



**INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA**  
**DIVISÃO DE ECONOMIA E GESTÃO**  
**LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**FACTORES DETERMINANTES DO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR**

**Autora:** Sandra Silvano Nhabanga

Lionde, Novembro 2023



## **INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA**

### **Declaração**

Declaro por minha honra que este Ensaio de Culminação do Curso é resultado da minha investigação pessoal e das orientações dos meus tutores, o seu conteúdo é original e todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto, nas notas e na bibliografia final. Declaro ainda que este trabalho não foi apresentado em nenhuma outra Instituição para propósito semelhante ou obtenção de qualquer grau académico.

Lionde, Novembro, 2023

---

(Sandra Silvano Nhabanga)

## **Índice**

1.Introdução .....	2
2.Bem-estar no trabalho .....	3
2.1.Tipos do bem-estar no trabalho .....	5
2.1.2.Bem-estar psicológico .....	6
2.1.3.Bem-estar social .....	7
2.2.Antecedentes e consequentes do bem-estar no trabalho .....	8
2.3.Gestão e promoção do bem-estar em contexto organizacional .....	9
2.4.Estudos e Análises feitos em Moçambique sobre (QVT) .....	10
2.5.Variáveis do bem-estar do trabalhador.....	12
2.5.1.Atitudes organizacionais.....	12
2.5.2.Envolvimento no trabalho .....	13
2.5.3.Compromentimento organizacional .....	13
2.5.4.Satisfação laboral.....	15
2.5.5.Saúde Psicológica .....	16
3.Conclusão.....	18
4.Referências bibliograficas.....	19

## **Resumo**

Havendo necessidade de construir relações positivas entre o trabalhador e a organização, sendo trabalhador e a organização na qual actua, nas quais fomentam fenómenos e as variáveis do bem-estar que destacam se como, atitudes, satisfação, comprometimento, envolvimento e saúde psicológica nas organizações. O presente trabalho tem como objectivo principal avaliar os factores determinantes do bem-estar do trabalhador, e tem como objectivo específico identificar os factores determinantes do bem-estar do trabalho e por fim avaliar a gestão e a promoção do bem-estar no contexto organizacional. Para o alcance desses objectivos baseiou-se na pesquisa bibliográfica recorrendo aos estudos feitos nos anos anteriores de vários autores. O ambiente de trabalho é um factor determinante do bem-estar dos trabalhadores e, nesse sentido, o desenvolvimento de um ambiente de trabalho eficiente terá um impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Bem-estar do Trabalhador, Satisfação, comprometimento envolvimento no Trabalho.

## **1.Introdução**

No actual mundo corporativo, marcado por pressões empresariais, cumprimento de metas e exigências em geral, o ambiente organizacional torna-se cada vez mais competitivo e desafiador. Tendo em vista que os indivíduos passam muitas horas de seus dias no ambiente de trabalho, torna-se relevante buscar a felicidade, bem-estar e qualidade de vida neste ambiente.

Segundo Tamayo (2004), o período dedicado ao trabalho é um tempo valioso para a vida do ser humano, consiste em um elemento importante para o desenvolvimento do bem-estar e contentamento individual. Ao longo dos anos, as pesquisas na área de comportamento organizacional, estão recebendo maior importância por parte da academia e dos gestores.

Essas pesquisas têm como propósito estudar os elementos que influenciam a relação indivíduo - organização. Os gestores organizacionais identificam que grande parte do êxito de uma empresa está na troca reciprocamente benéfica entre seus líderes e colaboradores, no qual a organização tem a finalidade de progredir no mercado em que actua e os indivíduos buscam uma base emocional e valorização pelos serviços prestados (BASTOS; COSTA, 2001).

É fundamental que as organizações procurem promover o bem-estar do colaborador na empresa, pois o indivíduo satisfeito sente-se mais interessado e motivado, tornando-se engajado e desenvolvendo suas tarefas com maior eficiência. Uma das funções da gestão de recursos humanos é a promoção do bem-estar e a motivação dos colaboradores (Robbins, 2005).

De acordo com as ideias dos autores como Bastos e Costa(2001), Tamayo(2004), Robbins (2005), explicam que um indivíduo que sente-se valorizado na Organização desempenha melhor as suas funções e contribui para o contínuo desenvolvimento das suas actividades, mantendo atitudes pessoais e comportamentais positivas.

A escolha desta instituição assim como a realização do estudo salienta-se pelo facto de ter feito parte durante o estágio académico, e no percurso do mesmo constatou-se algumas condutas que influenciam de forma directa no bem-estar do trabalhador e que necessitam de alguma reflexão de modo a compreender melhor a realidade das mesmas. Portanto o trabalho em estudo tem como objectivo geral, avaliar os factores determinantes do bem-estar do trabalhador.

## **2.Bem-estar no trabalhado**

Como conceito genérico e global, o bem-estar refere-se a percepção e avaliação que as pessoas fazem de si próprias e das suas vidas. Numa linguagem científica, consiste nas experiências psicológicas positivas que ocorrem na vida das pessoas e que reflectem o bom funcionamento psicológico do indivíduo. Por exemplo, a expressão “Como estas?”, presente diariamente nas relações sociais humanas, representa claramente a importância que este fenómeno ocupa na nossa vida.

De acordo com Moretti (2009), o trabalho pode ser definido como sendo uma actividade criada e organizada pela sociedade, onde o indivíduo obedece a determinadas normas, mas também onde produz, cria e torna possível o desenvolvimento da organização onde se encontra inserido e dos objectivos desta, sendo remunerado em conformidade.

O trabalho tem um grande impacto no ser humano, participando na organização da identidade e dos traços de personalidades e constituindo-se como uma ponte para que outras componentes importantes da vida sejam consolidadas (Gouveia *et al.*, 2009).

Quando a avaliação que um indivíduo faz do seu trabalho como sendo positiva, normalmente existe repercussões no seu estado emocional, especialmente no que toca à geração de um estado de satisfação. Fala-se, então, em bem-estar no trabalho, ou seja, um estado emocional positivo que aparece sempre que o indivíduo faz uma apreciação positiva da sua ocupação profissional ou das experiências ou dos resultados derivados deste (Covacs, 2006; Gouveia *et al.*, 2009).

Actualmente, os conceitos de saúde mental e de bem-estar assumem um papel cada vez mais importante no contexto de trabalho. Como e do conhecimento geral, o trabalho absorve grande parte da nossa vida adulta, constituindo-se como um dos principais determinantes da saúde e do bem-estar ou felicidade do indivíduo. Esta felicidade no contexto de trabalho torna-se benéfica não só para os trabalhadores, mas também para as chefias e organizações (Warr, 2007).

Apesar da sua importância, muitos dos estudos sobre o bem-estar no trabalho (BET) referem-se a fenómenos como o *stress*, *burnout*, motivação e satisfação no trabalho,

que representam apenas conceitos relacionados com o BET, mas não definem o constructo em si. Assim, como tem sido definido o BET? Quais as propostas teóricas existentes na literatura referentes ao trabalho?

A proposta de Warr considera que a saúde mental do individuo e influenciada pela situação vivida no seu trabalho e depende de quatro factores principais:

- **Competência**, que consiste na capacidade do individuo em lidar com os problemas e actuar no meio envolvente com sucesso;
- **Autonomia**, que consiste na capacidade do individuo em resistir a pressões externas ou sociais e manter-se fiel as opiniões e acções;
- **Aspiração**, que se refere a tendência do individuo para estabelecer objectivos realistas e a tendência para dirigir a sua energia para outros objectivos, tendo em vista o seu crescimento e desenvolvimento pessoal; e
- **Bem-estar afectivo**, que se refere aos afectos positivos e negativos associados ao trabalho. Todos estes factores estão articulados entre si e reflectem a pessoa como um todo.

A dimensão do bem-estar afectivo tem sido, no entanto, apontada como o principal indicador da saúde mental e do BEP relacionados com o trabalho. Para Warr, o bem-estar afectivo no trabalho pode ser avaliado em três eixos ortogonais:

- Ansiedade -conforto,
- Depressão - prazer e
- Cansaço - vitalidade.

Posteriormente, Daniels (2000) adiciona dois outros factores:

- Aborrecimento - entusiasmo e
- Raiva – serenidade.

Deste modo, o bem-estar da pessoa no trabalho deve caracterizar-se por um equilíbrio harmonioso entre estes cinco factores:

- Ansiedade -conforto,
- Depressão -prazer;
- Aborrecimento -entusiasmo,
- Cansaço -vitalidade e

- Raiva -serenidade.

O modelo proposto por Van Horn *et al.*, (2004) sugere que o BET e, igualmente, um constructo multidimensional e pode ser definido como a avaliação positiva das diversas características presentes no contexto de trabalho do individuo, sendo representadas por cinco principais dimensões:

- **Dimensão afectiva**, que inclui a exaustão emocional, satisfação no trabalho e empenhamento organizacional;
- **Dimensão profissional ou motivacional**, que engloba os conceitos de autonomia, aspiração e competência profissional;
- **Dimensão comportamental**, também designada por bem-estar social que inclui os conceitos de despersonalização e relação com os outros;
- **Dimensão cognitiva**, que se refere ao cansaço ou fadiga cognitiva e reflecte a capacidade do individuo em processar nova informação e conseguir concentrar-se no seu trabalho; e
- **Dimensão psicossomática**, que se refere a presença ou ausência de queixas ou sintomas psicossomáticos (*ex.*, dores de cabeça e dores músculo-esqueléticas).

As três primeiras dimensões (afectiva, profissional e comportamental) resultam da integração dos modelos de Ryff e Warr. As outras duas dimensões (cognitiva e psicossomática) foram adicionadas a este modelo devido a evidências teóricas que sugerem que estas duas dimensões estão relacionadas com as três dimensões do bem-estar acima referidas.

## **2.1. Tipos do bem-estar no trabalho**

- Bem-estar subjectivo
- Bem-estar psicológico
- Bem-estar social

### **2.1.1. Bem-estar subjectivo**

O conceito de bem-estar subjectivo (BES) pode ser definido como a avaliação emocional (*ex.*, experiências positivas e negativas) e cognitiva (*ex.*, satisfação com a vida) que as pessoas fazem das suas vidas e que inclui aquilo que as pessoas em geral

designam por felicidade, paz, realização ou satisfação com a vida (Diener, Oishi & Lucas, 2003).

O campo do BES compreende uma análise científica do modo como as pessoas avaliam as suas vidas nesse momento e por períodos mais longos. Essas avaliações incluem as respostas emocionais dos indivíduos a eventos, satisfação com domínios da vida (*ex.*, família, trabalho) e julgamentos globais de satisfação com a vida (Diener *et al.*, 1999).

Alicerçado numa perspectiva hedónica da felicidade, que o considera como resultado de experiências de prazer e desprazer (Kahneman *et al.*, 1999 citado por Ryan & Deci, 2001).

Os indicadores do BES são:

- **Satisfação com a vida**, que corresponde aos julgamentos que as pessoas fazem da sua vida segundo os seus próprios padrões ou valores;
- **Afectividade positiva**, que inclui emoções como a alegria, entusiasmo, orgulho e excitação; e
- **Afectividade negativa**, que inclui emoções desagradáveis como a raiva, ansiedade, culpa, depressão e *stress* (Diener *et al.*, 1999, 2003).

### **2.1.2. Bem-estar psicológico**

O conceito de bem-estar psicológico (BEP), proposto e conceptualizado por Ryff (1989), integra conceitos provenientes de diferentes teorias, da psicologia do desenvolvimento, da clínica e da saúde mental. Deste modo, este constructo assume um carácter amplo e multidimensional e visa representar o funcionamento psicológico positivo do indivíduo.

O BEP insere-se numa perspectiva *eudaimonia* da felicidade, que o considera como o produto do desenvolvimento e realização do potencial humano, não apenas como a simples felicidade hedónica que faz o ser humano escravo dos seus próprios desejos ou prazeres (Aristóteles citado por Ryan & Deci, 2001).

Segundo o modelo de Ryff (1989), o BEP é acedido através de um conjunto de seis dimensões ou áreas de potencial desenvolvimento e expressão humanas:

- **Autonomia:** diz respeito à independência, autodeterminação e auto-regulação do comportamento o que permite que o indivíduo responda a pressões externas ou sociais de uma determinada maneira;
- **Aceitação de si:** diz respeito à avaliação positiva que o indivíduo faz de se próprio;
- **Crescimento pessoal:** tal como o próprio nome indica, esta dimensão diz respeito ao crescimento e desenvolvimento da pessoa enquanto ser humano e também à abertura a novas experiências;
- **Relações positivas com os outros:** Diz respeito à preocupação genuína com os outros, por exemplo, relativamente ao seu bem-estar e saúde;
- **Objectivos de vida:** diz respeito ao propósito e ao significado que a vida tem para os indivíduos;

**Domínio do meio:** refere à capacidade que o indivíduo tem em gerir e interagir correctamente com o meio onde se encontra inserido.

### **2.1.3. Bem-estar social**

O conceito de bem-estar social, proposto por Keyes (1998) refere-se, tal como a proposta de Ryff, a caracterização do funcionamento positivo do indivíduo, mas ao nível das relações dos indivíduos uns com os outros e com o ambiente. Este constructo multidimensional visa representar a experiência subjectiva de bem-estar num domínio público, a satisfação dos indivíduos no desempenho de tarefas sociais (*ex.*, como vizinhos, cidadãos ou trabalhadores).

Com base nos conceitos provenientes das teorias da sociologia e da psicologia social, Keyes (1998) sugere que o bem-estar social é composto por cinco dimensões:

- **Integração social,** que se refere a avaliação da relação do indivíduo com a sua comunidade e sociedade;
- **Aceitação social,** que consiste em reconhecer as qualidades dos outros e aceita-las de modo a facilitar a interacção;
- **Contribuição social,** que se refere a avaliação do valor social do indivíduo (*ex:* o contributo do indivíduo para a sociedade);

- **Coerência social**, que se refere a percepção do indivíduo sobre a qualidade, organização e funcionamento do mundo social em que esta inserido; e
- **Realização social**, a crença na evolução da sociedade através dos seus membros e instituições.

## **2.2. Antecedentes e consequentes do bem-estar no trabalho**

De um modo geral, a maioria dos estudos sobre os antecedentes do BET, abordam a dimensão afectiva deste constructo, ou seja, as emoções no trabalho, principalmente, as emoções negativas, como a ansiedade e a depressão (Danna & Griffin, 1999).

Na literatura organizacional, os estudos desenvolvidos tem vindo a demonstrar a importância de variáveis do contexto de trabalho como principais antecedentes do BET. Por exemplo, o estudo desenvolvido por Cotton e Hart (2003) numa amostra de agentes da polícia, revelou que o clima organizacional influencia fortemente o BET.

Por clima organizacional entende-se a percepção dos trabalhadores sobre os aspectos que caracterizam o seu ambiente de trabalho, nomeadamente, as praticas de gestão e liderança, a missão e objectivos organizacionais e as politicas de Recursos Humanos (*ex.*, avaliação de desempenho, politicas de remunerações, progressão na carreira, etc.).

Outras variáveis do contexto de trabalho, como a segurança no trabalho, *design* do ambiente de trabalho, características ergonómicas dos postos de trabalho, violência no trabalho e o assédio sexual, tem sido apontadas como potenciais preditores do BET (Danna & Griffin, 1999).

Também para Warr (2007), as características do contexto de trabalho remunerado tem um efeito benéfico no bem-estar dos trabalhadores. Neste sentido, o autor apresenta um conjunto de doze características do trabalho que actuam como potenciais determinantes do BET. Essas características são:

- Oportunidade de controlo pessoal,
- Oportunidade para o uso de habilidades,
- Metas geradas pelo ambiente,
- Diversidade do trabalho,
- Clareza do ambiente,

- Contacto social,
- Remuneração,
- Segurança física no trabalho,
- Posição social,
- Suporte do supervisor,
- Progressão na carreira e equidade.

Tais características diferenciam os diversos ambientes de trabalho, como também, influenciam muitos dos comportamentos organizacionais e, conseqüentemente, o bem-estar dos trabalhadores.

Outros estudos da literatura organizacional sugerem uma relação entre os traços de personalidade e o BET. O estudo desenvolvido por Daniels e Guppy (1994) numa amostra de contabilistas de nacionalidade inglesa demonstrou que as variáveis *locus* de controlo interno (*ex.*, o individuo acredita que os seus comportamentos são os principais responsáveis pelo que lhe sucede) e o suporte social tem efeito sobre o bem-estar afectivo no trabalho.

De facto, o suporte social tem sido considerado, por muitos investigadores, como tendo um impacto significativo sobre o bem-estar, como também, actua como moderador da relação entre os *stressores* e o bem-estar (Danna & Griffin, 1999).

Relativamente aos conseqüentes do BET, os estudos apontam para os efeitos negativos que o BET tem nos trabalhadores como custos emocionais, físicos e psicológicos, e nas organizações como o absentismo, *turnover* e menores níveis de desempenho (Danna & Griffin, 1999).

### **2.3.Gestão e promoção do bem-estar em contexto organizacional**

O bem-estar dos trabalhadores tem-se tornado uma preocupação crescente para as organizações. São estas entidades que proporcionam grande parte das vivencias positivas e/ ou negativas nos trabalhadores, devido a quantidade de tempo que passam no seu local de trabalho, as exigências da função e a interacção entre colegas e supervisor (Russell, 2008).

Diversos estudos revelam que a existência de bem-estar nos trabalhadores oferece vantagens emocionais, financeiras e competitivas as organizações (Rath & Harter,

2010). Assim, como devem as organizações promover o bem-estar em contexto de trabalho?

Segundo Turner *et al.*, (2002, citado por Russell, 2008) o ambiente de trabalho é um factor determinante do bem-estar dos trabalhadores e, nesse sentido, o desenvolvimento de um ambiente de trabalho positivo terá um impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores.

Para os autores, uma das estratégias de promoção do BET passa por examinar o desenho dos espaços de trabalho. Este deve encorajar os trabalhadores a comprometerem-se activamente com as suas tarefas, potenciar uma maior autonomia, desafios no trabalho e a oportunidade de interacção social.

E, também, importante que os trabalhadores tenham uma percepção clara do seu papel na organização, que possuam a informação necessária e uma certa previsibilidade acerca das funções a desempenhar.

Uma outra estratégia de promoção do BET consiste na existência de uma liderança transformacional. Para Sivanathan, Arnold, Turner e Barling (2004), este tipo de liderança está associada com níveis elevados de satisfação com a liderança, confiança no líder e percepções de justiça.

Em particular, os elementos da liderança transformacional (carisma ou influência idealizada, motivação inspiradora, estimulação intelectual e consideração individual) têm potenciais efeitos positivos no bem-estar dos trabalhadores e das chefias.

#### **2.4. Estudos e Análises feitos em Moçambique sobre (QVT)**

Em Moçambique, alguns estudos têm sido efectuados com subpopulações de diversos sectores de actividades, em áreas que se enquadram no sistema de gestão da QVT, nomeadamente: *stress* ocupacional, comprometimento organizacional, higiene e segurança no trabalho, satisfação no trabalho, clima organizacional, entre outras.

Parruque (2006), analisou o clima organizacional numa amostra de 300 funcionários do Conselho Municipal de Maputo (CMP) tendo o seu estudo concluído que havia a prevalência de um clima não satisfatório, segundo a percepção da amostra de

funcionários pesquisada, particularmente para os factores: liderança, plano de carreira e comunicação que necessariamente devem ser potenciados.

Quechá (2006), estudou o impacto das condições de higiene e segurança no trabalho sobre o nível de satisfação dos trabalhadores nas Linhas Aéreas de Moçambique (LAM). Os resultados do estudo apontaram que, de forma geral os 90 trabalhadores da amostra pesquisada sentiram-se satisfeitos com as condições de higiene e segurança no trabalho, mas, fizeram uma avaliação negativa de alguns factores como: o ruído, a insuficiência de meios de trabalho e o défice de informação sobre medidas de prevenção de doenças profissionais.

Serra (2006), analisou a QVT numa amostra de 255 professores de 13 instituições de Ensino Superior localizadas na Província de Maputo e nas Cidades de Maputo, Quelimane e Nampula, em Moçambique. Os resultados do estudo revelaram que os professores associaram o conceito QVT a factores de dimensão organizacional, com maior destaque para a remuneração e benefícios, valorização do indivíduo, condições e recursos de trabalho.

O estudo apurou que a maior parte dos professores discordou da existência de acções de QVT promovidas pelas suas instituições, tendo evocado, em maior percentagem, razões, como a falta de recursos financeiros por parte das instituições, a fraca gestão dos recursos humanos e a falta de sensibilização dos gestores para o assunto.

O estudo apurou também que os professores revelaram, em termos globais, um grau médio de satisfação moderada com a QVT, tendo a dimensão compensação justa e adequada sendo o ponto crítico de insatisfação para os mesmos. O estudo revelou ainda existirem diferenças significativas entre o nível de satisfação com a QVT dos professores das instituições de Ensino Superior públicas e privadas, tendo esta sido superior para os das privadas.

E o descontentamento seria a insatisfação do indivíduo pela falta de capacidade e experiência na execução de seu trabalho, baixa remuneração e receio de não conseguir atingir as metas determinadas pela empresa. Ainda que o descontentamento pertença ao conceito, sendo analisado pelo extremo oposto, salienta-se os indicadores de satisfação e contentamento pessoal, que auxiliam para que as organizações progridam no mercado de trabalho (PAZ, 2004)

O ambiente laboral é um lugar importante para a rotina dos trabalhadores, pois eles passam grande parte do seu tempo nesse espaço. Por conseguinte, é necessário atentar para prevenir possíveis doenças advindas do ambiente de trabalho, procurando promover o bem-estar dos profissionais. É comprovado que os funcionários logram grande proveito do bem-estar no trabalho, uma vez que tenham reconhecido que influenciam positivamente na execução das actividades da empresa (HARTER et al., 2003).

## **2.5.Variáveis do bem-estar do trabalhador**

- Atitudes organizacionais
- Envolvimento no trabalho
- Comprometimento organizacional
- Satisfação laboral
- Saúde psicológica

### **2.5.1.Atitudes organizacionais**

Ao nível organizacional, as atitudes constituem avaliações positivas ou negativas dos colaboradores em relação a aspectos do ambiente de trabalho, são elas (Robins & Judge, 2013):

- Satisfação com o trabalho, refere-se ao sentimento positivo face ao trabalho e advém da avaliação das características do trabalho;
- Envolvimento com o trabalho, determina até que ponto o colaborador participa activamente no trabalho, identifica-se com o trabalho e considera o desempenho importante para a auto-estima;
- Compromisso organizacional, relaciona-se com a medida em que o colaborador se identifica com a organização e os seus objectivos e pretende manter-se na organização;
- Suporte organizacional, percebido relaciona-se com o grau em que os colaboradores acreditam que a organização valoriza o seu contributo e preocupa-se com o bem-estar do colaborador;
- *Engagement* dos colaboradores representa o envolvimento do colaborador com a satisfação e o entusiasmo pelo trabalho que realiza.

### **2.5.2. Envolvimento no trabalho**

Segundo Kanungo (1982) o envolvimento com o trabalho é uma condição cognitiva de reconhecimento psicológico, consequência de uma avaliação que compreende a concepção de cada pessoa sobre a possibilidade da prática laboral satisfazer suas necessidades. O autor menciona também, que o envolvimento é resultante do método de interacção e estão consequentemente ligadas as necessidades internas e externas das pessoas.

Para Sekaran (1992) em uma pesquisa realizada com foco no impacto da percepção individual sobre o bem-estar, com o objectivo de melhorar o clima organizacional, no sector de recursos humanos em uma instituição, constatou-se que indivíduos casados tendem a ter um maior nível de bem-estar do que pessoas solteiras, divorciadas ou viúvas.

Entre os indivíduos que não estão casados, aqueles que se relacionam com alguém demonstram um grande nível de bem-estar, pois a presença de um parceiro pode significar maior chance de suporte social (DIENER et al., 1999). Dessa forma, finalizam-se os conceitos e abordagens sobre o tema aqui discutido, e passa-se para a metodologia adoptada para o cumprimento dos objectivos.

Para Brown (1996), o envolvimento com o trabalho é um factor de grande importância na vida das pessoas, uma vez que as actividades laborais consomem uma grande proporção do tempo. Neste contexto, os indivíduos podem ser estimulados ou alienados emocionalmente e mentalmente com o seu trabalho.

O estado de envolvimento implica num positivo e relativo estado de engajamento em todos os aspectos que representam o indivíduo no trabalho. Já o estado de alienação implica em uma perda de individualidade e separação das perspectivas do colaborador, com as perspectivas do ambiente de trabalho. Assim, envolvimento e alienação, são antagónicos; as pessoas envolvem-se mais quando percebem o potencial que essas actividades têm de satisfazer suas necessidades psicológicas (KANUNGO, 1982).

### **2.5.3. Comprometimento organizacional**

Ao passo que a satisfação no trabalho caracteriza os sentimentos dos colaboradores, o comprometimento organizacional afectivo faz uma definição mais vasta da proporção

em que o indivíduo se identifica e busca dedicar-se ao seu trabalho (ROTHBARD; PHILLIPS; DUMAS, 2005).

Conforme Silva, Vieira e Rodrigues (2014) o comprometimento através do enfoque afectivo envolve uma conduta activa dentro da organização em que o indivíduo trabalha. Ocorre alto grau de identificação com a organização, sendo que, “seu comprometimento se baseia em seus sentimentos, sua aceitação das crenças e valores da organização” (SILVA; VIEIRA; RODRIGUES, 2014, p. 177).

### **2.5.3.1.Níveis do Comprometimento**

- Afectivo
- Instrumental e
- Normativo

### **2.5.3.2.Afectivo**

A premissa básica do nível Afectivo, segundo Mowday et al. (1982 apud MEDEIROS, 2005), é a identificação do indivíduo com os objectivos da organização pela absorção dos seus valores com se fossem seus próprios valores.

De acordo com o autor, três componentes marcam essa relação: uma forte crença e aceitação das metas e valores da organização; uma disposição em exercer um considerável esforço em nome da organização; e um firme desejo de manter-se membro da organização, componentes esses que na concepção tanto de Mowday (1998) como de Meyer & Allen (1997) focam-se apenas na ligação afectiva.

### **2.5.3.3.Instrumental**

Meyer & Allen (1984) mencionam que os indivíduos se comprometem com o curso de uma acção, porque os custos associados com um comportamento diferente são muito altos, e não porque têm uma ligação afectiva com o objecto de seu comprometimento. Para Bastos (1993 apud BANDEIRA et al. 1999), o comprometimento, neste enfoque, seria um mecanismo psicossocial cujos *side-bets* impõem limites ou restringem acções futuras.

O estudo do comprometimento Instrumental, em relação ao Afectivo, tem recebido menos atenção segundo Meyer & Allen (1997). No entanto, os autores argumentam que a evidência, em pesquisas disponíveis, é consistente com a ideia de que o

comprometimento Instrumental se desenvolve em função de vários investimentos feitos pelo empregado em alternativas baseadas em custos, que este empregado acredita que exista.

#### **2.5.3.4. Normativo**

Os trabalhos de Wiener (1982) salientam o nível normativo. O autor define o comprometimento como a totalidade das pressões normativas internalizadas e a consequente acção, de maneira a satisfazer os interesses organizacionais. Acrescenta, ainda, que a identificação organizacional é o resultado dos valores da lealdade e do dever. Deste modo, o empregado é influenciado tanto pelas predisposições pessoais como pelas intervenções organizacionais.

Em estudo posterior Wiener & Vardi (1990) destacam mais dois elementos que compõem a teoria do comprometimento normativo: manifestação das pressões internalizadas em padrões de comportamentos, tais como o sacrifício, a persistência e a preocupação pessoal; e os valores e normas compartilhadas que, associados às crenças explicam as intenções comportamentais.

Corroborando, Medeiros *et al.* (2005) mencionam que as pressões normativas são geralmente provenientes da cultura da empresa, que impõe a acção e o comportamento na organização.

Foi verificado também que o comprometimento ocupacional, embora tenha recebido menos atenção, caminha, em determinados aspectos, conceito e operacionalização, de modo paralelo ao organizacional.

Bandeira (1999) é um dos bons exemplos a ser citado, quando o tema abordado é o comprometimento organizacional. Sua pesquisa conclui que a Gestão de Recursos Humanos influencia o comprometimento organizacional em duas relevantes dimensões: Afectiva e Normativa.

#### **2.5.4. Satisfação laboral**

Para Freire (1998) satisfação no trabalho é um sentimento que envolve características afectivas, ou seja, refere-se às acções do colaborador em seu período laboral, acumulando pensamentos, sentimentos, envolvimento e análises que definem seu desempenho. Conforme o referido autor, a definição de satisfação no trabalho está ligada a concepções de moral e envolvimento no trabalho, pois estão relacionados a emoções positivas, que irão ser assimiladas pelo colaborador em seu ambiente laboral.

#### **2.5.4.1.Factores determinantes da satisfação no trabalho**

Segundo Fernandes (1996), os factores determinantes da satisfação no trabalho são:

**Benefícios oferecidos pela instituição:** consideram-se os incentivos internos que a instituição oferece aos funcionários com o objectivo de satisfazer às necessidades pessoais destes, proporcionando um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

**Condições de infra-estruturas:** entende-se como sendo as condições do espaço físico desde edifício, todos materiais e equipamento disponibilizado para o desempenho das actividades que são proporcionados aos trabalhadores.

**Capacidade técnica:** entende-se como sendo a contribuição do trabalhador para o melhoramento da qualidade, eficiência e eficácia das actividades a serem desenvolvidas por este.

**Oportunidade de crescimento e segurança:** refere-se as oportunidades oferecidas pela instituição no que concerne a progressão na carreira e segurança no emprego.

**Relação inter-pessoal entre os funcionários:** dentro das instituições ou organizações a confiança e o respeito entre colegas é fundamental para um bom desempenho das actividades.

**Relação entre o superior hierárquico e o subordinado:** o superior hierárquico deve criar possibilidades de modo que os subordinados expressem as suas ideias ou sugestões em relação ao trabalho e as suas preocupações pessoais.

**Relação entre a produtividade e a remuneração:** a remuneração deve ser em conformidade com a produtividade do trabalhador, isto é, quanto maior for a produtividade maior será a remuneração.

#### **2.5.5.Saúde Psicológica**

A Saúde Psicológica é uma parte integral da Saúde do ser humano, não há Saúde sem Saúde Psicológica. A Organização Mundial da Saúde (OMS) define-a como um estado de bem-estar que permite às pessoas realizar as suas capacidades e potencial, lidar com o stress normal do dia-a-dia, trabalhar produtivamente e contribuir activamente para a sua comunidade.

Portanto, a Saúde Psicológica está relacionada com a capacidade de utilizarmos as nossas competências para gerir os desafios do dia-a-dia nos diferentes contextos em que vivemos (por exemplo, na escola, no trabalho ou na família).

A Saúde Psicológica também diz respeito à forma como pensamos, sentimos, avaliamos as situações, nos relacionamos com os outros e tomamos decisões. Quando temos Saúde Psicológica sentimo-nos confiantes e capazes de lidar com a nossa vida e com as outras pessoas.

É claro que todos temos momentos em que nos sentimos sozinhos, tristes ou zangados. No entanto, quando um acontecimento de vida ou situação altera a forma como costumamos pensar e sentir, de forma duradoura ou temporária, podemos enfrentar problemas de Saúde Psicológica. E, nesse caso, a nossa vida pode parecer-nos bastante mais difícil de gerir.

Existem diferentes graus de gravidade e tipos de problemas de Saúde Psicológica. Alguns dos mais conhecidos são a Depressão e a Ansiedade. Estes problemas podem acontecer em qualquer idade e interfere com a nossa capacidade de realizar as tarefas do dia-a-dia, de trabalhar, de aproveitar nossos tempos livres e manter relações com os outros.

Experimentar problemas de Saúde Psicológica pode ser perturbador e assustador. Podemos sentir que não há solução, que perdemos o controlo, que já não somos nós próprios ou que vamos ficar “malucos”. Podemos ter medo que os outros olhem para nós como estando “doidos” e de perdermos os nossos amigos e família até o emprego.

Um problema de Saúde Psicológica não é diferente de um problema de Saúde Física: reconhecer precocemente os sintomas e procurar ajuda é fundamental. Tal como acontece com as doenças físicas, os problemas de Saúde Psicológica também podem ser ultrapassados e há um conjunto de coisas que podemos fazer que nos ajudam a melhorar. Existem muitos tratamentos eficazes e é possível recuperarmos e vivermos uma vida plena, produtiva e feliz.

### **3. Conclusão**

Desta forma conclui-se que o bem-estar do trabalhador influencia de forma positiva e negativa na vida laboral dos funcionários, isso porque quando as instituições não possuem condições favoráveis no seu ambiente de trabalho gere desconforto na parte do trabalhador.

Ainda o déficit das relações profissionais pode ter efeitos sobre os objectivos individuais e organizacionais, a qualidade dos serviços prestados, identidade organizacional, comprometimento organizacional, redução da produção e produtividade, e existência de conflitos laborais, constituindo muitas vezes a chave para perda de reputação e prestígio no mercado. Não se pode falar em qualidade de produtos e serviços, se aqueles que vão produzi-los não possuem qualidade de vida e satisfação no seu local de trabalho.

Foi desse modo que debateu-se sobre o mesmo tema no sector da educação, estive-láno estagio académico foi daí que notei certas irregularidades, e quis partilhar dando certas dicas sobre o bem-estar do trabalhador, o trabalho em estudo tem como objectivo avaliar factores determinantes do bem-estar, assim como identificar factores que determinam o bem-estar do trabalhador e por fim avaliar a gestão e a promoção do mesmo no contexto organizacional.

De forma a ultrapassar esses problemas, a valorização do funcionário público é tida como a condição essencial para que o processo de modernização administrativa tenha êxito, pois a qualidade profissional dos funcionários e sua satisfação são condições necessárias para o alcance dos objectivos organizacionais e individuais

Portanto para conhecer o nível de bem-estar dos funcionários em função das variáveis em estudo e trabalho em geral e até que ponto são estimulados a usarem suas aptidões e potencialidades, deve-se contribuir no âmbito dos profissionais de recursos humanos a ter nova visão dos funcionários, criar padrões que adequam-se na vida contemporânea.

Para o caso prático da Educação, deve contribuir para melhorar as suas práticas de modo que a instituição proporcione condições favoráveis dos funcionários, adoptando o sistema de promoção a saúde, proporcionar todos os equipamentos necessários para melhor o empenho e a integridade do funcionário .

#### 4.Referências bibliográficas

BASTOS, António Virgílio B; COSTA, Fabíola M, (2001). Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 1, p.11-41.

DIENER, E. Suh E. M.; LUCAS, R. E.; SMITH, H. L, (1999) .Subjective well-being: three decades of progress. **Psychological Bulletin**, v. 125, n. 2, p. 276-302.

DANNA, Karen; GRIFFIN, Ricky W, (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature .**Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 357-384, June.

FREIRE, J.R. S( 1998). **Comprometimento e satisfação no trabalho**. São Paulo: USP.Gouveia *et al.*, 2009, bem-estar no trabalho, apud. São paulo. Pag 175.

HARTER, J.; SCHMIDT, F.; KEYES, C. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes, a review of the gallup studies. In: KEYS, C.; HAIDT J. **Flourishing: the positive person and the good life**. Washington D.C.: American Psychology Association, p. 205-224.

Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.

OLIVEIRA, A. F., & TAMAYO, A. (2008). Confiança do empregado na organização. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.) **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico de gestão**, pp. 97-110. Porto Alegre: Artmed Bookman.

Paz, M. G. T. (2004). **Poder e saúde organizacional**. In.: A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed.

Parruque, P. L. (2006). **A Liderança e o su Impacto no Clima Organizacional: Conselho Municipal de Maputo (Monografia de Licenciatura)**. Maputo: ESCJS/ISPU.

Quechá, M. E., Covacs (2006). **Impacto das Condições de Higiene e Segurança do Trabalho sobre a Satisfação dos Trabalhadores: O Caso da LAM – Linhas Aéreas de Moçambique (Monografia de Licenciatura)**. Maputo: ESCJS/ISPU.

Robbins, S. P. 2002.Comportamento organizacional. 11° ed. São Paulo: Pearson education.

ROTHBARD, N. P.; PHILLIPS, K. W.; DUMAS, T.L. (2005). Managing multiple roles: Workfamily policies and individuals' desires for segmentation. **Journal OrganizationScience**, v. 16, n. 3, p. 243-258.

Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131.

Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131.

RYFF, C. D.; KEYES, C. M. (1995). **The structure of psychological well-being.** *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 69, n. 4, p. 719-727.

SILVA, J. C. R.; VIEIRA, E. T.; RODRIGUES, J. L. K. (2014). Comprometimento Organizacional: Estudo de Caso em Uma Instituição Financeira em Processo de Integração no Vale do Paraíba Paulista. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 12, n. 2, p. 173-184.

Sivanathan, N. Arnold, K. A., Turner, N., & Barling, J. (2004). **Leading well: transformational leadership and well-being.** In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice*(pp. 241-255). New York: Wiley.

Van Horn *et al.* (2004), *the structure of occupational well-beings, study among dutch teachers. Journal of occupational, organizational psicbology.* 77, 365-375.

Warr, (2007), the measurement of well-beig and athers aspect of mental health.*Of journal occupantional psychology.* 63, 193-210.