedônica, no qual o objetivo é a

felicidade, conceituando o bem-estar como subjetivo e ligado ao sentimento de prazer e desprazer; e, eudaimônica, no qual o objetivo está no significado da auto-realização, sendo conceituado como bem-estar psicológico, em relação à satisfação que o indivíduo possui da vida em geral. O bem-estar subjetivo tem como características as avaliações cognitivas e afetivas que os indivíduos têm de suas vidas, são nessas avaliações que podemos perceber se os mesmos estão realizados com suas vidas e como estão os sentimentos em relações com as suas experiências, sejam elas positivas ou negativas (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004). Também pode ser considerado por duas dimensões emocionais: os afetos, que são as questões negativas e positivas, e a natureza cognitiva, que predomina a satisfação com a vida (SOUZA, 2011).

Distinto do bem-estar subjetivo, que relata sobre as avaliações de satisfação com a vida, existe o bem-estar com viés psicológico, o qual, segundo Siqueira e Padovam (2008), é fortemente construído sobre formulações psicológicas do desenvolvimento humano e auxiliam no enfrentamento dos desafios da vida. O bem-estar psicológico contribui para uma melhor performance do ser humano e ajuda na concepção da felicidade, desta maneira, se apresenta como um sentimento capaz de completar totalmente os desejos dos indivíduos (SOUZA, 2011).

Silva (2007) destaca que as empresas estão em busca de um entendimento maior sobre esse tema para conseguir proporcionar melhorias das condições do ambiente, na qualidade de vida e, por consequência, no bem-estar no trabalho para os seus trabalhadores e o relacionamento entre pessoas. Dessa forma, Alves et al. (2012), ressaltam que o bem-estar no trabalho pode ser representado por três aspectos: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

A satisfação no trabalho é conceituada como uma circunstância mental positiva ou que leve o colaborador a sentir um sentimento de prazer sobre um trabalho bem feito (ALVES et al., 2012). Siqueira e Gomide (2004) evidenciam a satisfação no trabalho como a relação positiva com a empresa, a qual consegue englobar um conjunto de coisas, dentre as quais cita-se a boa relação com as pessoas que fazem parte da empresa, remuneração atrativa e possibilidade de crescimento dentro da organização. Assim, segundo Warr (2007), a satisfação converte-se em benefícios para a organização e principalmente para os trabalhadores.

O envolvimento com o trabalho, por sua vez, consiste no desempenho do trabalhador e o impacto do trabalho na sua autoestima. De acordo com Robbins (2002, sem paginação), o envolvimento com o trabalho “calcula o grau de como uma pessoa se identifica psicologicamente com seu trabalho”. Considera seu nível de desempenho como importante na valorização de si mesma. Segundo o autor, a pessoa, com alto nível de envolvimento com o trabalho, identifica-se muito com o tipo de atividade que realiza e se realmente se preocupa com ela. A literatura sobre o tema salienta que esse envolvimento fortalece os vínculos do indivíduo com a organização, assim, pode-se concluir, que o envolvimento com o trabalho está ligado de forma direta com o bem-estar no trabalho (SCHLICKMANN, 2011).

Já o comprometimento organizacional é o nível de identificação com o trabalho realizado, no qual o indivíduo se identifica com a organização, visando atingir objetivos da empresa e os seus objetivos pessoais. Dentre esse, a ênfase no comprometimento organizacional afetivo refere-se aos sentimentos positivos e negativos que o empregado poderia ter em relação à organização empregadora (SIQUEIRA, 2008). Para Allen e Meyer (2000), o comprometimento é uma conexão psicológica, onde une o colaborador à organização, diminuindo, assim, a possibilidade deste sair da

empresa. Barros (2014) também explica o termo comprometimento no cotidiano como colocar-se junto, envolvido, com “forte vinculação”. Exibindo, portanto, conceitos associados ao compromisso e à noção de responsabilidade.

2.2 Desempenho no trabalho

Para Coelho Júnior et al. (2010), o desempenho está ligado ao empenho do indivíduo em realizar as ações referentes a execução das metas e objetivos, sendo aquele que é relacionado às suas tarefas e atribuições, ou seja, àquilo que é esperado para a execução do seu papel no ambiente de trabalho e que alcançam bons resultados para a organização. Coelho-Jr. e Borges-Andrade (2011) reforçam que a análise do desempenho está vinculada a um composto de elementos no contexto organizacional em que o indivíduo está inserido e se relaciona com o resultado entregue, considerando as variáveis de custo, aproveitamento e execução.

Rêgo (2019), salienta que, o desempenho no trabalho possui uma característica multidimensional, podendo sofrer intervenção de fatores individuais e de contexto, por meio de diversas perspectivas e dimensões dessa variável. Um dos modelos de desempenho utilizados com mais frequência na literatura situa-se na distinção entre Desempenho voltado para Tarefa e Desempenho voltado para o Contexto, os quais serão utilizados no presente estudo, demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1 - Definição das dimensões de Desempenho no Trabalho

DIMENSÃO	DEFINIÇÃO
Desempenho voltado para a tarefa	Refere-se a maneira com que as atividades desempenhadas pelos indivíduos podem contribuir com as questões técnicas da organização
Desempenho voltado para o contexto	Refere-se as atividades que estão incluídas no suporte da organização no ambiente social e psicológico nos quais as metas organizacionais são buscadas.

Fonte: Queiroga (2009)

Para Salles (2010), o desempenho desenvolvido para tarefa se refere a atribuir como o indivíduo que colabora para os aspectos técnicos da organização, a partir da execução das suas atividades laborais, podendo gerar desempenho de duas formas: direta (voltados para a produção) ou de forma indireta (voltados para a gestão). Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Júnior (2015), apontam que, se trata de uma proporção que inclui todos os aspectos específicos das atividades trabalhistas de um cargo ou de uma função em específico, ou seja, aquilo que esperamos que o trabalhador realize, porque é de sua obrigação.

Já o segundo, voltado para o contexto, conforme Bendassolli (2012), está ligado com os estudos sobre organização formal/informal e os estudos dos sistemas de forma geral. Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Júnior (2015) complementam que desempenho contextual inclui não apenas comportamentos como ajuda aos colegas da organização ou bem-estar de seus membros, mas também o fornecimento de sugestões sobre como melhorar os procedimentos de trabalho.

Portanto, constata-se que o desempenho “é um conjunto de comportamentos ou ações que exibimos em determinadas situações e dependem de nossa compreensão, tácita ou explícita, do que seja esperado” (BORGES; MOURÃO, 2013, p.55). Um bom desempenho se dá pela inquietação de tornar-se uma pessoa mais produtiva e eficiente, objetivando a execução das tarefas com êxito e buscando alcançar o sucesso da organização (LUCENA, 2012).

Ainda que, o desempenho seja estudado em diversos níveis de análise, esta pesquisa tem como objetivo o desempenho individual no trabalho, pois sabemos que,

sem esse, não é possível visualizar um desempenho de equipes, de organizações, e nem desempenho de setores e países. E, apesar da importância da referida temática e da quantidade de pesquisas que são realizadas, esforços ainda são necessários para que se compreenda esse construto da maneira mais concreta (CAMPBELL; WIERNIK, 2015), principalmente no contexto nacional (BENDASSOLLI, 2012).

2.3 Relação entre bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho

Quanto maior o comprometimento com o trabalho, maior o nível de motivação do colaborador em relação à empresa onde exerce suas atividades, aumentando, assim, um bom nível de satisfação com a empresa em que atua, e conseqüentemente, seu bem-estar no trabalho (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014). De acordo Sobrinho e Porto (2012), as organizações que aplicaram a escala brasileira do bem-estar no trabalho em seu ambiente de trabalho, puderam identificar que o clima organizacional possui uma relação positiva significativa com o bem-estar no trabalho. Pode-se agregar alguns elementos que interferem nesse resultado positivo, como por exemplo busca por inovações, desempenho e reconhecimento, que contribuíram significativamente para a explicação da variância de bem-estar no trabalho.

Segundo Laurini, Santos e Blulm (2022), as pessoas necessitam se sentir bem em seu ambiente de trabalho, a fim de que possam desenvolver suas tarefas de maneira tranquila e eficaz. Rego (2009) também encontrou evidências de que os funcionários com maior bem-estar afetivo no trabalho se autodescrevem com maior desempenho individual para realizar as tarefas. Dessa maneira, as evidências mostram que o bem-estar afeta o desempenho no trabalho e o comportamento dos colaboradores de forma geral (WARR, 2007).

A ideia de que a felicidade pessoal pode ser atingida no ambiente de trabalho, entusiasma os estudiosos do comportamento organizacional e os gestores a fim de desenvolver novas estratégias eficientes para proporcionar bem-estar no ambiente de trabalho dos trabalhadores (PASCHOAL, TORRES, PORTO, 2010). Paz, Neiva e Dessen (2012) e Laurini e Santos (2021), apontam que no passado não era discutido com tanta importância a área do bem-estar, direitos, justiça social, saúde, trabalho honesto e dignidade humana, quanto discute-se no início do século XXI. As pesquisas e preocupações com estes temas dão motivação a área de pesquisa, que se interessa em compreender como as pessoas conseguem desenvolver um melhor papel no ambiente trabalho e como consequência disso o bem-estar e uma boa saúde psicológica dos colaboradores (PAZ; NEIVA; DESSEN, 2012).

Diener & Ryan (2008) relatam que aqueles trabalhadores que se alegram e são mais felizes, tendem a receber avaliações de desempenho mais altas dos seus supervisores, pois se tornam pessoas altamente produtivas e com alto nível de criatividade, fazendo com que demonstrem ótimos resultados para a empresa. Além disso, segundo os mesmos autores, estes trabalhadores criam o hábito de expor com maior frequência sua cidadania organizacional, estando mais dispostos a realizar tarefas que não são de sua área, porém se sentem felizes em ajudar os colegas, transformando assim uma equipe motivada e com um bom desempenho na organização.

Estudos psicológicos têm indicado que as pessoas que se sentem felizes no trabalho, tendem a desenvolver melhores relações sociais, mais sucesso no trabalho e melhor saúde (ARMENTA et al., 2015). Sabe-se que, a produtividade e o desempenho organizacional estão ligados a vários fatores, dentre eles, o fator humano (MARASEA & ANDRADE, 2006), por isso, uma empresa que realmente busque alto desempenho deve preocupar-se em engajar sua força (humana) de

trabalho a atingir metas e resultados que não beneficiem apenas a empresa, mas também as pessoas (MOREIRA & TOSE, 2012) e, acredita-se que isso possa ser alcançado por meio de sentimentos de bem-estar no trabalho.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo tem como objetivo analisar a relação entre o bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho na percepção dos trabalhadores de empresas do setor do comércio de Santa Maria/RS. Foi considerada como população do estudo indivíduos que possuíam vínculo empregatício formal no comércio da referida cidade. Levando-se em consideração a dificuldade de obter informações formais sobre o número preciso de trabalhadores empregados neste setor, não foi realizado um cálculo amostral exato. Para tanto, trabalhou-se com uma amostragem não probabilística por conveniência, sendo considerado os seguintes critérios de inclusão em relação a amostra: ter vínculo empregatício em empresa do comércio de Santa Maria/RS e consentir com a participação no estudo, assim, o estudo foi realizado com uma amostra de 81 indivíduos.

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário com itens fechados, composto por três partes: Parte I - Dados pessoais e ocupacionais; Parte II – Escala de Bem-estar no Trabalho e Parte III – Escala de Desempenho no Trabalho. A primeira parte do questionário foi composta por 10 questões, visando obter o perfil sociodemográfico dos pesquisados. Posteriormente, foi utilizada a Escala de Bem-estar no trabalho, sendo composta por 13 itens, construída e validada por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), dividida em duas dimensões que englobam satisfação e compromisso no trabalho e envolvimento com o trabalho, conforme apresenta-se no Quadro 2. Na validação dessa escala foram encontrados, pelos autores, índice de confiabilidade de 0,92 para dimensão Satisfação e compromisso no Trabalho e 0,87 para Envolvimento com o trabalho.

Quadro 2 - Dimensões e itens da escala de Bem-estar no Trabalho

DIMENSÃO	ITENS
Satisfação e compromisso no Trabalho	1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 13
Envolvimento com o trabalho	3, 8, 9, 12

Fonte: Siqueira, Orengo e Peiró (2014).

Por fim, com o intuito de mensurar o Desempenho no Trabalho, foi aplicada a Escala proposta por Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Junior (2015) composta por 20 itens divididos em duas dimensões: desempenho voltado para a tarefa e desempenho voltado para o contexto. No Quadro 3, expõe-se a distribuição dos itens da escala entre as dimensões. Na validação dessa escala foram encontrados, pelos autores, índice de confiabilidade de 0,82 para o desempenho voltado para a tarefa e 0,88 para o desempenho voltado para o contexto.

Quadro 3 - Escala de Desempenho no trabalho

DIMENSÃO	ITENS
Desempenho voltado para o contexto	4, 6, 8, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19
Desempenho voltado para a tarefa	1, 2, 3, 5, 7, 9, 10, 15, 20

Fonte: Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Junior (2015).

Tanto a Escala de Bem-estar no trabalho quanto de Desempenho no trabalho foi avaliada por meio de uma escala Likert de cinco pontos, variando entre “1 = discordo totalmente” a “5 = concordo totalmente”. Importante destacar que foi assegurado a todos os indivíduos participantes do estudo quaisquer esclarecimentos acerca da pesquisa, bem como, garantiu-se aos mesmos que a qualquer momento poderiam retirar o seu consentimento de participação, sem penalização alguma (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido), logo, a participação nessa pesquisa foi facultativa. Também, garantiu-se a confidencialidade dos dados pelos pesquisadores e o sigilo da identidade dos participantes no momento da publicação dos resultados (Termo de Confidencialidade).

A análise dos dados foi realizada quantitativamente, com o auxílio dos softwares “Microsoft Excel” versão 2013 e “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS) versão 23, sendo realizadas análises descritivas (tabelas de frequências, medidas de tendência central e de dispersão e padronização das médias) e de correlação. Também se calculou os indicadores de consistência interna Alpha de Cronbach, com o propósito de averiguar a confiabilidade dos construtos teóricos utilizados no questionário.

De acordo com Hair et al. (2007), o coeficiente de confiabilidade trata-se de uma medida de diagnóstico, que tem o intuito de medir a correlação entre as respostas de um dado instrumento, por meio das respostas dadas pelos respondentes, apresentando, assim, uma correlação entre as médias. Esse coeficiente pode variar de 0 a 1, sendo que os valores superiores a 0,7 indicam confiabilidade satisfatória da consistência interna. No Quadro 4 apresenta-se uma categorização sugerida pelo autor para classificar os índices de consistência interna obtido.

Quadro 4 - Classificação para os índices de consistência interna

VALORES DE ALPHA DE CRONBACH (α)	CLASSIFICAÇÃO PARA CONSISTÊNCIA INTERNA
Superior a 0,9	Excelente
Superior a 0,8	Muito bom
Superior a 0,7	Bom

Fonte: elaborado pelos autores, com base em Hair Jr. et al. (2007).

Para fins de interpretação, os dados intervalares foram transformados em dados categóricos. Essa categorização dos dados levou em conta o recomendado por cada um dos autores dos construtos utilizados (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014; QUEIROGA; BORGES-ANDRADE; COELHO JÚNIOR, 2015), bem como o cálculo da média das respostas dos indivíduos em relação à escala Likert de 5 pontos utilizada no instrumento de pesquisa. É importante destacar que ambas as escalas empregadas se encontram validadas para o contexto brasileiro, por pesquisadores das áreas da Administração, Psicologia e afins.

A interpretação de cada um dos escores médios produzidos pela aplicação da Escala de Bem-estar no trabalho foi feita levando-se em consideração que um valor entre 4 e 5 indica alto escore; entre 3 e 3,9, um escore médio; e um valor entre 1 e 2,9, um escore baixo no fator (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014). No que se refere a interpretação da escala de Desempenho no Trabalho, tem-se que as médias obtidas entre 1 e 2,9 indicam ocorrência insatisfatória de comportamentos no trabalho. Valores entre 3 e 3,9 indicam que os comportamentos ocorrem com frequência mediana, e acima de 4 até 5 com frequência satisfatória (QUEIROGA, BORGES-ANDRADE; COELHO JÚNIOR, 2015).

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao analisar o perfil sociodemográfico dos 81 pesquisados, verificou-se que a representação com maior média da amostra se destaca para as seguintes características: 46 são homens, totalizando 56,8% dos respondentes, 28 deles têm entre 46 e 55 anos (34,6%), 41 são solteiros (50,6%), sem filhos (47%), 53 atuam em suas organizações há menos de 5 anos (65,4%), 64 possuem renda de 1 a 4 salários-mínimos (79%) e 29% dividem igualmente as responsabilidades financeiras com outra pessoa. Questionados sobre a renda, 64 dos respondentes (79%), destacam receber de 1 a 4 salários-mínimos, com uma renda de R\$1.045,00 a R\$3.135,00. De acordo com informações levantadas, o valor do piso salarial de 2021 para o cargo de Lojista (Comércio Varejista) em Santa Maria/RS é de R\$ 1.555,22 para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.

Com a finalidade de verificar a consistência interna dos questionários que foram utilizados como instrumento de pesquisa no presente trabalho, foi avaliado o Coeficiente Alpha de Cronbach. De acordo com Hair Jr. et al. (2007), esse coeficiente poderá variar de 0 a 1, e os valores superiores a 0,7 indicam uma confiabilidade satisfatória, conforme exposto anteriormente no método.

As análises indicaram que todos os construtos apresentaram um bom coeficiente de Alpha de Cronbach (superior a 0,7). Em relação ao Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET), Siqueira, Orengo e Peiró (2014) encontraram valores de Alpha de Cronbach de $\alpha=0,93$, sendo que no presente estudo os valores para a mesma escala foram de $\alpha=0,908$. Já para o Desempenho no trabalho segundo a escala de Queiroga Borges Andrade e Coelho-Jr. (2015) encontraram valores de Alpha de Cronbach de $\alpha=0,99$, sendo que no presente estudo os valores para a mesma escala foram de $\alpha=0,959$. Diante dos resultados, passa-se para a próxima seção deste estudo, que busca descrever os níveis de bem-estar no trabalho dos trabalhadores pesquisados.

4.1 Nível das dimensões de Bem-estar no Trabalho

Aqui, realizou-se a análise das médias dos construtos a fim de classificá-las como Baixa (valor entre 1 e 2,9), Mediana (valor entre 3 e 3,9) ou Alta (valor entre 4 e 5). Na Tabela 1 apresentam-se as médias e desvios-padrão das dimensões do Bem-estar no trabalho e de seus respectivos itens.

Tabela 1-Estatísticas do nível de Bem-estar no Trabalho

Construtos	QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Satisfação e compromisso com o trabalho	1. Estou contente com a empresa em que trabalho	4,03	0,84
	2. Estou entusiasmado com a empresa onde eu trabalho	3,90	0,90
	4. Estou interessado na empresa onde trabalho	3,95	0,86
	5. Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho	3,40	0,99
	6. Estou animado com a empresa onde eu trabalho	3,84	0,87
	7. As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho	3,17	1,05
	10. Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe	4,02	0,83
	11. Estou orgulhoso da empresa onde trabalho	4,01	0,88
	13. Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	3,70	1,13

Envolvimento com o trabalho	3. As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia	3,24	0,99
	8. Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim	3,86	0,84
	9. As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho	3,13	1,20
	12. Eu como, vivo e respiro meu trabalho	2,85	1,26

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Conforme explicitado na tabela acima, tem-se que as médias para o construto de bem-estar no trabalho apresentam-se, na maioria, de escore médio (de 3 a 3,9) demonstrando um nível mediano de bem-estar dos colaboradores com a organização pesquisada. As variáveis da dimensão de **Satisfação e Compromisso com o trabalho**, que apresentaram as melhores médias foram: 1- *Estou contente com a empresa em que trabalho*; 10- *Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe e*; 11- *Estou orgulhoso da empresa onde trabalho*, sendo essas de 4,03, 4,02 e 4,01 respectivamente, e desvio padrão de 0,84, 0,83 e 0,88. Esses resultados comprovam que os participantes estão contentes com as empresas onde trabalham, sentem-se satisfeitos com a relação que mantem com os líderes, e sentem orgulho do seu local de trabalho. Siqueira (2009), ao citar a hipótese que ampara o modelo do bem-estar no trabalho, frisa os impactos positivos, em relação às emoções vividas no ambiente laboral, como dispostores do bem-estar laboral.

Já em relação às menores médias observaram-se as seguintes variáveis: 5- *Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho e*; 7- *As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho*, com valores de 3,40 e 3,17 respectivamente, e desvio padrão de 0,99 e 1,05. Esses itens demonstram uma insatisfação com o salário que recebem, quando comparado ao esforço que realizam e possuem uma visão de que a organização que atuam não é o principal fator motivador de suas vidas, possivelmente existindo outros fatores que são colocados como prioridade. Siqueira, Orengo e Peiró (2014), expõem sobre a satisfação no trabalho, apresentando um modelo mental positivo para o bem-estar no trabalho com um grupo de três grandes condições para satisfação. Essas condições se estruturam de acordo com as percepções dos trabalhadores sobre o que sentem em relações com chefia, demais colegas, retribuições organizacionais (promoções e salários) e as tarefas que são realizadas. De acordo com os autores, essas três condições modelam o estado mental positivo de bem-estar no trabalho (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

No que se refere a dimensão de **Envolvimento com o trabalho** o item que apresentou um resultado mais satisfatório foi a variável 8- *Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim*, classificado como nível mediano, com média de 3,86 e desvio padrão de 0,84. De acordo com Siqueira, Orengo e Peiró (2014), para que se tenha bem-estar no trabalho, é necessário que o profissional tenha um comprometimento organizacional satisfatório com a organização, sendo que a análise realizada nesse estudo mostra que há uma tendência de o trabalhador ter este envolvimento.

Quanto aos resultados menos satisfatórios, esses foram verificados nos itens 9- *As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho e*; 12- *Eu como, vivo e respiro meu trabalho*, com as médias de 3,13 e 2,85 respectivamente, sendo a primeira classificada como nível mediano e a segunda como nível baixo. Isso significa que os trabalhadores não vivem apenas para seu ambiente de trabalho. Paschoal e Tamayo (2008) expressam que algumas práticas organizacionais estão relacionadas com o bem-estar do trabalhador, por exemplo,

longas jornadas de trabalho e o trabalho temporário possuem um impacto negativo no bem-estar dos colaboradores.

Diante desses achados percebe-se que os respondentes possuem menor envolvimento com o trabalho e em contrapartida maior satisfação e compromisso. De acordo com Siqueira, Orengo e Peiró (2014), a satisfação e compromisso no trabalho é um modelo mental positivo que resulta dos sentimentos positivos promovidos por aspectos presentes no ambiente de trabalho e sentimentos também positivos dirigidos a organização. Enquanto o envolvimento com o trabalho necessita atender a três situações: necessário haver uma meta a ser alcançada por meio das atividades, os desafios impostos pelas atividades serem vencidos pelas habilidades do indivíduo, e haver feedback pelas atividades realizadas. Assim, a busca em conhecer o que gera sentimentos positivos em trabalhadores no ambiente de trabalho é tema cada vez mais frequente na área de pesquisa de comportamento organizacional.

4.2 Nível das dimensões do Desempenho no Trabalho

Aqui, a fim verificar a percepção dos indivíduos quanto ao seu nível de Desempenho no Trabalho, padronizou-se os resultados das médias do construto e das dimensões que o compõem, a fim de classificá-los em ocorrência Insatisfatória (médias de 1 a 2,9), Mediana (média de 3,0 a 3,9) ou satisfatória (média de 4,0 a 5,0). Na Tabela 2, apresentam-se as médias e desvios-padrão das dimensões Desempenho no Trabalho e de seus respectivos itens.

Tabela 2 - Estatística descritiva dos itens e dimensões de Desempenho no Trabalho

Construtos	QUESTÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Voltado para a tarefa	1 - Executo minhas tarefas dentro dos prazos previstos.	4,16	0,82
	2 - Executo adequadamente tarefas difíceis.	4,12	0,73
	3 - Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da organização.	4,18	0,79
	5 - Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano).	4,02	0,83
	7 - Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela organização.	4,16	0,76
	9 - Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades.	4,08	0,79
	10 - Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais.	4,14	0,77
	15 - Executo adequadamente tarefas rotineiras.	4,23	0,67
	20 - Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas.	4,16	0,82
Voltado para o contexto	4 - A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e objetivos da organização.	4,18	0,77
	6 - Procuo atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho.	4,03	0,73
	8 - Contribuo com alternativas para a solução de problemas e a melhoria dos processos da organização.	4,08	0,86
	11 - Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos organizacionais.	4,13	0,80
	12 - Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho.	4,21	0,73
	13 - Adapto minha rotina às alterações das metas da organização.	4,11	0,80
	14 - Soluciono dúvidas de meus colegas quando sou solicitado.	4,19	0,85
	16 - Utilizo meu conhecimento teórico/prático para realizar meu trabalho.	4,18	0,86
17 - Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho.	4,06	0,71	

18 - Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados.	4,07	0,78
19 - Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho.	4,18	0,74

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme explicitado na tabela acima, não foram verificadas nenhuma ocorrência de médias insatisfatórias (de 1 a 2,9) ou medianas (de 3 a 3,9) para o construto de Desempenho no Trabalho e suas dimensões voltado para a tarefa e voltado para o contexto. Os resultados evidenciam uma frequência satisfatória dos pesquisados com o seu desempenho no trabalho. Essa verificação é confirmada também pelos baixos valores de desvio padrão apresentados neste estudo, demonstrando concordância em relação à percepção dos trabalhadores participantes do estudo. Segundo Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Júnior (2015), o desempenho dos trabalhadores é de suma importância para o planejamento estratégico das organizações, pois profissionais apresentando bom desempenho pode representar bons indicadores de produtividade, bem como de relacionamento entre líderes e subordinados, especialmente no que se refere ao planejamento e monitoramento do desempenho, clima organizacional, satisfação com o trabalho e níveis de comprometimento.

O item que apresentou maior média para a dimensão **Voltado para a tarefa** foi o 15- *Executo adequadamente tarefas rotineiras*, com média 4,23. Essa afirmação evidencia que os trabalhadores realizam suas tarefas de forma correta. Entende-se o desempenho como forma de estratégia diante do planejamento das ações organizacionais, o resultado é capaz de representar indicadores de produtividade satisfatórios, assim como a boa relação entre os líderes e os funcionários, principalmente no planejamento e monitoramento do desempenho, ao clima e satisfação no trabalho (QUEIROGA, BORGESANDRADE e COELHO-JR., 2015).

Já os itens de menores média foram verificados nas questões 5- *Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano)* (média=4,02) e; 9- *Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades* (média=4,08). Esses dois itens trazem a necessidade das empresas reverem questões de uso dos recursos pelos seus trabalhadores e também destacar a importância de um bom planejamento. Importante ressaltar que, apesar dessas médias serem as mais baixas verificadas para a dimensão, enfatiza-se sua classificação como satisfatória na avaliação dos pesquisados.

Para a dimensão **Voltado para o contexto** o item 12- *Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho* foi o que se destacou como a média mais alta (4,21), ressaltando o auxílio aos colegas quando solicitado. Roelen, Koopmans e Groothoff (2008), concluíram na sua pesquisa que a satisfação com a variedade de tarefas, colegas, carreira, autonomia e condições de trabalho estão positivamente relacionadas com a satisfação geral no trabalho, e conseqüentemente, com o melhor desempenho nesse. Também, Cavazotte, Moreno Jr. e Turano (2015), salientam que os aspectos de disponibilidade de recursos e a cultura organizacional, teriam impacto tanto sobre aspectos processuais do desempenho, ou seja, os comportamentos individuais, como sobre os resultados alcançados no trabalho e suas conseqüências.

As menores médias para essa dimensão, por sua vez, foram identificadas nos itens 6- *Procuro atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho* (média=4,03); item 17- *Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho* (média=4,06) e; 18- *Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados* (média=4,07). De acordo com Bendassolli (2012), o desempenho voltado para o contexto não está ligado diretamente aos resultados de lucratividade financeira

da organização, mas sim para ações do indivíduo voltadas ao crescimento pessoal, social e organizacional, que contribuem para formação dos valores individuais com os organizacionais. Novamente, essas médias mesmo sendo menores, classificam-se como satisfatórias para a dimensão, entretanto, necessitam de atenção por parte das organizações no que se refere ao conteúdo envolvido nas questões para melhores resultados no futuro.

4.3 Relação entre Bem-estar no Trabalho e Desempenho no Trabalho

Para se investigar a relação existente entre o Bem-estar no Trabalho e Desempenho no Trabalho, realizou-se análise de correlação entre os construtos, por meio da Correlação de Spearman, com o objetivo de revelar a força de associação entre as variáveis. O coeficiente de correlação de Spearman é usado quando os dados não satisfazem as condições dos testes paramétricos, ou seja, não possuem uma distribuição normal (DANCEY; REIDY, 2006), sendo que esse varia entre -1 e 1.

De acordo com Lopes (2018), quanto mais próximo o valor estiver destes extremos, maior será a associação entre as variáveis. Portanto, quanto mais próximo de +1 maior é a tendência de relação linear positiva, e quanto mais próximo de -1 maior é a relação linear negativa. O sinal negativo da correlação significa que as variáveis variam em sentido contrário, ou seja, as categorias mais elevadas de uma variável estão associadas a categorias mais baixas da outra variável. Além disso, quanto mais próximo o valor estiver de zero, menor será a correlação linear entre as variáveis (DANCEY e REIDY, 2006). Sendo assim, na Tabela 3, indica-se as relações resultantes entre as médias dos construtos estudados.

Tabela 3 - Matriz de correlação e significâncias dos construtos de bem-estar-estar no Trabalho e Desempenho no Trabalho

	BET_SAT	BET_ENV	BET	DES_CTX	DES_TAR	DES
BET_SAT	r=1,0000	p<0,0001	p<0,0001	p<0,0001	p<0,0001	p<0,0001
BET_ENV	r=0,573	r=1,0000	p<0,0001	p<0,0001	p<0,0001	p<0,0001
BET	r=0,923	r=0,815	r=1,0000	p<0,0001	p<0,0001	p<0,0001
DES_CTX	r=0,494	r=0,315	r=0,493	r=1,0000	p<0,0001	p<0,0001
DES_TAR	r=0,502	r=0,302	r=0,488	r=0,859	r=1,0000	p<0,0001
DES	r=0,488	r=0,295	r=0,480	r=0,973	r=0,946	r=1,0000

Legenda. BET_SAT: Bem-estar no Trabalho – dimensão Satisfação e Compromisso no Trabalho; BET_ENV: Bem-estar no Trabalho – dimensão Envolvimento com o trabalho; BET: Escala Bem-estar no Trabalho; DES_CTX: Desempenho no Trabalho – dimensão Voltado para o Contexto; DES_TAR: Desempenho no Trabalho – dimensão Voltado para a Tarefa; DES: Escala Desempenho no Trabalho. Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Assim, observa-se que todas as correlações entre as variáveis da pesquisa foram associações positivas e significativas, o que indica haver, de alguma forma, relação direta entre estas. Quanto às correlações positivas, Pestana e Gageiro (2003), sugerem que as mesmas sejam classificadas da seguinte maneira: menor que 0,2 associação muito baixa; entre 0,2 e 0,39 baixa; entre 0,4 e 0,69 moderada; entre 0,7 e 0,9 alta; entre 0,9 e 1 muito alta.

Desta forma, segundo os resultados encontrados na Tabela 3, é possível perceber uma correlação moderada entre o bem-estar no trabalho e o desempenho, o que significa que existe relação entre as variáveis, e que quanto mais o trabalhador se sentir bem no seu ambiente de trabalho, melhor desempenho ele conseguirá

alcançar na organização. Entretanto, por ser uma relação moderada, parece haver outros fatores que influenciam nessa relação, pois o aumento de um aparenta não ser o que irá influenciar fortemente o aumento do outro. Sonnentag (2002), encontrou em sua pesquisa resultado semelhante, destacando que alguns aspectos específicos de bem-estar estão positivamente relacionados ao desempenho no trabalho, de modo que esses achados sugeriram que uma melhora no nível de bem-estar do trabalhador gera uma melhora no desempenho no trabalho.

Já quando analisamos a relação das dimensões da escala do bem-estar no trabalho com esse, é possível verificar uma correlação muito alta, demonstrando que, o trabalhador quando está satisfeito com a empresa, conseqüentemente estará envolvido com a organização e terá uma boa percepção de bem-estar no trabalho. Ademais, na análise do desempenho no trabalho, também pode-se observar essa alta correlação. Como abordado anteriormente, o desempenho é avaliado de acordo com o contexto e a tarefa, significando que ambos se relacionam e são importantes para percepção de um bom desempenho por parte do indivíduo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar, evidencia-se que o objetivo deste estudo, de analisar a relação entre o bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho na percepção dos trabalhadores de empresas do setor do comércio de Santa Maria/RS, foi alcançado. No que refere ao bem-estar no trabalho, as médias se mostraram, na maioria, positivas, enfatizando a importância dada pelos respondentes para seus valores pessoais e bem-estar. Também no desempenho no trabalho os respondentes demonstraram-se positivos em relação a utilização de conhecimento para melhor execução de suas atividades, bem como seus esforços para realizar as tarefas que contribuem para melhor desempenho da organização.

Sobre a relação entre os construtos, verificou-se que as correlações entre bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho mostraram-se moderadas, ou seja, quanto melhor for o bem-estar, melhor será o desempenho do colaborador no ambiente de trabalho. Com isso, torna-se indispensável o desenvolvimento do bem-estar para trabalhadores, pois auxilia no seu desempenho na organização como um todo.

No entanto é necessário salientar as limitações existentes no estudo. A população definida para o estudo não conseguiu alcançar a amostra almejada, ainda que se tenha obtido 81 respondentes e todos válidos, existiu a resistência de alguns pesquisados. Para tanto, sugere-se a realização de novas pesquisas sobre os temas evidenciados, em diferentes contextos, como novo público-alvo, outros setores, e a comparação diante dos resultados aqui encontrados. Além disso, pode-se analisar as estatísticas aqui apresentadas com mais aprofundamento, bem como a relação entre as variáveis das dimensões.

Ao encerrar, espera-se que a realização deste estudo tenha colaborado para o meio científico, assim como para os participantes da pesquisa, e as organizações. Ainda, almeja-se que este estudo tenha contribuído de forma prática para fornecer aos gestores insights sobre práticas que estimulem o bem-estar no trabalho, de modo a propiciar melhor desempenho dos trabalhadores. E, ao versar sobre bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho, que contribua para fomentar as discussões entre a relação desses dois construtos dentro da literatura dos estudos organizacionais e de gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Priscila Castro et al. **Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário**. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2012.
- ALBUQUERQUE, Anelise Salazar, & Trócoli, Bartholomeu Torres (2004). **Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- ALLEN, Natalie; MEYER, John. Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In: **Problems and solutions in human assessment**. Springer, Boston, MA, 2000. p. 285-314.
- ARMENTA, Christina N. et al. **Subjective Wellbeing, Psychology of 2nd**. Oxford: Elsevier, 2015 p.648-653.
- BARROS, Lesciara Moura Siqueira et al. Comprometimento organizacional: **Estudo com recém-contratados de uma empresa de pesquisa agropecuária. 2014**.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Desempenho no trabalho: Revisão da literatura**. *Psicologia Argumento*, Curitiba, 2012. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20471/19729>>. Acesso em: 25 de abril de 2021.
- BORGES, Livia Oliveira, MOURÃO, Luciana. **O Trabalho e as Organizações**. Porto Alegre: ArtMed, 2013.
- BENDASSOLLI, Pedro; MALVEZZI, Sigmar. Desempenho no trabalho: definições, modelsteóricos e desafios à gestão. In: **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Editora Armed; 2013.
- COELHO JUNIOR, Francisco Antonio.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; OLIVEIRA, Juliana Seidl; PEREIRA, André de Carvalho. Validação psicométrica de medida de auto-avaliação de desempenho no trabalho. In: **Anais 34º Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro, ANPAD, 2010.
- COELHO JUNIOR, Francisco Antonio; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 18, p. 221-234, 2008.
- CAMPBELL, John.; WIERNIK, Brenton . The modeling and assessment of work performance. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 2, p. 47- 74, 2015.
- DIENER, Ed; RYAN, Katherine. Subjective well-being: A general overview. **South African journal of psychology**, v. 39, n. 4, p. 391-406, 2009.
- FERREIRA, Maria Cristina et al. O bem-estar no trabalho e a predição de exaustão emocional. **Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Org.), Anais do XXXI ENANPAD**. Rio de Janeiro: ANPAD. **Retirado em**, v. 1, n. 07, p. 2008, 2007.
- GOMIDE JÚNIOR, Sinésio. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização**. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J.E. & BASTOS, A.V.B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2004.
- LAURINI, Matheus Machado.; SANTOS, Andressa Schaurich. Diversidade nas organizações: uma análise das produções científicas nos eventos da ANPAD. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.12, n.1, p.83-93, 2021. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2021.001.0007>

LAURINI, Matheus Machado.; SANTOS, Andressa Schaurich.; BLULM, Luis Felipe Magnago. Proposta de um Programa de Socialização Organizacional para uma Instituição de Ensino Superior. **Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, v. 11, p. 354-368, 2022

LUCENA, Maria Diva Salete. **Planejamento estratégico e gestão do desempenho para resultados**. São Paulo: Atlas, 2012.

MAXIMIANO, Antônio Cesar. **A Introdução à Administração**. 6º ed. São Paulo – SP: AtlasS.A, 2004.

MOREIRA, Lucymeire Cristina; TOSE, Marília de Gonzaga Lima e Silva. A PRÁTICA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO HUMANO EM EMPRESAS FABRIS. **Gestão & Conhecimento: Revista do curso de administração/ PUC Minas, Poços de Caldas**, v. 7, n. 1, p.1-17, jun. 2012.

MARASEA, Daniela Carnio; ANDRADE, Priscila. **Motivação e Qualidade de Vida: Fatores que Influenciam no Desempenho dos Funcionários**. In: SIMPEP,13., 2006, Bauru. Anais Bauru: Simpep, 2006. p. 1 - 12.

PASCHOAL, Tatiane. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Curso de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Brasília, 2008.

PAZ, Maria das Graças Torres; NEIVA, Elaine Rabelo; DESSEN, Maria. **Bem-estar e felicidade nas organizações: um só fenômeno?** In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Orgs.). Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. p. 105- 130.

PASCHOAL, Tatiane, TORRES, Cláudio V, & PORTO, Juliana Barreiros (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, 14(6), 1054-1072.

PEREIRA, Jéssica.; SANTOS, Andressa Schaurich.; LAURINI, Matheus Machado. Relação dos estilos de liderança dos gestores com o engajamento no trabalho dos colaboradores de uma empresa do segmento de bebidas. **ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS EM REVISTA**, v. 4, p. 99-128, 2022.

QUEIROGA, Fabiana; BORGES, Jairo Eduardo Andrade; COELHO, Francisco, Junior. Desempenho no trabalho: Uma proposta de avaliação geral por meio de autopercepções. In: K.Puente-Palácios & A. Peixoto, **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**– Um olhar a partir da psicologia. 36-45. Porto Alegre: Artmed, 2015.

QUEIROGA, Fabiana. **Seleção de pessoas e desempenho no trabalho: um estudo sobre a validade preditiva dos testes de conhecimentos**. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Paula; POLIZZI, Ângelo; SIQUEIRA, Mirlene Matias. Bem-Estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n.6, p. 71-93, 2015.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento organizacional** 9 ed. São Paulo: Prentice Hal, 2002.

RÊGO, Mariana Carolina Barbosa. **Desempenho no trabalho, comprometimento, Enrincheiramento, justiça e suporte organizacional: um estudo multinível**. 2019. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

ROCHA SOBRINHO, Fábio; PORTO, Juliana Barreiros. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 253-270, 2012.

REGO, Arménio. Empregados felizes são mais produtivos? **Revista de estudos politécnicos**. v.7, n. 12, p.215-233, 2009.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; ORENGO, Virgínea; PEIRÓ, Jose. **Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Bem-estar no trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquíria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201– 209, 2008.

SCHLICKMANN, Felicio Borgert. **Bem-estar no trabalho no setor bancário de Porto Velho- RO**. 2011. 35 f. Monografia (Especialização em Administração) - Universidade de Brasília, Curso de Administração, Porto Velho, 2011.

SOUZA, Warton da Silva. **Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho**. 2011. 78 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Administração, São Bernardo do Campo, 2011.

SONNENTAG, Sabine; FRESE, Michael. **Performance concepts and performance theory**. In: SONNENTAG, S. (Ed.). *Psychological Management of Individual Performance*. Great Britain: John Wiley & Sons, 2002. 3-27pg.

WARR, Peter. Learning about employee happiness. **Revista de Psicologia Organização do Trabalho**, v. 7, n. 2, p.133-140, 2007.