



PREDITORES DE BEM-ESTAR EM TRABALHADORES IDENTIFICADOS NA LITERATURA DE PSICOLOGIA NO BRASIL



HEILA M. S. VEIGA¹

 <https://orcid.org/0000-0002-7429-8124>

PEDRO A. CORTEZ²

 <https://orcid.org/0000-0003-0107-2033>

Para citar este artigo: Veiga, H. M. S., & Cortez, P. A. (2020). Preditores de bem-estar em trabalhadores identificados na literatura de Psicologia no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), 1–29. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG200094

Submissão: 15 maio 2019. **Aceite:** 10 mar. 2020.

¹ Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia, MG, Brasil.

² Universidade Tuiuti do Paraná (UTP), Curitiba, PR, Brasil. Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License.

This paper may be copied, distributed, displayed, transmitted or adapted if provided, in a clear and explicit way, the name of the journal, the edition, the year and the pages on which the paper was originally published, but not suggesting that RAM endorses paper reuse. This licensing term should be made explicit in cases of reuse or distribution to third parties. It is not allowed the use for commercial purposes.

Este artigo pode ser copiado, distribuído, exibido, transmitido ou adaptado desde que citados, de forma clara e explícita, o nome da revista, a edição, o ano e as páginas nas quais o artigo foi publicado originalmente, mas sem sugerir que a RAM endosse a reutilização do artigo. Esse termo de licenciamento deve ser explicitado para os casos de reutilização ou distribuição para terceiros. Não é permitido o uso para fins comerciais.

RESUMO

Objetivo: O presente estudo objetivou identificar os efeitos desencadeados por preditores de bem-estar em trabalhadores relacionados na literatura brasileira em Psicologia.

Originalidade/valor: O bem-estar dos trabalhadores está entre os focos fundamentais para otimização das condições laborais e desempenho nas organizações. Há uma larga tradição de investigação sobre o fenômeno, no entanto não há clareza na literatura brasileira sobre os fatores preditores de bem-estar em trabalhadores.

Design/metodologia/abordagem: Primeiramente, cinco estudos foram resgatados por meio de revisão de literatura com o uso do descritor “bem-estar” no portal de Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC) e aplicação de critérios de inclusão e exclusão. Em seguida, as evidências dessas investigações foram compiladas para metanálise, por meio do *software* Jamovi 0.9.5.12 e o *plugin* MAJOR Meta-analysis 1.0.0 R.

Resultados: Os resultados demonstraram que a predição de bem-estar em trabalhadores por meio de variáveis intraindividuais, vínculos com organizações e trabalho (O&T) e variáveis de nível macro apresenta clareza entre as variáveis que impactaram positiva e negativamente. No entanto, são necessários estudos ulteriores, principalmente em interface com a Administração e outras áreas, para otimizar o potencial de generalização dos efeitos encontrados. Em suma, o presente estudo contribui com evidências preliminares para a elaboração de políticas e práticas de gestão de pessoas baseadas em evidências e com alto impacto por meio da proposição de uma possível associação interdisciplinar entre saberes da Psicologia e Administração.

PALAVRAS-CHAVE

Bem-estar. Condições de trabalho. Trabalho. Revisão de literatura. Metanálise.

1. INTRODUÇÃO

Compreender como as características pessoais e os estados psicológicos positivos tem sido uma agenda crescente para otimização das condições laborais e desempenho apresentado pelos trabalhadores em contextos de trabalho (Görgens-Ekermans & Steyn, 2016). Para tanto, desenvolver condições positivas nas organizações de trabalho tem se mostrado importante para maximizar o sucesso ocupacional individual e grupal (Allen & McCarthy, 2015). Isso acontece porque há uma mudança de mentalidade nas formas de organização do trabalho, as quais priorizam de forma crescente o equilíbrio no trabalho que propicie condições laborais e de vida decentes, tendo em vista o alto impacto dessas variáveis na qualidade do trabalho realizado pelo trabalhador (Di Fabio & Kenny, 2016). Nessa seara, as produções da Psicologia Positiva têm crescido enfatizando modelos que podem favorecer o máximo desempenho humano e, simultaneamente, beneficiar o bem-estar vivenciado por trabalhadores (Donaldson, Dollwet, & Rao, 2015).

O estudo e a compreensão do bem-estar e dos aspectos positivos da experiência humana estão entre os principais temas da Psicologia no século XXI (Adler & Fleurbaey, 2016; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2002), sendo notórios os avanços na compreensão dos fenômenos e o aumento na quantidade de pesquisas realizadas (Diener, Oishi, & Tay, 2018). Entre os conceitos voltados para a compreensão dos aspectos positivos nos contextos laborais, o bem-estar se mostra fundamental, pois possui larga tradição de investigação nas literaturas brasileira e internacional, além de alto impacto nos contextos laborais. Ao analisar o campo de estudos sobre o tema, por meio de uma revisão integrativa da literatura internacional, Sonnentag (2015) verificou que o bem-estar pode tanto designar experiências hedônicas – em que o indivíduo se sente bem – ou eudaimônicas – nos casos em que o sujeito experiencia realização do propósito existencial.

Na visão hedônica, tem-se o bem-estar subjetivo, o qual diz respeito a um estado subjetivo de felicidade e engloba três dimensões: satisfação com a vida, presença de afetos positivos e ausência de afetos negativos, sendo o primeiro elemento pertencente à dimensão cognitiva e os dois seguintes à dimensão afetiva (Ryan & Deci, 2001). A abordagem eudaimônica usa a expressão bem-estar psicológico para designar a compreensão de que o bem-estar está relacionado com a autorrealização do potencial humano, sendo um construto multidimensional (Ryff & Keyes, 1995). O bem-estar subjetivo, por sua vez, se sustenta em avaliações de satisfações com a vida e num balanço entre afetos positivos e negativos que revelam felicidade, e as concepções



teóricas de bem-estar psicológico são construídas sobre formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano e dimensionadas em capacidades para enfrentar os desafios da vida (Siqueira & Padovam, 2008), portanto bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico são dois construtos distintos, mas relacionados (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). Em ambas as acepções, o bem-estar se mostra suscetível à variação em função de fatores pessoais (Houben, Noortgate, & Kuppens, 2015) e ambientais (Moen et al., 2016), que podem maximizar ou diminuir o quanto o indivíduo vivencia o bem-estar cotidianamente (Bliese, Edwards, & Sonnentag, 2017).

As pesquisas sobre bem-estar no trabalho têm avançado, e as evidências empíricas apontam que é preditor de produtividade e comportamentos desejáveis no ambiente laboral (Danna & Griffin, 1999; Deci & Ryan, 2008; Diener & Seligman, 2004), sendo a relação positiva com comprometimento e satisfação dos clientes e a negativa com rotatividade (Harter, Schmidt, & Keyes, 2003; Robertson & Cooper, 2011). Desse modo, investir no bem-estar laboral deve ser visto como algo estratégico pelas organizações (Pruyne, 2011). Na integração do construto de bem-estar com outras variáveis individuais e organizacionais, alguns modelos teóricos têm sido utilizados, com destaque para a teoria da conservação de recursos (Hobfoll, 1989), o modelo de exigências e recursos laborais (*job demands-resources model* [JD-R]) – (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) e a teoria do ampliar e construir (*broaden-and-build theory*) (Fredrickson, 1998).

A teoria da conservação de recursos de Hobfoll (1989) apregoa que as pessoas com mais recursos são menos vulneráveis a eventuais perdas de recursos e com mais habilidades para manejar recursos novos. Por recursos entendem-se quaisquer aspectos que são valorizados por si só (autoestima, saúde) ou que são valorizados porque auxiliam na obtenção de novos recursos (dinheiro, suporte social). Por sua vez, o JD-R é um modelo de saúde ocupacional que visa explicar o modo como indicadores organizacionais positivos e negativos advindos das exigências e recursos laborais estão relacionados com motivação e estresse no trabalho. Essa interação entre os recursos e as exigências do trabalho são fatores influentes na diminuição ou no aumento do bem-estar (Bakker & Demerouti, 2007). Na perspectiva da teoria do ampliar e construir, quando as emoções positivas são empregadas, as pessoas têm maior capacidade de se adaptar ao ambiente, e esse processo tem efeito duradouro (Fredrickson, 2004).

Na literatura brasileira, as produções destacam a importância do bem-estar na vida dos sujeitos, abrangendo inclusive o contexto laboral, e utilizam as diferentes bases teóricas propostas para a compreensão do fenômeno (Siqueira & Padovam, 2008; Cortez, Zerbini, & Veiga, 2019). Destaca-se



que, a despeito da centralidade dada ao tema, não há clareza sobre os efeitos exercidos por preditores de bem-estar em contextos organizacionais brasileiros. De forma recorrente, os estudos reconhecem que a literatura avança no sentido de aprimorar as definições e operacionalizações de medidas para o fenômeno (Garcez, Antunes, & Zarife, 2018; Santos & Ceballos, 2013), porém mantêm-se lacunares as compreensões acerca dos preditores de bem-estar em trabalhadores na literatura brasileira utilizando a metanálise. Na literatura internacional, existem investigações dessa natureza (Bowling, Eschleman, & Wang, 2010; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

A metanálise é um método para revisão de evidências geradas na literatura que combina e sintetiza os achados de dois ou mais estudos realizados de forma independente, os quais são selecionados a partir de uma revisão sistemática de literatura, possibilitando a aferição do poder estatístico encontrado entre as relações testadas (O'Sullivan, 2010). Essa técnica vem sendo empregada em estudos de diversas áreas do conhecimento e também na Psicologia há várias décadas. As incursões na Psicologia estão ancoradas nos pressupostos da Psicologia Baseada em Evidências (*Evidence Based Psychology*) que é reconhecida oficialmente pela Associação Americana de Psicologia (American Psychological Association, 2005) há mais de uma década. Todavia, sua utilização em estudos nacionais está em estágio inaugural, sendo encontradas revisões sobre diferentes temáticas, como desempenho no trabalho (Bendassolli, 2012), trabalho docente (Cortez, Souza, Amaral, & Silva, 2017), aposentadoria (Boehs, Medina, Bardagi, Luna, & Silva, 2017), suicídio no trabalho (Cortez, Veiga, Gomide, & Souza, 2019), com apenas um caso de metanálise em O&T no Brasil (Cortez, Zerbini, & Veiga, 2019). Em relação ao bem-estar no contexto laboral enfatizando a literatura nacional, foco do presente estudo, permanecem lacunares investigações que aplicam essa metodologia, o que justifica a necessidade de enfatizar a análise dessa variável no contexto nacional (Pantaleão & Veiga, 2019). Em suma, compreender os efeitos desempenhados por preditores de bem-estar em trabalhadores é fundamental, pois possibilita uma avaliação crítica sobre os antecedentes dessa variável, de forma a contribuir para a formulação de práticas de organização e gestão otimizadas passíveis de impactar positivamente as condições laborais vivenciadas por trabalhadores brasileiros (Cortez, Zerbini, & Veiga, 2019).

Cabe ressaltar que, na literatura internacional, o mapeamento prévio de preditores de bem-estar tem exercido papel importante na formulação de estratégias de gestão e práticas de promoção de saúde baseadas em evidências com impactos positivos para os trabalhadores e para as organizações (Guest, 2017; Görgens-Ekermans & Steyn, 2016; Müller, Heiden, Herbig,



Poppe, & Angerer, 2016; Van Den Heuvel, Demerouti, & Peeters, 2015; Van Wingerden, Bakker, & Derks, 2017). Essas práticas internacionais, no geral, sustentam-se na compreensão de que promover o bem-estar em trabalhadores associa-se a diferentes níveis de atuação que devem ser analisados, tendo em vista a multideterminação do bem-estar no contexto laboral e, de modo mais abrangente, nas atividades cotidianas vivenciadas pelos sujeitos (Breslow et al., 2016; Douglas, Lennon, & Scott, 2017). Assim, com vistas a contribuir para a elaboração de uma agenda de pesquisa e prática fundamentada em evidências para promoção de bem-estar em trabalhadores no Brasil, o presente estudo teve como objetivo realizar uma metanálise para identificar os efeitos desencadeados por preditores de bem-estar em trabalhadores relacionados na literatura brasileira em Psicologia.

2. MÉTODO

O descritor para localização das produções foi selecionado por meio de busca exploratória na base de Terminologias em Psicologia da Biblioteca Virtual de Saúde em Psicologia. Na base não foi identificado nenhum termo específico para o bem-estar e trabalho, razão pela qual se optou pelo termo “bem-estar” de forma genérica. Também não foi eleito período de recorte temporal *a priori*, tendo em vista a intenção do presente estudo de abranger a maior quantidade de evidências disponíveis na literatura explorada.

A base de dados escolhida para a presente revisão foi o portal de Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC), por conta da ênfase nas produções propostas em Psicologia e áreas correlatas na literatura brasileira. Essa opção no recorte da base foi respaldada em evidências anteriores da literatura de que é necessário sistematizar os antecedentes de bem-estar em função de campos e contextos específicos, dada a elevada diversidade teórica e empírica proposta ao tema (Garcez et al., 2018). É comum que estudos metanalíticos com elevado escopo de análise tenham heterogeneidade elevada, dificultando a compilação das evidências em um modelo parcimonioso. Nesse sentido, comparações entre os efeitos de variáveis antecedentes sem a prévia organização das evidências e dos modelos empíricos de cada uma das áreas e dos contextos separadamente podem implicar vieses que tornam incompreensíveis as evidências propostas por meio da metanálise, o que também respaldou o critério restritivo empregado para a escolha da base e a fixação da nacionalidade dos estudos ao contexto brasileiro (Stroup et al., 2000).

O uso do descritor “bem-estar” no PePSIC resultou na identificação de 34 artigos disponíveis de forma completa. Os critérios de inclusão adotados

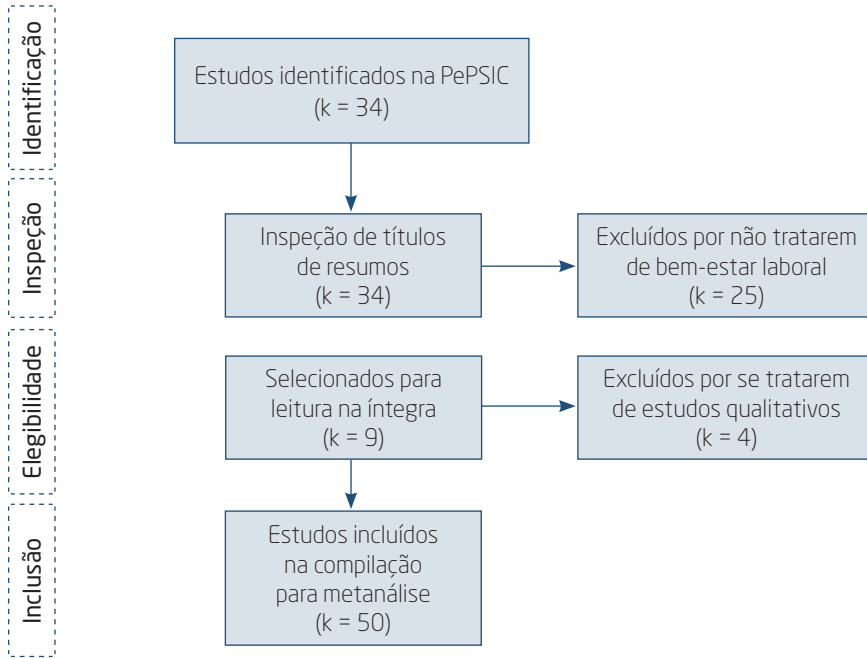
foram: 1. investigação do bem-estar em trabalhadores como variável critério e 2. demonstração de relações empíricas entre variáveis antecedentes e bem-estar entre trabalhadores. O critério de exclusão empregado foi investigação qualitativa ou monográfica que não apresentava relações empíricas sobre o bem-estar no contexto laboral. Assim, 25 estudos foram excluídos após a leitura dos títulos e resumos por não tratarem sobre o bem-estar enfatizando o contexto laboral. Com isso, realizou-se a leitura na íntegra de nove artigos, dos quais se excluíram quatro por serem estudos qualitativos que não indicavam evidências quantitativas sobre os preditores de bem-estar em trabalhadores. Ao final, identificaram-se cinco estudos para inclusão na presente revisão, os quais tiveram as evidências compiladas para a proposição da metanálise. Para descrição dos procedimentos empregados na identificação e seleção dos artigos, utilizou-se o diagrama, segundo recomendação dos Itens de Relatório Preferidos para Revisões Sistemáticas e Metanálises (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* [Prisma]) (Urrútia & Bonfill, 2010). A síntese dos procedimentos segue na Figura 2.1.

Para a compilação das evidências identificadas nos artigos em dados passíveis de aplicação na metanálise, foram geradas tabelas descritivas, abrangendo as seguintes informações: 1. autoria do estudo; 2. variáveis mensuradas; 3. tamanho da amostra; 4. tamanho do efeito da variável mensurada no bem-estar de trabalhadores; 5. polaridade do efeito (1 = positivo; -1 = negativo). Nos casos em que os índices de correlação não foram reportados, adotou-se o procedimento de conversão de estatísticas de regressão para correlação (Peterson & Brown, 2005). O *software* estatístico empregado para gerar as estatísticas descritivas e os modelos de metanálise foi o Jamovi 0.9.5.12 (Jamovi, 2018).

Especificamente para gerar os modelos metanálise, utilizou-se o *plugin* MAJOR Meta-analysis 1.0.0 R (Hamilton, 2018). As estatísticas da metanálise foram geradas por meio de correção do estimador de Fisher “r” para “z” (Silver & Dunlap, 1987). O modelo utilizado abrangeu efeitos mistos, tendo em vista a elevada heterogeneidade dos estudos e a amostragem em contextos organizacionais restritivos na maior parte deles (Brockwell & Gordon, 2001). Os índices de ajuste inspecionados para os modelos gerados foram o critério de informação de Akaike (*Akaike information criterion* [AIC]) e o critério de informação bayesiano (*Bayesian information criterion* [BIC]) (Burnham & Anderson, 2004), e também se analisou a plotagem de assimetria de resíduos (Sterne et al., 2011). Adicionalmente, também foi abarcado o *Fail-Safe N* pelo critério de Rosenthal, com o intuito de verificar a quantidade amostral necessária para impactar os efeitos identificados (Orwin, 1983).

(Figura 2.1)

DIAGRAMA DE FLUXO DOS PROCEDIMENTOS DE REVISÃO E METANÁLISE



Fonte: Adaptada de Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman e Prisma Group (2009).

3. RESULTADOS

Entre os preditores identificados nos estudos, houve uma diversidade de fatores relacionados ao bem-estar em trabalhadores. De forma geral, os preditores trataram sobre as variáveis intraindividuais, vínculos e variáveis de nível macro como capazes de impactar o bem-estar dos trabalhadores. Outro aspecto que merece destaque foi a multiplicidade de escalas utilizadas para avaliar o bem-estar em trabalhadores, as quais abarcaram tanto perspectivas eudaimônicas quanto hedônicas do fenômeno. A relação de autores, preditores e escalas empregadas para mensurar o bem-estar está disposta na Figura 3.1, a qual também sumariza as estatísticas empregadas nos modelos de metanálise.

(Figura 3.1)

SÍNTESE DESCRITIVA DAS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS E COMPILAÇÃO DOS DADOS PARA METANÁLISE

Autoria	Preditores	Escalas de bem-estar	n	r	Co
Variáveis intraindividuais					
Souza, Aguiar e Carneiro (2018)	Afeto negativo	EBS (Albuquerque & Tróccoli, 2004)	310	-0,33	-1
Hirschle, Gondim, Alberton e Ferreira (2019)	Estresse	EBET (Paschoal & Tamayo, 2008)	480	-0,57	-1
Carneiro e Fernandes (2015)	Lócus de controle interno no trabalho	EBPO (Dessen & Paz, 2010)	200	0,58	1
Santos, Torres e Zanini (2011)	Lócus de controle interno	EBFP (Ferreira & Torres, 2001)	146	-0,11	-1
Santos et al. (2011)	Lócus de controle externo	EBFP (Ferreira & Torres, 2001)	146	0,40	1
Hirschle et al. (2019)	Regulação emocional adaptativa	EBET (Paschoal & Tamayo, 2008)	480	0,28	1
Hirschle et al. (2019)	Regulação emocional funcional	EBET (Paschoal & Tamayo, 2008)	480	0,25	1
Hirschle et al. (2019)	Regulação emocional desadaptativa	EBET (Paschoal & Tamayo, 2008)	480	-0,16	-1
Hirschle et al. (2019)	Regulação emocional disfuncional	EBET (Paschoal & Tamayo, 2008)	480	-0,29	-1
Vínculos com O&T					
Souza et al. (2018)	Comprometimento organizacional	EBS (Albuquerque & Tróccoli, 2004)	310	0,34	1
Souza et al. (2018)	Satisfação	EBS (Albuquerque & Tróccoli, 2004)	310	0,48	1
Alves, Neiva e Paz (2014)	Estilos de gestão	EBP (Paz, 2004)	321	0,18	1
Alves et al. (2014)	Suporte material	EBP (Paz, 2004)	321	0,23	1
Alves et al. (2014)	Salário	EBP (Paz, 2004)	321	0,07	1
Alves et al. (2014)	Ascensão profissional	EBP (Paz, 2004)	321	0,17	1
Alves et al. (2014)	Suporte social	EBP (Paz, 2004)	321	0,14	1
Souza et al. (2018)	Entrincheiramento organizacional	EBS (Albuquerque & Tróccoli, 2004)	310	-0,12	-1
Alves et al. (2014)	Sobrecarga de trabalho	EBP (Paz, 2004)	321	-0,10	-1
Variáveis macro					
Alves et al. (2014)	Poder instrumental	EBP (Paz, 2004)	321	-0,10	-1
Alves et al. (2014)	Poder autocrático	EBP (Paz, 2004)	321	-0,03	-1
Alves et al. (2014)	Poder missionário	EBP (Paz, 2004)	321	0,33	1

(continua)

(Figura 3.1 (conclusão))**SÍNTESE DESCRITIVA DAS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS E COMPILAÇÃO DOS DADOS PARA METANÁLISE**

Autoria	Preditores	Escalas de bem-estar	n	r	Co
Variáveis macro					
Alves et al. (2014)	Poder meritocrático	EBP (Paz, 2004)	321	0,05	1
Alves et al. (2014)	Poder autônomo	EBP (Paz, 2004)	321	0,06	1
Alves et al. (2014)	Arena política	EBP (Paz, 2004)	321	-0,07	-1
Santos et al. (2011)	Crença de mundo justo	EBFP (Ferreira & Torres, 2001)	146	0,17	1

Nota: n = tamanho da amostra; r = magnitude do efeito; Co = controle da polaridade do efeito; EBS = Escala de Bem-estar Subjetivo; EBET = Escala de Bem-estar no Trabalho; EBPO = Escala de Bem-estar Pessoal nas Organizações; EBP = Escala de Bem-estar Pessoal; EBFP = Escala de Bem-estar Físico e Psicológico.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Em relação ao delineamento dos estudos, as pesquisas realizaram a investigação dos fatores preditores do bem-estar em trabalhadores com amostras obtidas em contextos organizacionais. Os efeitos apresentaram polaridade positiva e negativa entre os diferentes níveis de análise e os respectivos preditores. Por essa razão, a polaridade do preditor foi relacionada nas estatísticas sumarizadas, com o intuito de incluí-la como variável de controle e, com isso, diminuir a heterogeneidade das evidências reportadas na metanálise, com o intuito de viabilizar a comparação entre variáveis com polos distintos.

3.1 Variáveis intraindividuais como preditoras de bem-estar em trabalhadores

O efeito geral das variáveis intraindividuais na predição do bem-estar em trabalhadores foi positivo ($\beta = 0,042$; $p > 0,05$). A polaridade do efeito utilizado como controle no modelo se mostrou positiva ($\beta = 0,35$; $p < 0,01$). A variação entre os estudos se mostrou razoável ($T^2 = 2,10\%$) com heterogeneidade substancial ($I^2 = 92,50\%$). O teste *Fail-Safe N* evidenciou a necessidade de uma amostra substancial para alterar o efeito identificado ($n = 2000$; $p < 0,01$). Os índices AIC e BIC foram, respectivamente, 3,352 e 3,190, conforme disposto na Figura 3.1.1.

Entre os preditores com polaridade negativa, o estresse desempenhou o maior efeito impactando a diminuição do bem-estar ($\beta = -0,65$). O lócus de controle interno no trabalho demonstrou o maior efeito entre os preditores

com polaridade positiva ($\beta = 0,66$). No entanto, essa evidência se mostrou parcialmente conflitante com outro efeito de *l*ocus de controle interno como característica disposicional geral, o qual impactou negativamente o bem-estar ($\beta = -0,11$). Na Figura 3.1.2, o efeito desempenhado por cada variável intraindividual na predição do bem-estar no contexto laboral é apresentado.

(Figura 3.1.1)

EFEITO GERAL DE VARIÁVEIS INTRAINDIVIDUAIS E ÍNDICES DE AJUSTE (K = 9)

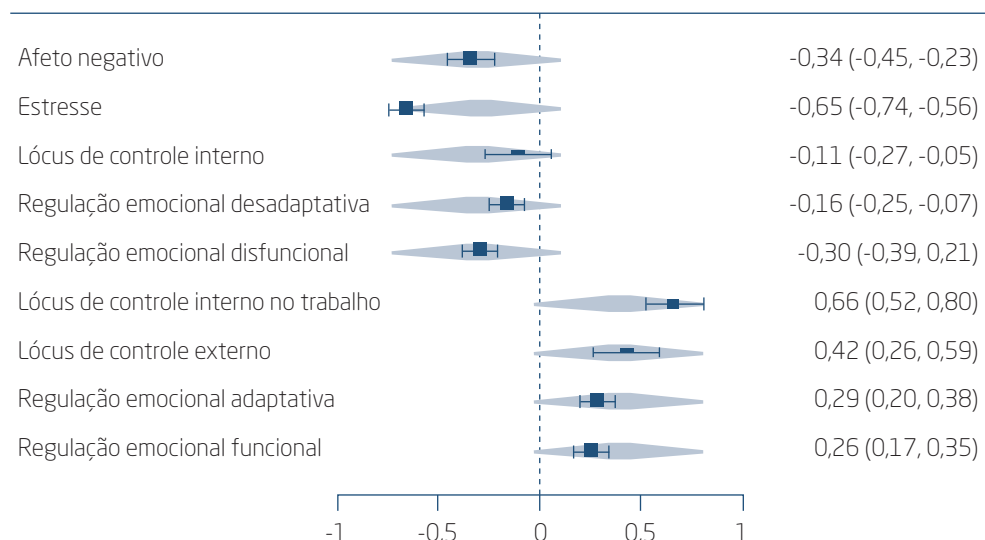
	Impacto					Ajuste						
	Efeito	Erro	Z	P	[IC 95%]	T ²	I ²	GI	Q	p	AIC	BIC
Intraindividuais	0,042	0,067	0,634	>0,05	[-0,089 - 0,175]	0,021	92,50%	8,00	94,757	<0,01	3,352	3,190
Controle	0,351	0,067	5,336	<0,01	[0,227 - 0,491]							

Nota: k = número de efeitos analisados; controle = polaridade do efeito.

Fonte: Elaborada pelos autores.

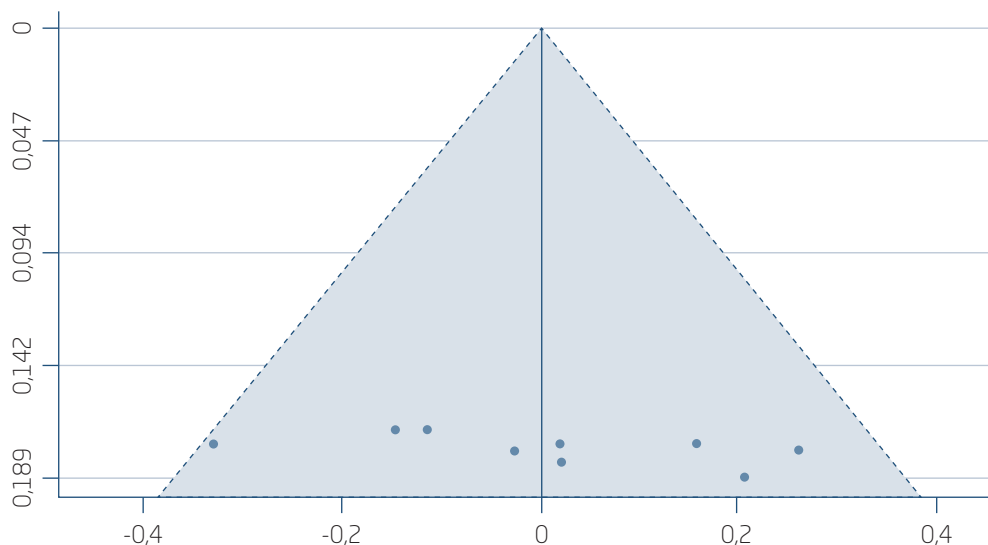
(Figura 3.1.2)

EFEITO, INTERVALO DE CONFIANÇA E ASSIMETRIA POR VARIÁVEL INTRAINDIVIDUAL



(continua)

(Figura 3.1.2 (conclusão))
EFEITO, INTERVALO DE CONFIANÇA E ASSIMETRIA
POR VARIÁVEL INTRAINDIVIDUAL



Fonte: Elaborada pelos autores.

A despeito desse aspecto conflitante, entre lócus de controle interno geral e no trabalho, não foi identificada assimetria para os efeitos analisados nos preditores intraindividuais (Kendall Tau = 0,233; $p = 0,417$). De maneira geral, foi possível verificar que a predição do bem-estar realizado por meio das variáveis intraindividuais demonstrou clareza entre aquelas que impactaram positiva e negativamente o bem-estar entre trabalhadores.

3.2 Vínculos com O&T como preditores de bem-estar em trabalhadores

Os vínculos com O&T apresentaram efeito positivo na predição do bem-estar em trabalhadores ($\beta = 0,064$; $p > 0,05$). O efeito gerado pela polaridade utilizada como controle também foi positivo ($\beta = 0,174$; $p > 0,01$). A estatística de variação entre os estudos foi moderada ($T^2 = 1,60\%$), assim como a heterogeneidade ($I^2 = 84,04\%$). A amostra necessária para alterar o efeito analisado por meio do *Fail-Safe N* mostrou-se baixa ($n = 236$; $p < 0,01$). Os índices AIC e BIC foram, respectivamente, -1,531 e -1,693, conforme evidenciado na Figura 3.2.1.

(Figura 3.2.1)

EFEITO GERAL DE VÍNCULOS COM O&T E ÍNDICES DE AJUSTE (K = 9)

	Impacto					Ajuste						
	Efeito	Erro	Z	p	[IC 95%]	T ²	I ²	GI	Q	p	AIC	BIC
Vínculos	0,064	0,056	1,140	>0,05	[-0,047 - 0,175]	0,016	84,04%	8,00	43,496	<0,01	-1,531	-1,693
Controle	0,174	0,056	3,090	<0,01	[0,064 - 0,286]							

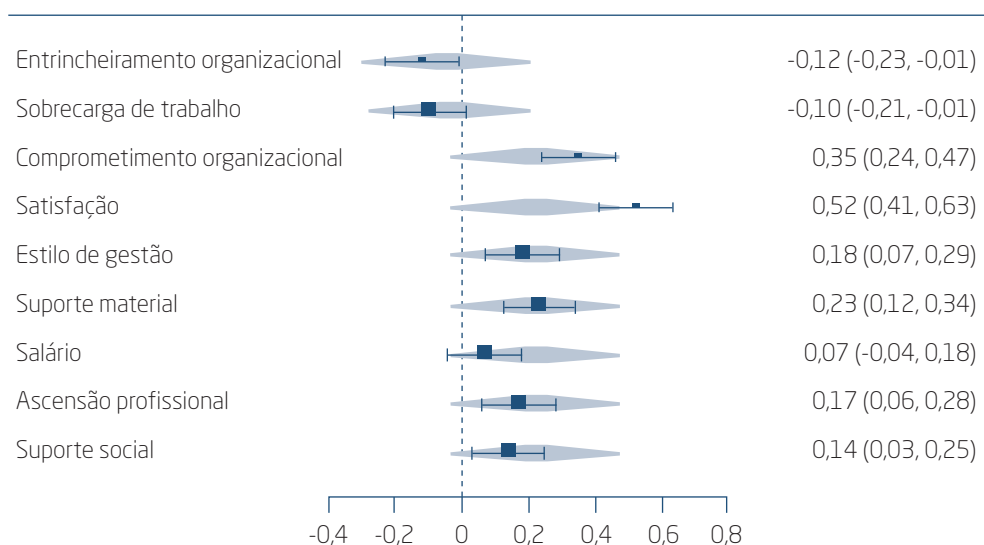
Nota: k = número de efeitos analisados; controle = polaridade do efeito.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Na análise das variáveis de vínculos, entrincheiramento organizacional apresentou o maior efeito com polaridade negativa ($\beta = -0,12$), o qual se mostrou bem próximo do efeito negativo exercido pela sobrecarga de trabalho, a qual também impactou a diminuição do bem-estar em trabalhadores ($\beta = -0,10$). Entre as variáveis com polaridade positiva, satisfação destacou-se em relação às demais com o maior efeito preditivo ($\beta = 0,52$). O suporte material também se mostrou um importante preditor positivo ($\beta = 0,23$) quando se analisaram os vínculos com O&T, conforme disposto na Figura 3.2.2.

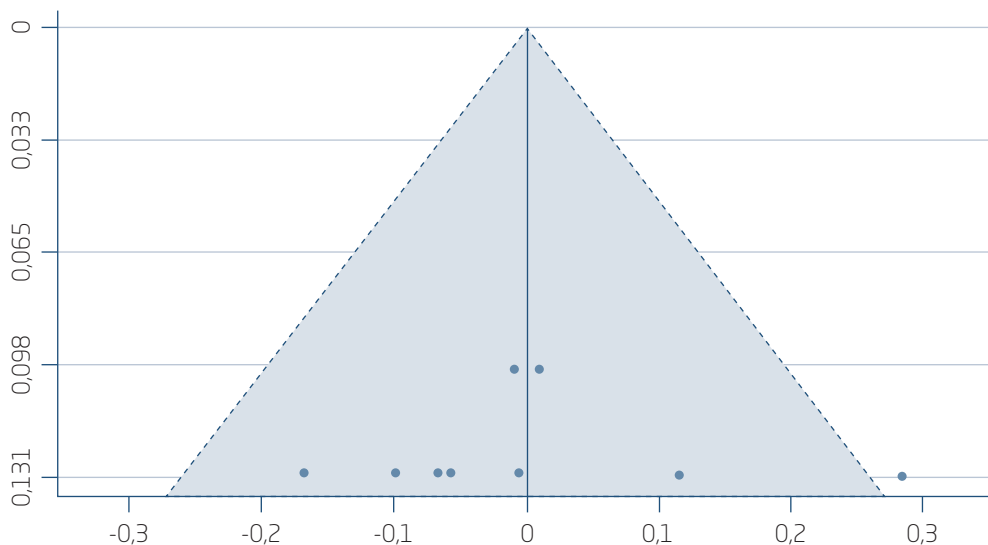
(Figura 3.2.2)

EFEITO, INTERVALO DE CONFIANÇA E ASSIMETRIA POR VÍNCULO COM O&T



(continua)

(Figura 3.2.2 (conclusão))
EFEITO, INTERVALO DE CONFIANÇA E ASSIMETRIA
POR VÍNCULO COM O&T



Fonte: Elaborada pelos autores.

Ainda sobre a Figura 3.2.2, verificou-se uma distribuição clara entre os preditores com polaridade positiva e negativa. No entanto, houve uma ocorrência assimétrica relativa à variável satisfação superando o valor limítrofe residual na porção inferior direita do gráfico. Na análise da plotagem de forma geral, a assimetria não impactou substancialmente os efeitos verificados, os quais obtiveram índice de Kendall Tau = 0,236 ($p = 0,439$) satisfatório para o modelo contemplando as demais variáveis.

3.3 Variáveis de nível macro como predictoras de bem-estar em trabalhadores

As variáveis de nível macro predisseram o bem-estar em trabalhadores de forma positiva ($\beta = 0,044$; $p > 0,05$). O efeito exercido pela polaridade utilizada como controle também foi positivo ($\beta = 0,044$; $p < 0,01$). A variação entre os estudos analisados se mostrou adequada ($T^2 = 0,80\%$) com heterogeneidade média ($I^2 = 71,93\%$). O *Fail-Safe N* mostrou-se com tamanho amostral robusto ($n = 9000$; $p < 0,01$). Os índices AIC e BIC abrangearam, respectivamente, -1,876 e -3,047. Os efeitos e demais índices de ajustes são apresentados na Figura 3.3.1.

(Figura 3.3.1)

EFEITO GERAL DE VARIÁVEIS DE NÍVEL MACRO E ÍNDICES DE AJUSTE (K = 7)

	Impacto					Ajuste						
	Efeito	Erro	Z	p	[IC 95%]	T ²	I ²	GI	Q	p	AIC	BIC
Macro	0,044	0,042	1,040	>0,05	[-0,039 - 0,127]	0,008	71,93%	6,00	18,417	<0,01	-1,876	-3,047
Controle	0,111	0,042	2,610	<0,01	[0,028 - 0,194]							

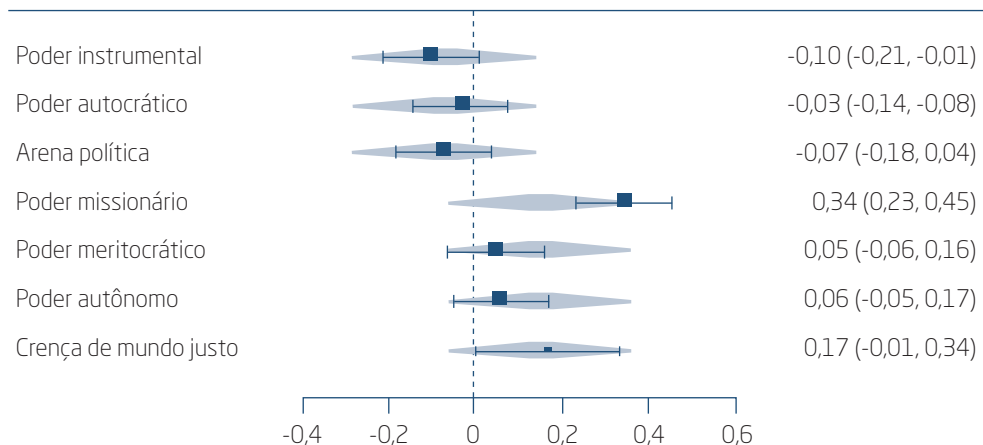
Nota: k = número de efeitos analisados; controle = polaridade do efeito.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Entre as variáveis de nível macro, o maior efeito com polaridade negativa foi exercido por poder instrumental ($\beta = -0,10$), e o efeito com polaridade positiva com maior grau de impacto no bem-estar em trabalhadores foi desempenhado pelas variáveis poder missionário ($\beta = 0,34$) e crença de mundo justo ($\beta = 0,17$). Na análise dos resíduos, todas as variáveis se mantiveram na área dentro do intervalo esperado, o que contribuiu para o índice de Kendall Tau = 0,356 ($p = 0,317$), o que pode ser averiguado na Figura 3.3.2.

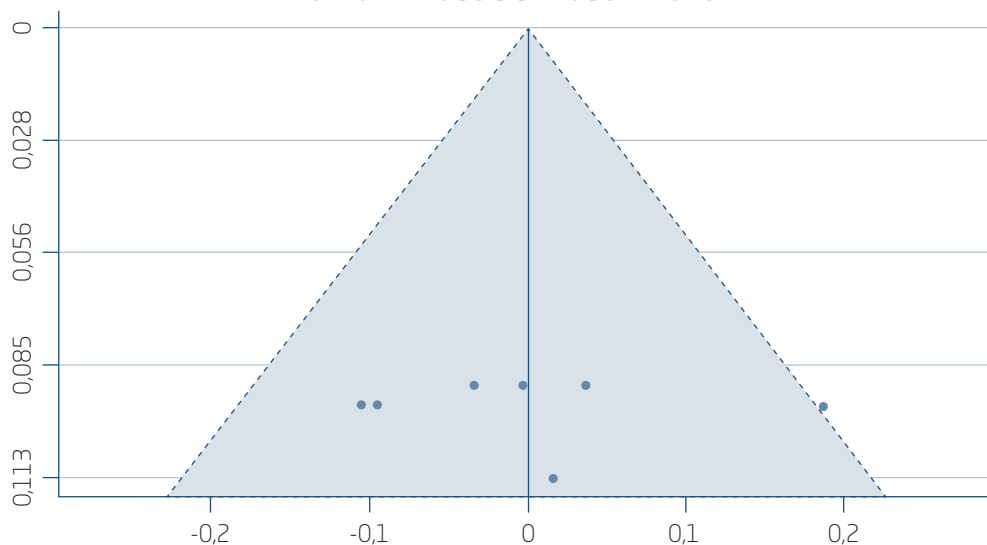
(Figura 3.3.2)

EFEITO, INTERVALO DE CONFIANÇA E ASSIMETRIA POR VARIÁVEL DE NÍVEL MACRO



(continua)

(Figura 3.3.2 (conclusão))
EFEITO, INTERVALO DE CONFIANÇA E ASSIMETRIA
POR VARIÁVEL DE NÍVEL MACRO



Fonte: Elaborada pelos autores.

4. DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo identificar os efeitos desencadeados por preditores de bem-estar em trabalhadores. Pelas evidências dos modelos de metanálise, nota-se clareza na distinção entre efeitos preditores positivos e negativos nos níveis analisados que impactam o bem-estar entre trabalhadores. No entanto, a magnitude dos efeitos especificados para cada variável demanda estudos mais amplos e com compatibilidade entre as medidas e variáveis empregadas para maximizar o nível de significância estatística e, conseqüentemente, otimizar as condições de generalização das evidências apresentadas.

No nível intraindividual, o estresse, o afeto negativo e a regulação emocional desadaptativa e disfuncional se mostram prejudiciais ao bem-estar dos trabalhadores. Assim, favorecer ações de prevenção aos agravos em saúde no trabalho enfatizando o manejo de estresse e autorregulação emocional se torna recomendável (Bliese et al., 2017; Souza, Aguiar, & Carneiro, 2018; Santos, Torres, & Zanini, 2011). Salienta-se que a autorregulação se mostra como variável-chave na compreensão dos preditores intraindividuais

do bem-estar em trabalhadores, considerando que a regulação emocional adaptativa e funcional apresenta efeito predominantemente positivo no bem-estar em trabalhadores (Hirschle, Gondim, Alberton, & Ferreira, 2019). Ademais, na perspectiva empírica, é preciso distinguir em investigações posteriores o efeito ocasionado por *locus* de controle no trabalho e *locus* de controle como característica disposicional geral, pois, no modelo metanalítico gerado no presente estudo, não há clareza se a atribuição de causalidade interna como característica pessoal beneficia ou prejudica o bem-estar do trabalhador (Carneiro & Fernandes, 2015; Santos et al., 2011).

Quando se analisam os vínculos com O&T, os efeitos negativos de entrincheiramento organizacional e sobrecarga de trabalho demonstram a centralidade do desenho do trabalho para que as condições laborais sejam otimizadas em favor do bem-estar em trabalhadores (Alves, Neiva, & Paz, 2014; Souza et al., 2018). Especificamente, deve-se favorecer o desenho relacionado às condições de trabalho – relativas às distribuições de tarefa e ergonomia laboral – com o intuito de minimizar a sobrecarga de trabalho e práticas organizacionais – relativas às políticas de promoção, remuneração e recolocação do trabalhador no mercado de trabalho – com vistas a minimizar o entrincheiramento organizacional (Van Wingerden et al., 2017). Reitera-se a importância do desenho do trabalho quando se analisam os vínculos cujo efeito apresenta polaridade positiva, uma vez que os preditores positivos como suporte material, social e salário, além de condições para ascensão profissional e estilo de gestão, demonstram impacto para aumentar o bem-estar em trabalhadores (Van Den Heuvel et al., 2015). Desse modo, torna-se fundamental que o desenho do trabalho e as condições de gestão favoreçam práticas com ênfase no suporte material e simbólico ao trabalhador, pois, em última instância, essas ações otimizam os vínculos com O&T e, por fim, impactam positivamente o bem-estar em trabalhadores (Moen et al., 2016).

Destaca-se, entre as variáveis de vínculo com O&T, a satisfação (Souza et al., 2018), pois foi a única entre os modelos metanalíticos que apresentou assimetria nos efeitos modelados. Assim, nota-se a importância de novas investigações enfatizando essa variável, pois a assimetria indica elevado nível de viés para o efeito encontrado (Sterne et al., 2011). No contexto do modelo analisado, há a hipótese de que o foco contextual laboral definido para metanálise, cuja ênfase situa o bem-estar associado às vivências no trabalho, possa ter inviabilizado a comparação apropriada dos efeitos, tendo em vista que a satisfação abrange também aspectos da vida pessoal do sujeito. Em outra investigação metanalítica, Bowling et al. (2010) encontraram uma relação bidirecional entre satisfação no trabalho e bem-estar subjetivo,



e o tamanho do efeito aponta que a contribuição do bem-estar na satisfação é mais forte que a contribuição desta variável naquela. Desse modo, o desenvolvimento de estudos futuros com ênfase em modelos avaliativos de satisfação, cujos fatores de análise predominantes sejam relações com chefias, colegas, natureza do trabalho, entre outros aspectos que apresentem maior relação com conteúdo laboral, mostra-se indicado para apreender de forma mais apropriada a relação desse preditor com o bem-estar em trabalhadores (Ferraz & Lopes, 2015; Siqueira, 2008).

No nível macro, o poder instrumental e autocrático e a arena política se mostraram como preditores negativos e prejudiciais ao bem-estar em trabalhadores, devendo ser evitados (Alves et al., 2014). De forma geral, essas configurações de poder nas organizações mantêm um padrão de dominação ou imposição em favor de algum grupo restritivo, o que as torna desaconselháveis quando se busca a promoção de bem-estar em trabalhadores (Katic & Ingram, 2018). Contudo, configurações de poder como autônomo, meritocrático e missionário se mostram positivos na promoção de bem-estar, indicando que tanto maior autonomia quanto poder destinado a especialistas, assim como o exercício do poder em favor de um propósito, podem se mostrar benéficos para aumentar o bem-estar em trabalhadores (Arcidiacono & Di Martino, 2016). Também é digna de nota a variável crença em mundo justo, a qual também foi capaz de maximizar o bem-estar em trabalhadores (Santos et al., 2011). Nesse sentido, como ideário social dentro e fora das organizações de trabalho, torna-se fundamental o exercício do poder cometido, em função de propósitos maiores positivos e cuja tônica seja a justiça para os agentes envolvidos quando se almeja maximizar o bem-estar em trabalhadores (Prilleltensky, 2008).

O efeito exercido por crença de mundo justo é particularmente interessante, pois demonstra que a promoção de bem-estar em trabalhadores entre os diferentes níveis de análise ocorre de forma transversal, abrangendo desde o nível intraindividual, perpassando por vínculos com O&T e abrangendo variáveis de nível macro dentro e fora da organização de trabalho: as configurações de poder inscritas dentro da organização impactam o bem-estar dos trabalhadores, mas as crenças sobre o modelo de mundo – a realidade geral em que o trabalhador se situa – também interferem no bem-estar vivenciado pelos trabalhadores (Guest, 2017). Por essa razão, é fundamental que ações de saúde do trabalhador abranjam o bem-estar em sua totalidade, o que requer analisar o indivíduo dentro e fora da organização e expandir o propósito das ações e práticas programadas para a saúde biopsicossocial do trabalhador de forma geral (Cardoso & Araújo, 2016).



Devem-se abranger os espaços de dentro e fora da organização e, sempre que possível, articulá-los com políticas e dispositivos públicos e privados que atuem em favor da promoção de saúde e bem-estar de forma integral e territorializada (Cortez, Souza, & Oliveira, 2018).

Sobre o efeito de variáveis proximais (intraindividuais e vínculos com O&T) e distais (macro), é possível visualizar também uma hierarquia decrescente na magnitude dos efeitos elencados nos estudos incluídos na metanálise. As variáveis intraindividuais variaram os efeitos entre -0,11 e 0,65, enquanto as variáveis de vínculos e nível macro variaram, respectivamente, entre -0,12 e 0,52 e -0,03 e 0,34. Nesse sentido, pelas evidências da literatura em Psicologia, há predominância do efeito exercido por aspectos intraindividuais na predição de bem-estar entre trabalhadores. A respeito dessa dinâmica, propõem-se duas hipóteses explicativas. A primeira hipótese refere-se a considerar o predomínio, na literatura em Psicologia, sobre a ênfase individual, o que torna esperável o maior peso atribuído a esse nível (Puentes-Palacios & Laros, 2009). A segunda hipótese explicativa abrange a compreensão de que os desenvolvimentos relativos ao impacto dos vínculos com O&T e variáveis de nível macro nos contextos laborais perpassam pela necessidade de contribuições interdisciplinares entre diferentes áreas (Alagaraja & Shuck, 2015).

Dessa forma, só é possível totalizar o impacto hierárquico dessas variáveis quando se incluem as evidências geradas no presente estudo em modelos mistos que integrem os dados analisados na presente investigação com aqueles gerados em metanálises de outras áreas, como Administração, Engenharia de Produção, Saúde Coletiva, entre outras. Ainda assim, as contribuições propostas por meio dos modelos de metanálise gerados no corrente estudo se mostram importantes, pois demonstram uma contribuição preliminar para o tema ao perscrutarem a literatura em Psicologia no Brasil para compreender as formas de impactar positiva e negativamente o bem-estar em trabalhadores por meio de diferentes níveis de análise.

5. CONCLUSÃO

Pelos apontamentos da literatura em Psicologia, o bem-estar entre trabalhadores pode ser promovido ao atuar ante as variáveis intraindividuais, os vínculos e as variáveis de nível macro. Assim, os gestores e os demais agentes de interesse envolvidos nas decisões e estratégias das organizações podem atuar no sentido de promover o bem-estar entre trabalhadores ao



favorecerem programas de saúde no trabalho com ênfase no desenvolvimento do trabalhador, no manejo do estresse e na autorregulação, e nas condições de positivas de gestão, que prestem suporte material e simbólico aos trabalhadores, e ao atuarem em favor de organizações cujas políticas e missões sejam respaldadas em ideais de justiça social e cidadania a todos os atores envolvidos. Com o intuito de não impactar negativamente o bem-estar dos trabalhadores, devem-se evitar práticas assistemáticas de administração de pessoal – principalmente aquelas que ignoram a sobrecarga de trabalho e os agravos psicossociais inscritos nos contextos laborais –, a precarização das condições de gestão e do suporte material e simbólico prestado ao trabalhador e o desenvolvimento de organizações cujos propósitos sejam meramente instrumentais, autocráticos ou dirigidos a interesses políticos restritivos.

Como limitação do corrente estudo, apresenta-se a impossibilidade de articulação prévia entre as evidências propostas à Administração e a outras áreas, dada a necessidade de sistematizar previamente o conhecimento proposto na Psicologia, o que limita a generalização das evidências encontradas. Também se mostrou limitada a possibilidade de aferir as relações entre as produções nacionais e internacionais, o que deve ser investigado *a posteriori*. Acrescenta-se ainda que o presente trabalho teve por base investigações que utilizaram exclusivamente medidas de autorrelato, as quais podem ser afetadas pela desejetabilidade social (McGrath, Mitchell, Kim, & Hough, 2010) e também pode ter ocorrido, nos estudos originais, a variância comum do método (Chang, Witteloostuij, & Eden, 2010). Assim, estudos posteriores devem utilizar outras medidas e explicitar estratégias para minimizar problemas oriundos de tais medidas. Ainda sobre as limitações, sínteses futuras sobre o tema devem ainda incluir uma criteriosa análise sobre o nível de qualidade e vieses das evidências relatadas nos estudos incluídos na corrente investigação para que seja possível otimizar as integrações geradas a partir do presente estudo com outras áreas e contextos, incluindo a literatura internacional.

À guisa de conclusão, ressalta-se que as apreensões propostas no corrente estudo apresentam caminhos para a convergência entre Psicologia e Administração ao tratar sobre o bem-estar em trabalhadores, o que pode ser explorado como campo de investigação e prática. Entende-se ainda que a contribuição da presente investigação se situe na identificação dos efeitos preditores de bem-estar em trabalhadores, a qual oferece evidências preliminares para a elaboração de políticas e práticas de gestão de pessoas baseadas em evidências e com alto impacto por meio de uma possível associação interdisciplinar entre saberes da Psicologia, Administração e áreas correlatas.

PREDICTORS OF WORK-RELATED WELL-BEING IN THE BRAZILIAN PSYCHOLOGY LITERATURE

ABSTRACT

Purpose: We aimed to identify the effects of predictors of work-related well-being in the Brazilian Psychology literature.

Originality/value: Researchers have focused on employee well-being to optimize working conditions and work performance in organizations. Despite a long research tradition about well-being, the predictors of employee well-being are not clear in the Brazilian literature.

Design/methodology/approach: First, in the literature review, we selected five studies using the descriptor “well-being” in the Brazilian portal of Electronic Journals in Psychology (*Periódicos Eletrônicos em Psicologia* [PePSIC]) and applied inclusion and exclusion criteria. Next, we compiled those studies’ evidence to perform a meta-analysis using the software Jamovi 0.9.5.12 and the *plugin* MAJOR Meta-analysis 1.0.0 R.

Findings: The prediction of employee well-being – performed by means of intra-individual variables, connections with organizations and labor (O&L), and macro variables – was clear about the positive and negative impacts of variables on well-being. However, further research studies are necessary, especially those in the interface with Administration and other areas, in order to optimize the generalization of the effects we found. In summary, this study contributes to the field of study by presenting preliminary evidence to elaborate high impact, evidence-based policies and practices on people management, including a possible interdisciplinary association between Psychology and Administration.

KEYWORDS

Well-being. Working conditions. Labor. Literature review. Meta-analysis.

REFERÊNCIAS

Adler, M. D., & Fleurbaey, M. (Eds.). (2016). *The Oxford handbook of well-being and public policy*. New York: Oxford University Press.



- Alagaraja, M., & Shuck, B. (2015). Exploring organizational alignment-employee engagement linkages and impact on individual performance: A conceptual model. *Human Resource Development Review*, 14(1), 17–37. doi:10.1177/1534484314549455
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153–164. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/%0D/ptp/v20n2/a08v20n2.pdf>
- Allen, M. S., & McCarthy, P. J. (2015). Be happy in your work: The role of positive psychology in working with change and performance. *Journal of Change Management*, 16(1), 55–74. doi:10.1080/14697017.2015.1128471
- Alves, V. D. D., Neiva, E. R., & Paz, M. D. G. T. (2014). Configurações de poder, suporte organizacional e bem-estar pessoal em uma organização pública. *Psicologia em Pesquisa*, 8(2), 159–169. doi:10.5327/Z1982-1247201400020005
- American Psychological Association (2005). Evidence-Based Practice in Psychology. Recuperado de <https://www.apa.org/pubs/journals/features/evidence-based-statement.pdf>
- Arcidiacono, C., & Di Martino, S. (2016). A critical analysis of happiness and well-being. Where we stand now, where we need to go. *Community Psychology in Global Perspective*, 2(1), 6–35. doi:10.1285/i24212113v2i1p6
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bendassolli, P. F. (2012). Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. *Psicologia Argumento*, 30(68), 171–186. doi:10.7213/psicol.argum.5895
- Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389–402. doi:10.1037/apl0000109
- Boehs, S. D. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., Luna, I. N., & Silva, N. (2017). Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 54–61. doi:10.17652/rpot/2017.1.11598.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. doi:10.1348/096317909x478557

- Breslow, S. J., Sojka, B., Barnea, R., Basurto, X., Carothers, C., Charnley, S., ... & Hicks, C. C. (2016). Conceptualizing and operationalizing human well-being for ecosystem assessment and management. *Environmental Science & Policy*, 66, 250–259. doi:10.1016/j.envsci.2016.06.023
- Brockwell, S. E., & Gordon, I. R. (2001). A comparison of statistical methods for meta-analysis. *Statistics in Medicine*, 20(6), 825–840. doi:10.1002/sim.650
- Burnham, K. P., & Anderson, D. R. (2004). Multimodel inference: Understanding AIC and BIC in model selection. *Sociological Methods & Research*, 33(2), 261–304. doi:10.1177/0049124104268644
- Cardoso, M. D. C. B., & Araújo, T. M. D. (2016). Workers' Health Reference Centers performance in mental health: A survey in Brazil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41(7), 1–14. doi:10.1590/2317-6369000118115
- Carneiro, L. L., & Fernandes, S. R. P. (2015). Bem-estar pessoal nas organizações e lócus de controle no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(3), 257–270. doi:10.17652/rpot/2015.3.599
- Chang, S. J., Witteloostuij, A. V., & Eden, L. (2010). Common method variance in international business research. *Journal of International Business Studies*, 41, 178–184. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1057/jibs.2009.88>
- Cortez, P. A., Souza, M. V. R., Salvador, A. P., & Oliveira, L. F. A. (2019). Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: Desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 29(4), e290414. doi:10.1590/S0103-73312019290414
- Cortez, P. A., Souza, M. V. R. D., Amaral, L. O., & Silva, L. C. A. D. (2017). A saúde docente no trabalho: Apontamentos a partir da literatura recente. *Cadernos Saúde Coletiva*, 25(1), 113–122. doi:0.1590/1414-462x201700010001
- Cortez, P. A., Souza, M. V. R. D., & Oliveira, L. F. A. (2018). Princípios de uma política alternativa aos manicômios judiciais. *Saúde e Sociedade*, 27(4), 1206–1217. doi: 10.1590/s0104-12902018180409
- Cortez, P. A., Veiga, H. M. D. S., Gomide, A. P. D. Á., & Souza, M. V. R. D. (2019). Suicídio no trabalho: Um estudo de revisão da literatura brasileira em psicologia. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 523–531. doi: 10.17652/rpot/2019.1.14480
- Cortez, P. A., Zerbini, T., & Veiga, H. M. D. S. (2019). Práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho: Para além do positivismo e do dataísmo. *Trabalho, Educação e Saúde*, 17(3), 1–23. doi:10.1590/1981-7746-sol00215



- Cortez, P. A., Zerbini, T., & Veiga, H. M. D. S. (2019). Work context and burnout: Confirmation of moderators from meta-analysis evidence. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 755–761. doi:10.17652/rpot/2019.4.17499
- Danna, K., & Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. doi:10.1177/014920639902500305
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 1–11. doi:101007/s10902-006-9018-1
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Dessen, M. C., & Paz, M. D. G. T. (2010). Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo*, 15(2), 409–418. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/pe/v15n2/a20v15n2>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Introduction by the editors. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.). *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016). From decent work to decent lives: Positive self and relational management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology*, 7(1), 361–373. doi:10.3389/fpsyg.2016.00361
- Donaldson, S. I., Dollwet, M., & Rao, M. A. (2015). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 185–195. doi:10.1080/17439760.2014.943801
- Douglas, O., Lennon, M., & Scott, M. (2017). Green space benefits for health and well-being: A life-course approach for urban planning, design and management. *Cities*, 66, 53–62. doi:10.1016/j.cities.2017.03.011
- Ferraz, R., & Lopes, E. (2015). Satisfação no trabalho: Comparação de duas escalas de medida por meio de equações estruturais. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, 14(1), 37–47. Recuperado de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-44642015000100005
- Ferreira, M. C. P., & Torres, A. R. R. (2001). Bancários portadores de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e identidade profissional. *Estudos – Vida e Saúde*, 28(4), 746–781. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000125&pid=S1414-9893200500040001000011&lng=pt

- Fredrickson, B. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *The Royal Society*, 359, 1367–1377. doi:10.1098/rstb.2004.1512
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300–319. doi:10.1037/1089-2680.2.3.300
- Garcez, L., Antunes, C. B. L., & Zarife, P. S. (2018). Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura brasileira. *Aletheia*, 51(1–2), 143–155. Recuperado de <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/aletheia/article/view/4918/3265>
- Görgens-Ekermans, G., & Styn, R. (2016). Optimism, self-efficacy and meaningfulness: A structural model of subjective well-being at work. *Management Dynamics*, 25(4), 34–51. Recuperado de <https://www.questia.com/library/journal/1P4-2064336317/optimism-self-efficacy-and-meaningfulness-a-structural>
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. doi:10.1111/1748-8583.12139
- Hamilton, K. (2018). MAJOR Metanalysis 1.0.0. Recuperado de <http://kylehamilton.com/publication/major/>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The positive person and the good life*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hirschle, A. L. T., Gondim, S. M. G., Alberton, G. D., & Ferreira, A. D. S. M. (2019). Estresse e bem-estar no trabalho: O papel moderador da regulação emocional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 532–540. doi:10.17652/rpot/2019.1.14774
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513
- Houben, M., Noortgate, W. V. D., & Kuppens, P. (2015). The relation between short-term emotion dynamics and psychological well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(4), 901–930. doi:10.1037/a0038822
- Jamovi. (2018). Jamovi 0.9.5.12. Recuperado de <https://www.jamovi.org>
- Katic, I., & Ingram, P. (2018). Income inequality and subjective well-being: Toward an understanding of the relationship and its mechanisms. *Business & Society*, 57(6), 1010–1044. doi:10.1177/0007650317701226



- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022. doi:10.1037//0022-3514.82.6.1007
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803
- McGrath, R. E., Mitchell, M., Kim, B. H., & Hough, L. (2010). Evidence for response bias as a source of error variance in applied assessment. *Psychological Bulletin*, 136(3), 450–70. doi:10.1037/a0019216
- Moen, P., Kelly, E. L., Fan, W., Lee, S. R., Almeida, D., Kossek, E. E., & Buxton, O. M. (2016). Does a flexibility/support organizational initiative improve high-tech employees' well-being? Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 81(1), 134–164. doi:10.1177/0003122415622391
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Prisma Group (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *BMJ*, 339(b2535), 1–8. doi:10.1136/bmj.b2535
- Müller, A., Heiden, B., Herbig, B., Poppe, F., & Angerer, P. (2016). Improving well-being at work: A randomized controlled intervention based on selection, optimization, and compensation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 169–181. doi:10.1037/a0039676
- Orwin, R. G. (1983). A Fail-Safe N for effect size in meta-analysis. *Journal of Educational Statistics*, 8(2), 157–159. doi:10.3102/10769986008002157
- O'Sullivan, D. (2010). Metanálise. In G. M. Breakwell, S. Hammond, C. Fife-Schaw, J. A. Smith, & V. G. Haase (Orgs.), *Métodos de pesquisa em psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Pantaleão, P. F., & Veiga, H. M. S. (2019). Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura nacional na última década. *Holos*, 5(1), 1–24. doi:10.15628/holos.2019.7570
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004
- Paz, M. G. T. (2004). Poder e saúde organizacional. In A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127–154). Porto Alegre: Artmed.
- Peterson, R. A., & Brown, S. P. (2005). On the use of beta coefficients in meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 175–181. doi:10.1037/0021-9010.90.1.175



- Prilleltensky, I. (2008). The role of power in wellness, oppression, and liberation: The promise of psychopolitical validity. *Journal of Community Psychology*, 36(2), 116–136. doi:10.1002/jcop.20225
- Pruyne, E. (2011). *Corporate investment in employee wellbeing: The emerging strategic imperative*. Hertfordshire: Ashridge Business School and Nuffield Health.
- Puente-Palacios, K. E., & Laros, J. A. (2009). Análise multinível: Contribuições para estudos sobre efeito do contexto social no comportamento individual. *Estudos de Psicologia*, 26(3), 349–361. doi:10.1590/S0103-166X2009000300008
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-Being, productivity and happiness at work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. doi:10.1037/0022-3514.69.4.719
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. D. C. D. (2013). Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. *Psicologia em Estudo*, 18(2), 247–255. doi:10.1590/S1413-73722013000200006
- Santos, J. X., Torres, A. R. R., & Zanini, D. S. (2011). Bem-estar, locus de controle e crença no mundo justo de trabalhadores da saúde. *Aletheia*, 35–36. Recuperado de <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/aletheia/article/view/3429/2565>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. doi:10.1037/0003-066X.55.1.5
- Silver, N. C., & Dunlap, W. P. (1987). Averaging correlation coefficients: Should Fisher's z transformation be used? *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 146–148. doi:10.1037/0021-9010
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 257–266). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. doi:10.1590/S0102-37722008000200010

- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.), (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 261–293. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347
- Souza, G. C. D., Aguiar, C. V. N., & Carneiro, L. L. (2018). A influência dos vínculos com a organização sobre o bem-estar subjetivo do trabalhador. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(4), 460–467. doi:10.17652/rpot/2018.4.13727
- Sterne, J. A., Sutton, A. J., Ioannidis, J. P., Terrin, N., Jones, D. R., Lau, J., ... & Tetzlaff, J. (2011). Recommendations for examining and interpreting funnel plot asymmetry in meta-analyses of randomised controlled trials. *BMJ*, 343(1), d4002–d4002. doi:10.1136/bmj.d4002
- Stroup, D. F., Berlin, J. A., Morton, S. C., Olkin, I., Williamson, G. D., Rennie, D., ... & Thacker, S. B. (2000). Meta-analysis of observational studies in epidemiology: A proposal for reporting. *Jama*, 283(15), 2008–2012. doi:10.1001/jama.283.15.2008
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: Una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*, 135(11), 507–511.
- Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 511–532. doi: 10.1111/joop.12128
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100(1), 164–174. doi:10.1016/j.jvb.2017.03.008



NOTAS DOS AUTORES

Heila M. S. Veiga, doutora pelo Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília (UnB); **Pedro A. Cortez**, doutor pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade São Francisco (USF). Heila M. S. Veiga é agora professora associada do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia (UFU); Pedro A. Cortez é agora professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná (UTP).

Correspondências sobre este artigo devem ser enviadas para Heila M. S. Veiga, *campus* Universitário Umuarama, bloco 2C, sala 22, Umuarama, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil, CEP 38405-318.
E-mail: heila.veiga@gmail.com



CORPO EDITORIAL

Editor-chefe

Gilberto Perez

Editora Associada

Gardênia da Silva Abbad

Suporte Técnico

Vitória Batista Santos Silva

PRODUÇÃO EDITORIAL

Coordenação Editorial

Jéssica Dametta

Estagiária Editorial

Paula Di Sessa Vavlis

Preparação de originais

Carlos Villarruel

Revisão

Silvana Gouvea

Diagramação

Emap

Projeto Gráfico

Libro

