CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA
GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**NURYA RAISSA DE OLIVEIRA ARAUJO**

# A Relação entre Comprometimento no Trabalho e Bem-estar em uma Instituição do Terceiro Setor

GOIÂNIA,
2024

**NURYA RAISSA DE OLIVEIRA ARAUJO**

# A Relação entre Comprometimento no Trabalho e Bem-estar em uma Instituição do Terceiro Setor

Artigo apresentado ao Centro Universitário Alves Faria como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo.

Orientador: Prof. Esp. Catarina Vieira Souza Portugal

GOIÂNIA,
2024

**NURYA RAISSA DE OLIVEIRA ARAUJO**

# A Relação entre Comprometimento no Trabalho e Bem-estar em uma Instituição do Terceiro Setor

Artigo apresentado ao Centro Universitário Alves Faria como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo.

Orientador: Prof. Esp. Catarina Vieira Souza Portugal

_____

Prof. Esp. Catarina Vieira Souza Portugal – UNIALFA

_____

Me. Higor de Sousa Brito – UNIALFA

_____

Me. Marcus Vinicius Barbosa – UFRRJ

Goiânia, 15 de Junho de 2024.

**Agradecimentos**

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados durante todos os meus anos de estudos.

À minha mãe, por confiar no meu potencial e me incentivar sempre em todos os momentos ao longo da minha vida.

Ao meu noivo Natan que esteve presente nos momentos bons e ruins, obrigado pela compreensão e paciência.

À minha orientadora Catarina Vieira de Souza Portugal, por todo suporte e apoio prestado nessa jornada.

Aos colaboradores da instituição pesquisada que contribuíram para a realização desse trabalho.

Aos colegas e professores de toda a universidade que tive a oportunidade de desfrutar da presença, compartilhar conhecimentos e muito aprendizado.

## Resumo

A psicologia organizacional inicialmente chamada de psicologia industrial, preocupava-se em resolver problemas nas organizações, questões de desempenho e eficiência organizacional. Ao longo dos anos o campo da psicologia organizacional foi modificando o foco de seu estudo, analisando também temas como aprendizagem, comprometimento organizacional, bem-estar e outros. O comprometimento organizacional é um estado psicológico positivo que caracteriza a relação do sujeito com a organização e causa efeitos no desempenho. O bem-estar no trabalho é um estado mental positivo e está articulado a três vínculos: satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e envolvimento com o trabalho. Esta pesquisa teve como objetivo analisar e descrever o comprometimento organizacional e o bem-estar no trabalho, bem como compreender a relação entre eles em uma organização de terceiro setor, localizada em Goiânia-GO. A pesquisa possui caráter quantitativo e foi aplicada presencialmente. Participaram deste estudo uma amostra de 39 colaboradores que correspondem a 51,31% da organização. Os resultados demonstraram que os participantes possuem bem-estar no trabalho e vínculos afetivos para com a organização, levando a acreditaram que são responsáveis pelos resultados organizacionais. Encontrou-se também a relação entre comprometimento organizacional e bem-estar, demonstrando que a medida em que os colaboradores sentem bem-estar no trabalho, o nível de comprometimento na organização tende a aumentar proporcionalmente. O estudo apresenta algumas limitações e que podem ser exploradas em pesquisas futuras. Sugere-se que novos estudos abordem outros tipos de instituições e que outros construtos possam ser inseridos nas análises.



**Palavras-chave*:*** Comprometimento Organizacional; Bem-estar no trabalho; Organização de terceiro setor.



## Abstract

Organizational psychology, initially called industrial psychology, was concerned with solving problems in organizations, issues of performance and organizational efficiency. Over the years, the field of organizational psychology has changed the focus of its study, also analyzing topics such as learning, organizational commitment, well-being and others. Organizational commitment is a positive psychological state that characterizes the subject's relationship with the organization and causes effects on performance. Well-being at work is a positive mental state and is linked to three links: job satisfaction, affective organizational commitment and work involvement. This research aimed to analyze and describe organizational commitment and well-being at work, as well as understand the relationship between them in a third sector organization, located in Goiânia-GO. The research has a quantitative nature and was carried out in person. A sample of 39 employees participated in this study, corresponding to 51.31% of the organization. The results demonstrated that participants have well-being at work and emotional ties to the organization, leading them to believe that they are responsible for organizational results. A relationship between organizational commitment and well-being was also found, demonstrating that as employees feel well-being at work, the level of commitment in the organization tends to increase proportionally. The study has some limitations that can be explored in future research. It is suggested that new studies address other types of institutions and that other constructs can be included in the analyses.



**Keywords**: Organizational Commitment; Well-being at work; Third sector organization.

## Lista de tabelas

Tabela 1 – Estatística descritiva das medidas de Comprometimento Organizacional e Bem-estar no trabalho.....17

Tabela 2 – Matriz de Correlações entre Comprometimento Organizacional e Bem-estar no trabalho .....18

# Sumário

**1 Introdução ..... 11 a 14**
**2. Método ..... 14 a 16**
2.1. Participantes ..... 14 e 15
2.2. Instrumentos ..... 15
2.3. Procedimentos e coleta de dados ..... 15 e 16
2.4. Análise de dados ..... 16
**3. Resultados e Discussão ..... 16 a 18**
**4. Referências ..... 19 e 20**

# A Relação entre Comprometimento no Trabalho e Bem-Estar em uma Instituição do Terceiro Setor

**Nurya Raissa de Oliveira Araújo**
**Catarina Vieira Souza Portugal**
**UNIALFA**

A psicologia organizacional é uma das vertentes da ciência psicológica que surgiu no século XX, nos Estados Unidos e se desenvolveu através do movimento das relações humanas nas organizações, com o objetivo de melhorar o bem-estar no trabalho e compreender o comportamento dos funcionários (Spector, 2010).

Inicialmente chamada de psicologia industrial, preocupava-se em resolver problemas nas organizações, questões de desempenho e eficiência organizacional. Após a Segunda Guerra Mundial e a criação da lei que protege os direitos civis em 1964, foi criada a Associação Americana de Psicologia (APA) em 1970. Através desses e de outros eventos o campo da psicologia organizacional foi modificando o foco de seu estudo, analisando também temas como aprendizagem, comprometimento organizacional, bem-estar no trabalho e outros (Spector, 2010).

Existem diversas definições sobre comprometimento, dentre eles o que se destaca em comum entre os estudos é que comprometimento organizacional é um estado psicológico positivo que caracteriza a relação do sujeito com a organização e causa efeitos no desempenho (Bastos & Aguiar, 2015).

Apesar dos estudos sobre comprometimento serem antigos, foi a partir da década de 1970 que se intensificaram as pesquisas sobre este construto tão importante para a compreensão do comportamento nas organizações. O comprometimento organizacional se caracteriza pela pluralidade de conceitos e medidas existentes. No final dos anos 1980, a perspectiva que denotava forte influência foi a desenvolvida por Porter e colaboradores (1974), consolidada posteriormente no trabalho de Mowday, Porter e Steers (1982) sendo classificada como

atitudinal em que enfatizava a natureza afetiva e o processo de identificação do sujeito com os valores e objetivos da organização.

A partir de meados de 1980, através da investigação sobre as bases do comprometimento o modelo tridimensional integrador desenvolvido por Meyer, Allen e colaboradores veio para substituir o modelo de Porter. Este modelo possui o princípio de que os diferentes processos psicológicos estariam na base das dimensões especificas que definem o vínculo do funcionário com a sua organização.

O comprometimento é um tema de grande relevância, pois é um fator que aumenta a probabilidade de as organizações enfrentarem turbulências e transições com êxito. Alguns fatores organizacionais podem contribuir para fortalecer o nível de comprometimento, como: reconhecimento profissional, salário compatível com o mercado, respeito pelo trabalhador, liberdade de pensamento, incentivo as sugestões, entre outros. Siqueira (1995) presume que os trabalhadores se tornam comprometidos à medida em que compreendem que a empresa também está comprometida com eles. Quando os colaboradores estão comprometidos, eles se sentem responsáveis pelos resultados da organização, o que consequentemente impacta no esforço e motivação voltados às atividades realizadas (Medeiros & Albuquerque, 2005).

Siqueira (2008) aponta que os estudos recentes apresentam correlação entre comprometimento organizacional e bem-estar. O comprometimento organizacional está relacionado com os níveis de rotatividade de empregados, desempenho, absenteísmo, satisfação, além de bem-estar e saúde dos trabalhadores (Balsan et al. 2015). Elevar os níveis do comprometimento e bem-estar em uma organização pode trazer vários benefícios como diminuição da rotatividade, melhor convívio social, aumento da produtividade, contribuindo também para a autoestima e saúde mental dos colaboradores.

De acordo com o modelo teórico constitutivo de Siqueira (2009) o bem-estar no trabalho é um estado mental positivo e está articulado a três vínculos: satisfação no trabalho,

comprometimento organizacional afetivo e envolvimento com o trabalho. A satisfação está relacionada a sentimentos positivos promovidos por aspectos presentes no ambiente de trabalho. O envolvimento se caracteriza pela sensação de harmonia entre as habilidades profissionais e as exigências impostas pelas atividades que o sujeito realiza. Já o comprometimento afetivo são sentimentos positivos dirigidos à organização em que o colaborador está inserido. Os estudos sobre bem-estar começaram em meados dos anos 1960 e as pesquisas vem aumentando devido o interesse por esse assunto (Diener, 2000).

A satisfação no trabalho se refere a situações prazerosas que o sujeito vivencia na organização e está dividido em cinco dimensões, são elas: relações com colegas, supervisores, promoções, salários e o próprio trabalho (Siqueira, 2008). Para Spector (2003), a insatisfação no trabalho gera consequências como o aumento do absenteísmo, diminuição do desempenho e rotatividade elevada. Isso demonstra também que a satisfação no trabalho possui uma estreita relação com a satisfação da vida no geral. O colaborador ter uma visão positiva da organização que satisfaça os interesses de carreira dele, pode levar ao aumento da produtividade (Maynard & Joseph, 2008).

Os estudos de Traldi e Demo (2012) apresentam uma interdependência entre os construtos bem-estar e comprometimento nas organizações, verificando que o predomínio do afeto positivo fez com que os participantes da instituição pesquisada apresentassem maior grau de comprometimento. O artigo mencionado propôs-se de investigar as relações entre os construtos comprometimento organizacional, bem-estar e satisfação no trabalho dos professores de administração de uma Instituição de Ensino Superior. É de grande relevância, contribuindo com as produções sobre os temas de comprometimento, bem-estar e satisfação no trabalho.

Destarte, este trabalho é relevante para a compreensão das demandas de comprometimento e bem-estar no trabalho, otimizando as práticas profissionais nas

organizações. Espera-se também que este possa trazer reflexões e contribuições para a ciência psicológica. Tem como objetivo analisar e descrever o comprometimento organizacional e o bem-estar no trabalho, bem como compreender a relação entre eles em uma organização de terceiro setor, localizada em Goiânia-GO.

Através desta contextualização e explicação dos conceitos surge a seguinte pergunta que irá ser trabalhada ao longo deste artigo: como o comprometimento se relaciona com o bem-estar dos colaboradores de uma instituição de terceiro setor?

## Método

O método utilizado refere-se a um estudo de caráter quantitativo, realizado presencialmente, em uma organização de terceiro setor, localizada na cidade de Goiânia-Goiás. De acordo com os estudos de Richardson (1989), o método quantitativo possui como a principal característica a quantificação, tanto na coleta como também no tratamento das informações por meio de métodos estatísticos podendo ser simples ou complexos.

O objetivo deste tipo de método é garantir a precisão dos trabalhos, resultando em poucas chances de distorções dos dados. Este mesmo autor explica que é utilizado com frequência em estudos descritivos que buscam descobrir e classificar a relação entre variáveis.

### 2.1 Participantes

Participaram da pesquisa 39 respondentes representando 51,31% da organização, sendo 76 o número total de colaboradores. Dentre os participantes, 33 correspondem ao sexo feminino e 6 do sexo masculino e a faixa etária variou entre 15 e 51 anos. A escolaridade mínima dos participantes foi ensino médio incompleto e máxima ensino superior completo.

Os colaboradores estão alocados nos departamentos – administrativo, psicologia, serviço social, recepção, relações institucionais, coordenação, pedagógica, ocupando os seguintes cargos – auxiliar administrativo, jovem aprendiz, estagiário, assistente social, auxiliar de recursos humanos, analista de recursos humanos, assistente administrativo, coordenador, recepcionista, consultor de vendas e instrutor. O tempo médio de empresa foi de 39,89 meses.

## 2.2 Instrumentos

Para a coleta de dados foram utilizados o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o questionário de dados sociodemográficos, a escala de comprometimento organizacional e o inventário de bem-estar no trabalho.

A Escala de Comprometimento Organizacional é um instrumento unidimensional que visa avaliar o nível de comprometimento dos colaboradores em uma organização. Foi utilizada a versão completa da medida que é composta por 12 itens. As respostas são dadas por meio de escala likert de 6 pontos, onde 1 (discordo totalmente), 2 (discordo muito), 3 (discordo pouco), 4 (concordo pouco), 5 (concordo muito) e 6 (concordo totalmente).

O Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) tem como objetivo avaliar o construto psicológico bem-estar no trabalho. É composto por duas dimensões, sendo elas: envolvimento com o trabalho e compromisso e satisfação. As respostas são dadas por meio de escala likert de 5 pontos, onde 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (nem concordo, nem discordo), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente).

## 2.3 Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada de forma presencial em uma organização de terceiro setor, localizada na cidade de Goiânia-Goiás. Os documentos utilizados foram impressos e entregues juntamente com uma caneta esferográfica para seu preenchimento. A amostragem

foi selecionada por conveniência e os colaboradores foram convidados e orientados acerca do objetivo da pesquisa. Os participantes foram informados e tiveram garantidos o sigilo e a confidencialidade dos dados. Além das escalas, os gestores e colaboradores também assinaram o aceite no termo de consentimento livre e esclarecido.

### 2.4 Análise dos dados

Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas e de correlação, utilizando os softwares Microsoft Excel e o JAMOVI versão 28.

Para fins de interpretação dos níveis de comprometimento organizacional, partindo da escala likert de 6 pontos utilizada para mensurá-lo, foram considerados baixos valores entre 1,0 e 2,5; médios os valores superiores a 2,5 e inferiores a 4,5; e altos aqueles a partir de 4,5.

A interpretação de cada um dos dois escores médios produzidos pela aplicação do IBET-13 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.

## Resultados e Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo avaliar como o comprometimento se relaciona com o bem-estar dos colaboradores de uma instituição de terceiro setor. A Tabela 1 demonstra que 39 foi o número de participantes. Destes, a idade mínima foi de 15 anos e máxima de 51 anos. O tempo médio de empresa destes foi de ± 2,4 meses.

No que se refere a Medida de Comprometimento Organizacional a média foi de 4,56. Os dados obtidos no Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13) estão subdivididos em duas dimensões. A dimensão Compromisso e Satisfação obteve média 3,61 e a dimensão Envolvimento com o Trabalho – 3,62.

**Tabela 1**. Estatística descritiva das medidas de Comprometimento Organizacional e Bem-estar no trabalho

| | N | Mínimo | Máximo | Média |
|---|---|---|---|---|
| Idade | 39 | 15,0 | 51,0 | 29,487 |
| Tempo de Empresa (meses) | 39 | 1 | 264 | 39,897 |
| Comprometimento Organizacional | 39 | 2,7 | 5,7 | 4,563 |
| Compromisso e Satisfação | 39 | 2,3 | 4,8 | 3,614 |
| Envolvimento com o Trabalho | 39 | 2,5 | 6,0 | 3,621 |
| N válido (de lista) | 39 | | | |

A partir desses resultados é possível compreender que os colaboradores se sentem comprometidos com a organização em que trabalham, isso pode ser possível devido a alguns fatores como reconhecimento profissional, respeito pelo trabalhador, liberdade de pensamento, alinhamento de valores, entre outros. Siqueira (1995) afirma que quando os funcionários entendem que a empresa está comprometida com eles, eles se tornam mais comprometidos. Trabalhadores comprometidos sentem-se responsáveis pelos resultados da organização, isso faz com que o esforço e a motivação voltados para as tarefas laborais aumentem (Medeiros & Albuquerque,2005).

Os resultados das dimensões do bem-estar apresentaram-se na média, expressando que os participantes da pesquisa apresentaram níveis moderados de bem-estar quanto ao trabalho. O trabalhador pode aumentar a produtividade se tiver uma visão positiva da organização que satisfaça seus interesses de carreira (Maynard & Joseph, 2008).

Na tabela 2 que verifica a correlação entre as variáveis comprometimento organizacional e bem-estar no trabalho a relação apresentou ser positiva. Isso demonstra que a medida em que os colaboradores sentem bem-estar no trabalho, o nível de comprometimento na organização tende a aumentar proporcionalmente.

**Tabela 2.** Matriz de Correlações entre Comprometimento Organizacional e Bem-Estar no Trabalho

| | | **Comprometimento Organizacional** | **Compromisso e Satisfação** | **Envolvimento com o Trabalho** |
|---|---|---|---|---|
| Comprometimento Organizacional | R de Pearson | — | | |
| | gl | — | | |
| | p-value | — | | |
| Compromisso e Satisfação | R de Pearson | 0.698 | — | |
| | gl | 37 | — | |
| | p-value | < .001 | — | |
| Envolvimento com o Trabalho | R de Pearson | 0.677 | 0.787 | — |
| | gl | 37 | 37 | — |
| | p-value | < .001 | < .001 | — |

Percebe-se que assim como nos estudos de Traldi e Demo (2012) os resultados aqui descritos apresentam uma interdependência entre os construtos de comprometimento organizacional e bem-estar, verificando que o predomínio do afeto positivo fez com que os participantes da instituição apresentassem maior grau de comprometimento.

O presente estudo apresentou algumas limitações e que podem ser exploradas em pesquisas futuras. Em relação a amostra, o tamanho dela não representa a população total da organização, a amostragem por conveniência pode levar a implicação de vieses na seleção dos participantes, limitando a generalização dos dados. No que tange ao método de coleta de dados, entende-se a necessidade de adotar uma abordagem multimétodos, a fim de obter uma compreensão aprofundada dos construtos e suas relações. Por fim, sugere-se que novos estudos abordem outros tipos de instituições e que outros construtos possam ser inseridos nas análises.

## Referências

Balsan, L. A. G., Bastos, A. V. B., Fossá, M. I. T., Lima, M. P., Lopes, L. F. D., & Costa, V. M. F. (2015). Comprometimento e entrincheiramento organizacional: explorando as relações entre os construtos. *Revista de Administração Da UFSM*, *7*(4), 235–248.

Bastos, A, V. & Aguiar, C, V. Puente-Palacios, K., & Adriano. (2015). Ferramentas de Diagnóstico para Organizações e Trabalho: *Comprometimento Organizacional*. Artmed Editora.

Brito, A. P. M. P., & Bastos, A. V. B. (2001). O Schema de ´trabalhador comprometido´e gestão do comprometimento: um estudo entre gestores de uma organização petroquímica. Organizações & Sociedade, 8(22), 1–24. https://doi.org/10.1590/s1984-92302001000300011

Diener, E. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. American Psychologist, Washington, v. 55, n. 1, p.34-43, 2000.

Maynard, D. C., & Joseph, T. A. (2008). Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. Higher Education, 55, 135-154.

Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G. de, Marques, G. M., & Siqueira, M. (2005). Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. *Revista Eletrônica de Administração*, *11*(1).

Paschoal, T. (2008). Bem-estar no trabalho: Relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho (Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil).

Porter, L. W. et al. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, Maryland, v. 5, n. 59, p. 603-609.

Richardson, R.J. (1989). Pesquisa Social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas.

Siqueira, M. M. M. 1995. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília.

Siqueira, M. M. M. 2008. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed. Cap. 4.

Siqueira, M. M. M. 2014. Novas Medidas Do Comportamento Organizacional. Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Artmed, Porto Alegre. Cap. 3.

Spector, P.E. (2010). Psicologia nas Organizações. São Paulo: Saraiva. Cap. 1 e 2

Traldi, M.T. F., & Demo, G. (2012). REAd | Porto Alegre -Edição 72 -N° 2 -maio/agosto 2012 -p. 290-316 comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. https://www.scielo.br/j/read/a/sv88wGRXB5HNmKxjLqzLHsJ/?lang=pt&format=pdf