

Bem-estar subjetivo e comprometimento organizacional: um estudo com profissionais contábeis

Subjective well-being and organizational commitment: a study with accounting professionals

Suzete Antonieta Lizote¹, Sayonara de Fátima Teston², Patrick Zawadzki³, Danuzi da Silva⁴
Charlize de Moraes Noval⁵

¹Universidade do Vale do Itajaí (Univali), Brasil, Doutora em Administração e Turismo. Docente na Universidade do Vale do Itajaí - Escola de Negócios nos Cursos de Graduação em Ciências Contábeis; Mestrado Profissional em Gestão, Internacionalização e Logística (PMPGIL) e Mestrado e Doutorado em Administração (PPGA)., e-mail: lizote@univali.br

²Universidade do Oeste Catarinense (UNOESC), Brasil, Doutora em Administração (Univali), docente do Mestrado e Doutorado em Administração (UNOESC), e-mail: sayonara.teston@unoesc.edu.br

³Universidade do Oeste Catarinense (UNOESC), Brasil, Doutorando em Administração (UNOESC), docente nos cursos de Graduação (UNOESC), e-mail: patrick.zawadzki@unoesc.edu.br

⁴Universidade do Vale do Itajaí (Univali), Brasil, Mestranda em Administração (Univali), e-mail: danuzidasilva@gmail.com

⁵Universidade do Vale do Itajaí (Univali), Brasil, Mestranda em Administração (Univali), e-mail: charlizedemoraisnoval@gmail.com

RESUMO

A regulação emocional ocorre através da expressão dos sentimentos no dia a dia e está relacionada diretamente ao bem-estar subjetivo. Este é um tema de discussões entre os gestores das empresas por estar associado com o comprometimento no trabalho. Este estudo teve como objetivo relacionar o bem-estar subjetivo com o comprometimento organizacional dos profissionais contábeis. A pesquisa foi quantitativa e exploratória. A população esteve composta por 208 colaboradores de quatro escritórios contábeis do Sul do Brasil, resultando em uma amostra de 155 respondentes. Os dados foram coletados através da aplicação de um questionário de autoperenchimento dividido em duas partes. A primeira, com base em Albuquerque e Tróccoli (2004) foi utilizada uma escala para avaliar o bem-estar subjetivo sendo dividido em afeto positivo, negativo e satisfação com a vida. A segunda, para mensurar o comprometimento organizacional com base no modelo de Meyer e Allen (1991) sendo dividido em comprometimento afetivo, instrumental e normativo. Os resultados obtidos demonstraram que o comprometimento afetivo dos colaboradores está diretamente relacionado com os afetos positivos e com a satisfação com a vida. Verificou-se também, que para os profissionais contábeis participantes da pesquisa, quanto maior o comprometimento normativo e instrumental, maiores são os afetos negativos e menor é a sua satisfação com a vida.

Palavras-chave: Bem-estar Subjetivo. Comprometimento organizacional. Contabilidade.

ABSTRACT

Emotional regulation occurs through the expression of feelings daily and is directly related to subjective well-being. This is a topic of discussion among company managers as it is associated with commitment at work. This study aimed to relate the subjective well-being with the organizational commitment of accounting professionals. The research was quantitative and exploratory. The population consisted of 208 employees from four accounting offices in southern Brazil, resulting in a sample of 155 respondents. Data were collected through the application of a self-administered questionnaire divided into two parts. The first, based on Albuquerque and Tróccoli (2004), used a scale to assess subjective well-being divided into positive, negative affect and life satisfaction. The second, to measure organizational commitment based on the model of Meyer and Allen (1991) being divided into affective, instrumental, and normative commitment. The results obtained showed that the employees' affective commitment is directly related to positive affections and satisfaction with life. It was also found that for the accounting professionals participating in the survey, the greater the normative and instrumental commitment, the greater the negative affect and the lower their satisfaction with life.

Keywords: Subjective Well-Being. Organizational Commitment. Accounting.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas a psicologia positiva tem como foco a investigação da saúde, dos aspectos positivos, como os de qualidade de vida, felicidade e bem-estar (ALBUQUERQUE TRÓCOLLI, 2004; HILLAGE *et al.*, 2014; ROBERTSON *et al.*, 2015; CARNEIRO; FERNANDES, 2015; GUEST, 2017). Para Paz *et al.* (2020), a predominância de aspectos positivos, na vida de uma pessoa proporcionará efeitos no sistema fisiológico, o que poderá prevenir o surgimento de doenças.

Antigamente, as pessoas podiam ser tratadas apenas como insumos e seus sentimentos serem ignorados. Entretanto, com a evolução, elas passaram a assumir um papel estratégico e relevante para a sustentabilidade das organizações, passando a ser fonte de competência organizacional essencial, exigindo valorização (DEMO; FOGAÇA; COSTA, 2018). Considerando que as pessoas são ativos intangíveis importantes para as organizações, os gestores possuem o desafio de criar valorização, satisfação e condições para estimular a realização do trabalho, identificando assim estratégias eficazes para a promoção do bem-estar das pessoas em seu ambiente laboral (OLIVEIRA; GOMIDE JÚNIOR; POLI, 2020). Além de uma avaliação geral da vida, é preciso considerar o papel que o trabalho desempenha em nossa existência para entender melhor o funcionamento positivo das pessoas (OLIVEIRA-SILVA; PORTO, 2021).

Paz *et al.* (2020) afirmam que constantemente, mais pesquisas surgem reafirmando a importância do bem-estar e como este interfere em todos os aspectos da vida, sejam eles emocionais, sociais ou profissionais. Importante salientar que uma das principais razões de afastamento do trabalho, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2008) é a depressão, sendo este um distúrbio mental relacionado diretamente com o bem-estar das pessoas.

O comprometimento organizacional (BASTOS *et al.*, 2014; PAIVA; DUTRA; LUZ, 2015; OLIVEIRA; HONÓRIO, 2020) também é considerado relevante para as organizações, pois estudos revelam que níveis mais altos de comprometimento também conduzem a desempenhos satisfatórios (ARAÚJO; LOPES, 2014; MAIA; BASTOS, 2015; JESUS; ROWE, 2015; ROCHA; HONÓRIO, 2015; FALCE *et al.*, 2017). Assim, o envolvimento e o comprometimento são importantes para a produtividade e nível do trabalho e atividades, ao promover a otimização das capacidades (SANTOS; ARAÚJO; MARQUES, 2020).

De um modo geral, o comprometimento pode ser entendido como o forte vínculo do trabalhador com a organização na qual está inserido e com aspectos relacionados a outras dimensões de sua vida como, por exemplo, o trabalho, a carreira, o sindicato, a profissão, entre outros, que produz uma noção de lealdade (BANDEIRA; MARQUES; VEIGA, 2000). Para Palácios e Peixoto (2015) o comprometimento se caracteriza como um estado psicológico positivo baseado no relacionamento entre o indivíduo e a organização, que causam reflexos no desempenho das atividades laborais.

Estudar o comprometimento organizacional auxilia no entendimento da permanência das pessoas nos empregos e até mesmo nos fatores que podem motivar uma pessoa a ir em busca de seu propósito de vida (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979). Para Bandeira, Marques e Veiga (2000), ele incita o indivíduo a dispor energia, tempo e esforços da organização. Trata-se de vínculo entre indivíduo e organização que inclui o quanto a pessoa pode, ou não, mobilizar-se a favor da eficácia dos processos de interesse organizacionais. Neste contexto, compreender o grau de comprometimento e suas dimensões têm sido objetivo de inúmeros estudos organizacionais. Este entendimento pode subsidiar o processo decisório de supervisores em diferentes ambientes, uma vez que a reciprocidade pode ser a principal base para o alinhamento de expectativas organizacionais e individuais de supervisores e subordinados (WEYMER *et al.*, 2018).

A profissão contábil, em decorrência do desenvolvimento e internacionalização da economia, é uma das atividades empresariais que tem ganhado destaque no cenário mundial. A área contábil, de acordo com as colocações de Vogt, Bilk e Silva (2019) está passando por transformações importantes que exigem do profissional, além do conhecimento técnico contábil, flexibilidade, dinamismo, atualização constante e preparação para se destacar diante dos desafios de apresentar diferenciais competitivos no ambiente de negócios em que opera.

Diante deste contexto, este estudo tem como objetivo geral relacionar o bem-estar subjetivo com o comprometimento organizacional dos profissionais contábeis, buscando responder ao seguinte questionamento: Qual a relação entre o bem-estar subjetivo e o comprometimento organizacional dos profissionais contábeis?

A partir da revisão da literatura, a delimitação do marco teórico indica que a identificação dessas dimensões ainda é um tema pouco explorado com profissionais da contabilidade. Desta maneira, a relevância do estudo está em trazer novas evidências empíricas sobre os construtos propostos, em particular para os escritórios de contabilidade, objeto desta

pesquisa. Assim sendo, analisar o comprometimento e o bem-estar subjetivo no trabalho dos colaboradores dessas organizações prestadoras de serviços contábeis adquire relevância tanto para academia quanto para os proprietários, que desta forma podem melhor avaliar as relações desses constructos com o desempenho organizacional.

Após esta introdução, o trabalho está estruturado em outras cinco seções. O referencial teórico sobre o tema se apresenta na segunda seção e a abordagem metodológica na seguinte. Na sequência, se analisam os dados e na quinta seção apresentam-se as considerações finais. Por último se listam as referências utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 BEM-ESTAR SUBJETIVO

Os estudos sobre bem-estar subjetivo iniciaram por volta da década de 1960. Inicialmente, a satisfação das necessidades estava mais relacionada aos bens e recursos materiais, na qual eram priorizados os ganhos monetários e os bens e serviços que o dinheiro poderia comprar. Com o passar do tempo, verificou-se que existiam outros aspectos que determinavam o bem-estar, como as relações sociais e familiares, a saúde, a satisfação no trabalho, a autonomia, entre outros (GALINHA; RIBEIRO, 2005; ROCHA SOBRINHO; PORTO, 2012; MOLINA *et al.*, 2017; PÉREZ-NEBRA; QUEIROGA; OLIVEIRA, 2020).

Giacomoni (2004, p. 43) ao conceituar o bem-estar subjetivo (BES) afirma que “[...] perspectivas atuais definem o bem-estar subjetivo como uma ampla categoria de fenômenos que inclui as respostas emocionais das pessoas, domínios de satisfação e os julgamentos globais de satisfação de vida”. Neste sentido, Albuquerque e Tróccoli (2004) argumentam que o conceito de bem-estar subjetivo é complexo e compreende uma dimensão cognitiva e uma afetiva, envolvendo outros conceitos e dimensões de estudo como emoções negativas positivas e qualidade de vida. Woyciekoski, Stenert e Hutz (2012), por sua vez, salientam que o BES é influenciado por inúmeros fatores, quer de caráter intrínseco, que advém do próprio indivíduo, quer de caráter extrínseco, relacionado ao ambiente.

Diversas áreas já abordaram diferentes designações e termos ao estudar o BES, conforme se apresenta no Quadro 1

Quadro 1 - História e evolução do BES

Evolução conceitual	Período	Características
1ª. Herança sócio-histórica	Século XVIII	Desenvolvimento pessoal e felicidade
1ª. Distinção conceitual	Década de 1960	Evolução de bem-estar material para bem-estar global
2ª. Herança sócio-histórica	Década de 1970	Promoção da saúde física e mental, melhor estilo de vida
2ª. Distinção conceitual	Década de 1980	Difusão conceito de bem-estar e BES
3ª. Herança sócio-histórica	Década de 1990	Saúde mental e psicologia positiva
3ª. Distinção conceitual	Século XXI	BES: afetos e cognição

Fonte: Adaptado de Galinha, Ribeiro (2005).

Os termos evidenciados no Quadro 1, mesmo tendo alguma similaridade, não podem ser tratados como sinônimos. Podem ser denominados de outras formas como: felicidade, satisfação, estado de espírito e afeto positivo. A definição desses conceitos ainda está em desenvolvimento (DIENER, 1994; ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; CACHIONI *et al.*, 2017)

Sendo assim, notam-se duas dimensões a serem estudadas: a emocional e a cognitiva. A emocional frisa nos afetos positivos e negativos, já a cognitiva fala sobre a satisfação com a vida. Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004) o afeto positivo é um contentamento hedônico puro experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade. É um sentimento transitório de prazer ativo; mais uma descrição de um estado emocional do que um julgamento cognitivo. Afeto negativo refere-se a um estado de distração e engajamento desprazível que também é transitório, mas, que inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes.

Enquanto o componente de afeto se refere a aspectos emocionais, o componente cognitivo diz respeito aos aspectos racionais e intelectuais, conforme esclarece Cachioni *et al.* (2017) a dimensão satisfação com a vida é um julgamento cognitivo de algum domínio específico na vida; uma avaliação sobre a vida de acordo com um critério próprio. O julgamento da satisfação depende de uma comparação entre as circunstâncias de vida do indivíduo e um padrão por ele escolhido.

Para os pesquisadores, o interesse vai além da descrição dos atributos de pessoas felizes ou até mesmo das correlações de características demográficas com níveis de bem-estar subjetivo. Para Siqueira e Padovam (2008, p. 202) “O esforço atual dos pesquisadores está orientado pela busca de compreensão do processo que sustenta a felicidade”.

Os benefícios do bem-estar no trabalho conforme pontuam segundo Sinisammal *et al.* (2012), são extensíveis aos empregados, aos empregadores e à economia nacional.

Complementam Oliveira, Gomide Junior e Poli (2020, p. 3) “No caso das organizações, um nível apropriado de bem-estar aumentaria a qualidade e produtividade, além de afetar positivamente a redução de problemas de saúde que geram afastamento do trabalho”.

2.2 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O comprometimento organizacional é um tema amplamente discutido nos estudos relativos ao comportamento dos indivíduos no ambiente de trabalho, em virtude da sua influência positiva nos resultados da organização. Para Wagner e Howenbeck (2020), ele pode ser definido como uma fonte de vantagens competitivas, que caracteriza a relação de indivíduos e influenciam nas decisões que podem gerar motivação e engajamento entre os membros. Segundo Lima *et al.* (2020), colaboradores comprometidos se sentem mais empenhados ao executarem tarefas no trabalho, pois há colaboração dos trabalhadores na consecução do seu trabalho e dos objetivos organizacionais, diminuindo os índices de rotatividade.

Além de influenciar a produtividade, estudos demonstram que o comprometimento organizacional interfere também na satisfação no trabalho e redução do *turnover* (LIMA *et al.*, 2020; OLIVEIRA; HONÓRIO, 2020; WAGNER; HOWENBECK, 2020), corroborando a necessidade das organizações revisarem suas práticas gerenciais, principalmente no que condiz ao comportamento e satisfação dos indivíduos com as ações praticadas no ambiente corporativo.

Diante da variabilidade de definições encontradas, Bastos *et al.* (2014) apresentaram que todos os conceitos atribuídos ao comprometimento, de forma geral referenciam algumas características comuns como: uma tendência que estabiliza, coage e modela o comportamento do indivíduo, levando-o a agir em direção a um objetivo. Mowday (1998) acredita que são necessárias muitas pesquisas longitudinais para que haja uma melhor compreensão do comprometimento.

Na literatura, três enfoques predominam o tema do comprometimento organizacional: afetivo, instrumental ou calculativo e normativo. Alguns pesquisadores trataram os enfoques de forma individual enquanto outros adotaram o modelo multidimensional, que é o caso dos autores Meyer e Allen (1991). O modelo proposto pelos autores possui caráter tridimensional: afetiva, instrumental e normativa.

Allen e Meyer (1990) mencionam que o vínculo afetivo apresenta um favorecimento à empresa, uma vez que o colaborador acredita que deve se empenhar, realizar esforços extras, investimentos e sacrifícios para demonstrar o seu desejo de continuar vinculado àquela organização. Conforme Rego e Souto (2004), os indivíduos mais comprometidos afetivamente apresentam a tendência de contribuir mais intensamente para com a organização, com menores índices de absenteísmo, *turnover* e melhor desempenho. Bastos *et al.* (2011) tratam o comprometimento organizacional afetivo como uma medida unidimensional utilizada para avaliar a intensidade com que um colaborador nutre sentimentos positivos e negativos para com a empresa que o emprega. Para Bastos *et al.* (2014) ele é entendido como um apego à organização, resultante de experiências anteriores que promovem sensação confortável dentro da organização e competência no trabalho.

O segundo componente do comprometimento é denominado instrumental. Essa dimensão, segundo Borges e Albuquerque (2014) envolve a avaliação dos custos associados à saída da organização, tomando por base a magnitude do número de investimentos feitos pelo empregado na organização e a falta de alternativas no mercado. Ele é próprio dos indivíduos quando estes permanecem na empresa em função da avaliação que fazem, entre os custos e recompensas de permanecer ou, os custos e riscos de sair da organização (PAIVA; DUTRA; LUZ, 2015).

O terceiro componente do comprometimento é denominado normativo. De acordo com Borges e Albuquerque (2014) ele consiste na adesão às normas e objetivos da organização, a partir de pressões normativas internalizadas pelos trabalhadores que ocorrem no processo de socialização após a entrada na organização. Quando do predomínio desta dimensão, conforme Rodrigues e Bastos (2013), pensar ou planejar retirar-se da organização pode vir acompanhado de sentimento de culpa, incômodo, apreensão e preocupação.

O estudo empírico sobre o comprometimento organizacional, a ser utilizado neste estudo, será o modelo de Meyer e Allen (1991), o qual foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998) e Bandeira, Marques e Veiga (2000). Meyer e Allen (1991) sintetizam os conceitos, conforme se apresenta no Quadro 2.

Quadro 2 - Dimensões do comprometimento organizacional

Dimensão	Caracterização	Estado psicológico
Afetiva	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização.	Desejo: O indivíduo sente que QUER permanecer
Normativa	Grau em que o colaborador possui um sentido de dever moral de permanecer na organização.	Obrigação: O indivíduo sente que DEVE permanecer
Instrumental	Grau em que o colaborador possui um reconhecimento dos custos associados à saída da organização (ou pela ausência de alternativas, ou pela noção de sacrifícios elevados na saída).	Necessidade: O indivíduo sente que TEM que permanecer

Fonte: Adaptado de Meyer e Allen (1991).

Para vislumbrar a aplicabilidade do modelo de Meyer e Allen (1991) são apresentados os achados de algumas pesquisas que abordaram essa temática. O estudo desenvolvido por Marques *et al.* (2007) analisou as dimensões latentes da liderança e do comprometimento organizacional e suas relações, em 84 gerentes ou proprietários de lojas e 152 vendedores de cinco *shopping centers*. Os resultados revelaram que o estilo de liderança transacional e as subdimensões influência idealizada e motivação inspiracional influenciam positivamente o comprometimento organizacional dos trabalhadores.

Por sua vez, Maciel e Nascimento (2013) pesquisaram a relação da liderança transformacional com o comprometimento organizacional em 331 trabalhadores de oito organizações do setor de serviços. Os achados apontam relação positiva entre liderança transformacional e as dimensões afetiva, instrumental e normativa do comprometimento organizacional. Destaca-se que para o comprometimento instrumental, a relação foi mensurada pelo grau de instrução dos liderados.

Nogueira, Costa e Claro (2015) investigaram a relação entre os estilos de liderança e o comprometimento organizacional afetivo de 92 trabalhadores de uma empresa privada na cidade de São Paulo. Os resultados apontaram para correlações fracas entre estilos de liderança e comprometimento organizacional afetivo, sendo significativas as correlações do comprometimento com o estilo tarefa e com o estilo situacional. Observou-se que entre os estilos de liderança, 26% dos entrevistados percebem sua liderança voltada para a situação, 22% para os relacionamentos, 33% para a tarefa e 19% não se definiram. Quanto ao comprometimento, percebeu-se que 8% dos entrevistados foram considerados descomprometidos, 42% comprometidos e 50% indefinidos. Em linhas gerais, os resultados demonstram que o comprometimento afetivo possui pouca relação com os estilos de liderança quando há minoria de indivíduos que se autoavaliam como comprometidos.

Weymer *et al.* (2018) examinaram a contribuição de mulheres líderes no nível de comprometimento organizacional (afetivo, normativo e calculativo) e ainda, analisaram os estilos de liderança (transformacional e transacional) feminina predominante a partir da percepção dos liderados. A população estudada compreendeu 102 profissionais liderados por gestoras mulheres da cidade de Curitiba (PR), identificados por redes sociais, mas que não tinham qualquer relação entre si, caracterizando uma amostra não probabilística de conveniência. Os achados apontaram que a liderança transformacional estava positivamente relacionada com as dimensões afetiva e normativa do comprometimento organizacional. Identificou-se ainda, que os liderados que percebem em sua líder um perfil transformacional, demonstram um maior grau de comprometimento. Observou-se que o estilo de liderança mais presente na liderança feminina é o transformacional com a maior média no constructo motivação inspiradora, além de apresentar uma correlação moderada entre a liderança transformacional e o comprometimento afetivo e normativo.

Alves *et al.* (2020) estudaram os estilos de liderança, avaliando a sua relação com o grau de comprometimento organizacional afetivo de vendedores. Os achados evidenciaram que há várias diferenças significativas entre o grau de comprometimento dos vendedores e o estilo de liderança e eficácia do líder. Constatou-se também que há relação positiva entre o estilo transformacional e transacional percebida nos líderes e o comprometimento afetivo do vendedor.

Além disso, partiu-se do entendimento de que a percepção sobre os resultados que a liderança produz, também podem estar associados ao comprometimento dos liderados. De acordo com Mowday, Steers e Porter (1979), pessoas comprometidas tendem a ter mais chances de permanecer com uma organização e trabalhar em direção a seus objetivos. Tendo como teoria de base a perspectiva relacional da liderança, Silva, Nunes e Andrade (2019), demonstram que há reflexos do comportamento do líder no comportamento dos liderados. Neste sentido, parece congruente afirmar que quanto mais resultados percebidos em esforço extra, eficácia e satisfação, também incorrem em maior o comprometimento afetivo do liderado.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa e utilizou-se o método *survey*. O material para o estudo foi obtido através de um questionário de autopreenchimento enviado via

correio eletrônico com auxílio da ferramenta do *Google Docs*, aos funcionários de 4 escritórios de contabilidade da região Sul do Brasil. A população esteve composta por 208 colaboradores, resultando em uma amostra de 155 respondentes. Para a definição do valor mínimo da amostra utilizou-se o *software G*Power* (FAUL *et al.*, 2007). Adotou-se poder estatístico de 0,80 e tamanho de efeito de 0,15 (HAIR *et al.*, 2014) e o resultado para a amostra mínima foi 55 participantes. O instrumento de coleta de dados além de levantar dados demográficos dos respondentes, compreendia dois blocos:

1) O primeiro buscou identificar o bem-estar subjetivo com base na escala desenvolvida por Albuquerque e Triccóli (2004). Ela é composta por 62 itens associados a uma escala do tipo *Likert* na qual o número 1 correspondia a “nem um pouco” e o 5 referia-se a “extremamente”. Os itens foram divididos em três componentes sendo que 21 itens representam componentes de afeto positivo, 26 de afeto negativo e 15 de satisfação com a vida.

2) O último bloco referiu-se ao comprometimento organizacional: as questões foram elaboradas com base no instrumento de Meyer e Allen (1991). Esteve composto por 18 indicadores divididos equitativamente entre os três componentes: afetivo, normativo e instrumental. A quantificação foi realizada através de uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos, na qual o valor 1 representava “discordo totalmente” e o 5 “concordo totalmente”.

Os dados coletados foram organizados em uma planilha eletrônica Excel[®] para efetuar o pré-processamento segundo recomendações de Hair *et al.* (2009). Por fim, os dados foram importados para os *softwares* Statistica[®] para efetuar as análises estatísticas.

Para análise das relações, a partir da média de cada uma das respostas, com base nas orientações de Barbetta (2007) adaptou-se uma escala de frequência para determinar se a relação seria muito baixa (MB) (até 25%), baixa (B) (de 26% a 50%), alta (A) (de 51% a 75%) e muito alta (MA) (acima de 76%).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A caracterização da amostra foi realizada com base nos dados demográficos, seguida pelas análises das relações entre os constructos estudados.

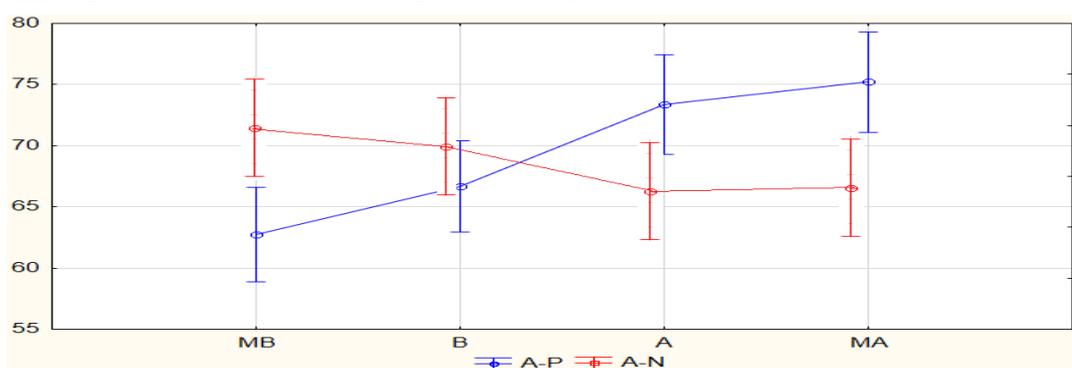
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Em relação ao gênero foi identificado 113 pessoas do gênero feminino, 41 do masculino e 1 não respondeu à questão. Relacionado a escolaridade, a maioria dos respondentes possui ensino superior completo, representando 45% da amostra, 28% possuem superior incompleto, pós-graduados, com ensino médio completo, ensino médio incompleto e técnico variaram entre 1 e 5% da amostra. Dentre os participantes no que se refere ao estado civil, 53 são casados, 3 são divorciados, 88 estão solteiros, 3 em união estável e 8 não responderam. Em relação a idade a maioria possui entre 21 e 27 anos com 67% da amostra.

4.2 RELAÇÃO ENTRE O COMPROMETIMENTO AFETIVO E OS AFETOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Os indivíduos entram na organização com determinadas necessidades, desejos e competências, esperando lá encontrar a resposta para elas. Quando a organização consegue dar retorno a estas expectativas, a tendência será para o aumento do comprometimento. No Gráfico 1 se apresenta a relação entre o comprometimento afetivos e os afetos positivos e negativos.

Gráfico 1 - Comprometimento afetivo e afetos positivos e negativos



Legenda: MB (muito baixo) B (baixo) A (alto) MA (muito alto) AP (afeto positivo) AN (afeto negativo)

Conforme observa-se no Gráfico 1, constata-se que quanto maior é o comprometimento afetivo dos funcionários, mais afetos positivos eles apresentaram nas respostas. Ou seja, os funcionários que possuem maior ligação emocional com a empresa e uma crença em seus valores, são os que mais se identificam com afetos positivos. Os estudos de Schwepker,

Dimitriou e McClure (2019) apontam que quando os funcionários decidem permanecer comprometidos com uma organização, é assegurada a tendência de demonstrar uma exibição positiva no trabalho

Já quanto aos afetos negativos verifica-se que quanto menor o comprometimento afetivo dos colaboradores com a empresa mais alto são seus afetos negativos. Os estudos de Kashif, Zarkada e Thurasamy (2017) destacam que níveis mais baixos de comprometimento dos funcionários com a organização, resultando em uma fraca demonstração emocional durante a realização do serviço.

Observa-se assim que quando relacionado o comprometimento afetivo com os afetos positivos aproximadamente 63% dos respondentes se enquadram na escala muito baixo, 67% baixo e na escala alto e muito alto varia de 72% a 75%. E referente aos afetos negativos o percentual das escalas muito baixo e baixo aponta entre 70% e 72% e a classificação das escalas alto e muito alto resulta em aproximadamente 67% para ambas.

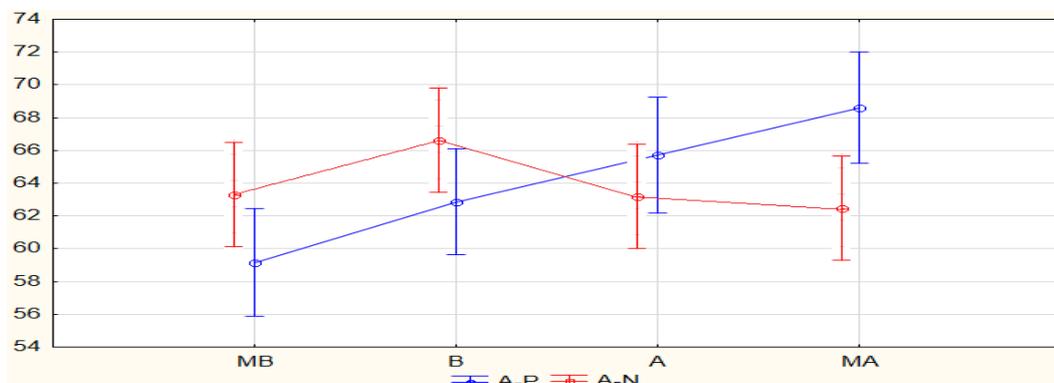
O comprometimento afetivo é característico de funcionários que permanecem na empresa onde trabalham porque querem e gostam, dessa forma os resultados mostram que quanto mais forte esse sentimento pela empresa for, mais positiva será a maneira dessas pessoas verem a vida. Consequentemente se o colaborador não tem um bom relacionamento afetivo com a empresa os seus sentimentos serão mais negativos. Neste sentido, para Lizote, Nascimento e Verdinelli (2017, p. 948) “O envolvimento e o comprometimento são importantes para a produtividade e nível do trabalho e atividades, ao promover a otimização das capacidades. Igualmente para a criação de oportunidades e uso das competências individuais e organizacionais [...]”. Complementam Ansari e Kashif (2019) ao enfatizarem que os funcionários comprometidos atendem aos clientes da melhor maneira possível, o que resulta no estabelecimento de relacionamentos mais fortes entre funcionários e clientes.

4.3 RELAÇÃO ENTRE O COMPROMETIMENTO NORMATIVO E OS AFETOS POSITIVOS E NEGATIVOS

O comprometimento normativo é aquele que o funcionário se sente obrigado a estar na empresa por alguma forma de gratidão e que os afetos positivos e negativos estão relacionados ao emocional do colaborador, positivamente por despertar sentimentos como contentamento, entusiasmo e negativamente demonstrando um estado de distração, aborrecimento e ansiedade.

No Gráfico 2 estão evidenciados os resultados referentes a relação entre o comprometimento normativo e os afetos positivos e negativos.

Gráfico 2 - Comprometimento normativo e afetos positivos e negativos



Legenda: MB (muito baixo) B (baixo) A (alto) MA (muito alto) AP (afeto positivo) AN (afeto negativo)

Ao analisar o Gráfico 2, entende-se que os colaboradores que estão emocionalmente engajados com a empresa, possuem o comprometimento normativo em uma escala crescente, ou seja, quanto maiores os afetos positivos de um colaborador, mais alto é o seu comprometimento normativo com a empresa estando 59% na escala de muito baixo e 69% para muito alto. O comprometimento normativo entre os funcionários é um verdadeiro desafio para as organizações de serviço e os gestores estão encontrando algumas maneiras de fortalecer o relacionamento entre funcionários e organizações (SHARMA; KONG; KINGSHOTT, 2016; ALI; KASHIF, 2020).

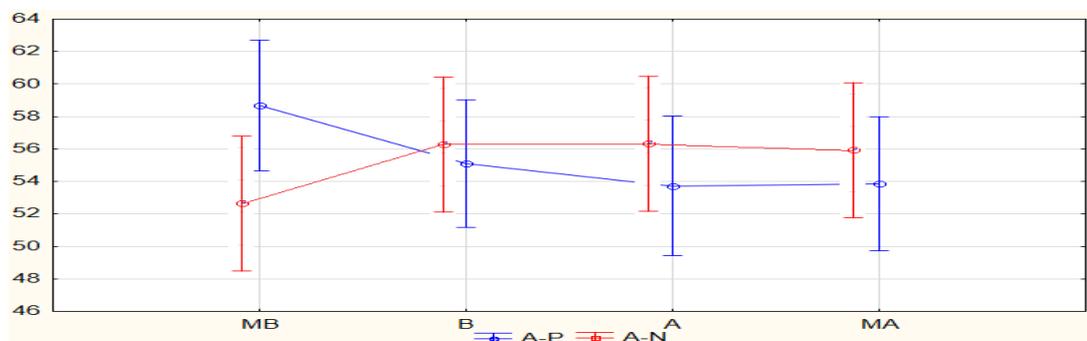
Em contrapartida, os colaboradores mais aborrecidos, pessimistas e aflitivos em sua maioria possuem um comprometimento normativo muito baixo ou baixo mais elevado, na faixa de 67% e 63%. Sendo assim, entende-se que colaboradores com maior afeto positivo tende a ter um comprometimento normativo maior que aqueles que possuem afeto negativo elevado.

4.4 RELAÇÃO ENTRE O COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL E OS AFETOS POSITIVOS E NEGATIVOS

O último componente do comprometimento organizacional relacionado aos afetos positivos e negativos foi o instrumental, conforme se exhibe no Gráfico 3. A base do vínculo de natureza instrumental, diferentemente das outras duas dimensões abordadas, enfatiza uma

avaliação dos custos associados a sair e, desta forma, envolve um cálculo de ganhos e perdas nas permutas que o indivíduo faz com a organização

Gráfico 3 - Comprometimento instrumental e afetos positivos e negativos



Legenda: MB (muito baixo) B (baixo) A (alto) MA (muito alto) AP (afeto positivo) AN (afeto negativo)

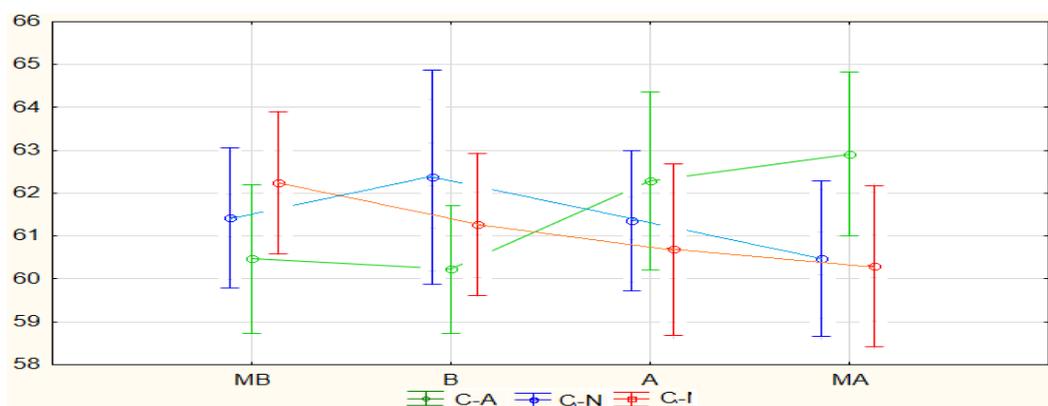
Com os resultados evidenciados no Gráfico 3, observa-se que dos 155 respondentes, 56% destes possuem afetos negativos classificados como baixo, alto e muito alto quando relacionados ao comprometimento instrumental, já quando associado aos afetos positivos 55% das respostas são catalogadas como baixo e 54 % como alto e muito alto. O grande diferencial se dá na classificação de muito baixo, onde os afetos positivos dos colaboradores têm o seu maior índice, chegando em 58% e, em contrapartida, um percentual de 52% referente aos afetos negativos.

Com esta comparação, percebe-se que os colaboradores que têm como principal motivação no trabalho a sua necessidade de estar empregado, apresentam índices de afetos negativos maiores do que os afetos positivos, seguindo uma tendência de quanto maior o comprometimento instrumental, maior os afetos negativos assinalados pelos respondentes. Neste sentido, os estudos de Rego, Cunha e Souto (2007) já apontavam que os colaboradores comprometidos e que se enquadram na dimensão instrumental não terão desempenhos muito acima do mínimo requerido em decorrência de sentimentos de insatisfação, injustiça ou mesmo de incapacidade de desenvolver todo seu potencial por imposição de terceiros.

4.5 RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO COM A VIDA E O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Loewenstein, Read e Baumeister (2003), Lichtenstein e Slovic (2006), Cachioni *et al.* (2017) destacam que a satisfação com a vida se apresenta sensível ao perfil dos indivíduos. Segundo os referidos autores, desde a própria definição do que pode ser visto como bem-estar, até variáveis sociodemográficas, podem influenciar a satisfação com a vida. Por fim, efetuou-se a relação entre a satisfação com a vida e o comprometimento organizacional em suas três dimensões, conforme se apresenta no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Satisfação com a vida e comprometimento organizacional



Legenda: MB (muito baixo) B (baixo) A (alto) MA (muito alto) CA (comprometimento afetivo) CN (comprometimento normativo) CI (comprometimento instrumental)

Analisando o Gráfico 4, no que tange ao comprometimento afetivo, observa-se que os funcionários que possuem um comprometimento afetivo maior, tem uma qualidade de vida significativamente mais elevada do que os funcionários que possuem comprometimento afetivo muito baixo ou baixo.

A tendência neste gráfico é que os funcionários que se sentem emocionalmente envolvidos com a empresa e seus valores têm uma qualidade de vida alta, ainda que a qualidade de vida não se refira a ausência de afetos negativos em suas vidas, mas sim a seus objetivos, perspectivas e padrões inseridos no cotidiano. Para Schwegker, Dimitriou e McClure (2019) a presença do comprometimento afetivo entre os funcionários decorre das políticas de gestão de pessoas, as que levam à percepção de justiça, reconhecimento e recompensa. Assim, os

indivíduos relacionam tais políticas com os cuidados que a organização dispense a eles e, como retorno, há o comprometimento.

Os resultados deste estudo evidenciaram que o funcionário que possui este perfil de comprometimento muito alto tem uma satisfação com a vida inferior ao que possui o comprometimento normativo baixo.

Já no comprometimento instrumental há uma linha de tendência baixa evidente. Os funcionários que possuem um comprometimento instrumental muito baixo têm a satisfação de vida superior aos que possuem comprometimento instrumental muito alto. Neste perfil de comprometimento os funcionários que permanecem em seus empregos apenas pela compensação ou dependência financeira, demonstram uma satisfação com a vida inferior aos demais.

Os resultados também mostram que todos os funcionários possuem uma boa satisfação com a vida variando entre 60% a 63% em seu percentual de satisfação. Prova disto é a pequena diferença de percentual entre as linhas dos comprometimentos, onde se cruzam por diversas vezes.

Em se tratando do público jovem, como é o caso desta pesquisa, a literatura sugere que a satisfação com a vida está significativamente associada a perspectivas de trabalho, oportunidades de crescimento intelectual, situação financeira e segurança pessoal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo relacionar o bem-estar subjetivo com o comprometimento organizacional dos profissionais contábeis. Com os dados analisados, conclui-se que existe relação entre o bem-estar subjetivo dos indivíduos com o seu comprometimento na organização. Visto que quando relacionado o comprometimento afetivo, que está ligado ao prazer do funcionário em trabalhar naquele local, com os afetos positivos e negativos, mostrou que quanto maior os afetos positivos dos respondentes mais comprometidos afetivamente com a empresa eles estão.

Quando comparado o comprometimento normativo, que é aquele que o funcionário se sente obrigado a estar na empresa por alguma forma de gratidão, com os afetos positivos e negativos, se observou que funcionários que possuem este tipo de comprometimento tendem

também a ter afetos positivos elevados, uma vez que quanto maior é seu grau de comprometimento normativo, maior são seus afetos positivos.

Examinando a associação feita entre o comprometimento instrumental, aquele que está ligado a compensação econômica que sua posição na empresa traz, com os afetos positivos e negativos, os afetos negativos são os predominantes, indicando escalas mais altas de afetos negativos conforme aumenta o comprometimento instrumental dos colaboradores.

Observando os resultados da pesquisa quanto ao comprometimento, nota-se que em todos eles os funcionários das contabilidades têm uma boa satisfação com a vida. Principalmente aqueles que estão comprometidos afetivamente com a empresa, o menor resultado quanto a satisfação com a vida é para os funcionários que tem comprometimento instrumental.

Para futuras pesquisas, sugere-se dar continuidade aos estudos com a aplicação do questionário em outros ramos de atividade e/ou serviços, buscando entender o bem-estar subjetivo com o comprometimento organizacional em diversas áreas. Outra sugestão seria uma pesquisa estabelecendo a relação entre o bem-estar subjetivo com a liderança dos coordenadores das contabilidades.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004.

ALI, R.; KASHIF, M. O papel da liderança ressonante, da amizade no local de trabalho e da cultura de atendimento na previsão do comprometimento organizacional: o papel mediador da compaixão no trabalho. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 22, n. 4, p. 799-819, 2020.

ALVES, C. S. R. *et al.* Líderes transformacionais e transacionais contribuem para o comprometimento organizacional afetivo. *In: ENANPAD: Porto Alegre, 2020. Anais [...].* Porto Alegre, 2020

ANSARI, A. R.; KASHIF, M. Few glitters are original gold. **Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics**, v. 32, n. 3, p. 747-767, 2019.

ARAÚJO, M. S. G.; LOPES, P. M. P. R. Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. **Tékhnē – Review of Applied Management Studies**, v. 12, n. 1, p. 3-10, 2014.

- BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 133-157, 2000.
- BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 7 ed. Florianópolis: UFSC, 2007.
- BASTOS, A. V. B., *et al.* Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2011.
- BASTOS, A. V. B., *et al.* Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, n. 2, p. 153-162, 2014.
- BORGES, L. O.; ALBUQUERQUE, F. J. B. Socialização organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- CACHIONI, M., *et al.* Bem-estar subjetivo e psicológico de idosos participantes de uma universidade aberta à terceira idade. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. 3, p. 340-352.
- CARNEIRO, L. L.; FERNANDES, S. R. P. Bem-estar pessoal nas organizações e locus de controle no trabalho. **Revista Psicologia - Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 3, p. 257-270, 2015.
- DEMO, G., FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 251-263, 2018.
- DIENER, E. Assessing subjective wellbeing: progress and opportunities. **Social Indicators Research**, v. 31, p. 103-157, 1994.
- FALCE, J. L. *et al.* Organizational commitment: longitudinal study in a public higher education organization. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 18, n. 6, p. 124-148, 2017.
- FAUL, F. *et al.* G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods**, v. 39, p. 175-191, 2007.
- GALINHA, I.; RIBEIRO, J. L. História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 6, n. 2, p. 203-214, 2005.
- GIACOMONI, C. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. **Temas em Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 1401-1410, 2004.
- GUEST, D. E. Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. **Human Resource Management Journal**, v. 27, n. 1, p. 22-38, 2017.
- HAIR Jr. J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HILLAGE, J. *et al.* **Health and employment outcomes**: data exploration. London: The National Archives, 2014.

JESUS, R. G.; ROWE, D. E. O. Percepção de políticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional: O papel mediador da percepção de justiça organizacional. **Tourism & Management Studies**, v. 11, n. 2, p. 211-218, 2015.

KASHIF, M.; ZARKADA, A.; THURASAMY, R. Customer aggression and organizational turnover among service employees: the moderating role of distributive justice and organizational pride. **Personnel Review**, v. 46, n. 8, p. 1672-1688, 2017.

LICHTENSTEIN, S.; SLOVIC, P. **The construction of preference**. Cambridge: Cambridge University Press, 2006.

LIMA, M. C. S. *et al.* Ações de treinamento em uma universidade pública, desenvolvimento profissional e cidadania organizacional: existe relação entre esses constructos? **Organizações & Sociedade**, v. 27, n. 92, p. 152-170, 2020.

LOEWENSTEIN, G.; READ, D.; BAUMEISTER, R. F. **Time and decision**: economic and psychological perspectives on intertemporal choice. New York: Russel Sage Foundation, 2003.

MACIEL, C. O.; NASCIMENTO, M. R. Em busca de uma abordagem não atomizada para o exame das relações entre liderança transformacional e comprometimento organizacional. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 544-559, 2013.

MAIA, L. G.; BASTOS, A. V. B. Organizational commitment, psychological contract fulfillment and job performance: a longitudinal quantiquaitative study. **Brazilian Administration Review**, v. 12, n. 3, p. 250-267, 2015.

MARQUES, G. M., *et al.* Estilos de liderança e comprometimento organizacional: uma aplicação do Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) no Brasil. **Revista ADM.MADE**, v. 11, n. 2, p. 99-125, 2007.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n.1, p. 61-89, 1991.

MOLINA, M. L., *et al.* Bem-estar e fatores associados em professores do ensino fundamental no sul do Brasil. **Revista CEFAC**, v. 19, n. 6, p. 812-820, 2017.

MOWDAY, R. T. Reflections on the study and relevance of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 8, p. 387-401, 1998.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocacional Behavior**, v. 14, n. 2, p. 224-247, 1979.

NEIVA, E. R.; MACAMBIRA, M. O.; RIBEIRO, E. M. B. A. Práticas de gestão, bem-estar e comportamento de apoio. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1-27, 2020.

NOGUEIRA, M. L. O.; COSTA, L. V.; CLARO, J. A. C. S. Relação entre estilo de liderança e comprometimento organizacional afetivo. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia – RACE**, v.14, n. 2, p. 707-736, 2015.

NUNES, C., HUTZ, C.; GIACOMONI, C. Associação entre bem-estar subjetivo e personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. **Avaliação Psicológica**, v. 8, n. 1, p. 99-108, 2009.

OLIVEIRA, A. F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. V. S. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n.1, p. 1-26, 2020.

OLIVEIRA, H. H.; HONÓRIO, L. C. Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: Associando os construtos em uma organização pública. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 4, p. 1-28, 2020.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; PORTO, J. B. Bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho: o impacto da realização profissional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 22, n.1, p. 1-25, 2021.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10**: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas (Coord). Organização Mundial da Saúde. (Trad. Dorgival Caetano). Porto Alegre: Artes Médicas, 2008.

PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; LUZ, T. R. Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center. **Revista de Administração**, v. 50, n. 3, p. 310-324, 2015.

PALACIOS, K. P. E.; PEIXOTO, A. L. A. **Ferramenta de diagnóstico para organizações e trabalho**: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015.

Paz, M. G. T., *et al.* Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n.1, p. 1-37, 2020.

PÉREZ-NEBRA, A. R.; QUEIROGA, F.; OLIVEIRA, T. A. Presenteísmo de professores regentes: bem-estar como estado psicológico crítico na mediação de características do trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1-27, 2020.

POLIZZI FILHO, A.; CLARO, J. O impacto de bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 2, p. 1-27, 2019.

REGO, A.; SOUTO, S. Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 30-43, 2004.

REGO, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 2, 2007.

- ROBERTSON, I., *et al.* Resilience training in the workplace from 2003-2014: a systematic review. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 88, n. 3, p. 533-562, 2015.
- ROCHA SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. 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.
- ROCHA, E. S.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento com o trabalho: o caso dos chefes de seções de infraestrutura da UFMG. **Revista de Ciências Administrativas**, v. 21, n. 1, p. 237-261, 2015.
- SANTOS, D. N. D.; ARAÚJO, M. R. M.; MARQUES, E. C. Influência da socialização organizacional sobre o comprometimento organizacional: um estudo de caso na Polícia Militar de Sergipe. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 12, n. 4, p. 1-17, 2020.
- SCHWEPKER JUNIOR, C. H.; DIMITRIOU, C. K.; McCLURE, T. Reducing service sabotage and improving employee commitment to service quality. **Journal of Services Marketing**, v. 33, n. 5, p. 615-625, 2019.
- SHARMA, P.; KONG, T. T. C.; KINGSHOTT, R. P. Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance: exploring the focal role of employee well-being. **Journal of Service Management**, v. 27, n. 5, p. 773-797, 2016.
- SILVA, P. L.; NUNES, S. C.; ANDRADE, D. F. Estilo do líder e comprometimento dos liderados: associando construtos em busca de possíveis relações. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 21, n. 2, p. 291-311, 2019.
- SINISAMMAL, J. *et al.* Managing well-being at work during 2010s - Expert viewpoints. **Open Journal of Safety Science and Technology**, v. 2, n. 1, p. 25-31, 2012.
- SIQUEIRA, M. M.; PADOVAM, V. A. R. 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.
- VOGT, M.; BILK, A.; SILVA, M. Z. Incerteza ambiental na contabilidade gerencial: perspectivas futuras. **Revista Pretexto**, v. 20, n. 4, p. 45-59, 2019.
- WAGNER; J. A.; HOLLENBECK; J. R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. 4. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.
- WEYMER, A. S. Q. *et al.* A contribuição de mulheres líderes no nível de comprometimento organizacional. **Revista Gestão Organizacional**, v 11, n. 3, p. 76-91, 2018.
- WOYCIEKOSKI, C.; STENERT, F.; HUTZ, C. Determinantes do bem-estar subjetivo. **Psico**, v. 43, n. 3, p. 280-288, 2012.