EMEPRO 2012 Itajubá
QUALIDADE e PRODUTIVIDADE na ENGENHARIA de PRODUÇÃO
07 a 09 de junho de 2012

Estudo descritivo do Comprometimento Organizacional e da Satisfação com a Vida em organização não-governamental

RAISSA DÁLIA PAULINO (UFPB, raissapaulino@ig.com.br)

GERLANE MARIA BATISTA MOURA (UFPB, lane.moura@hotmail.com)

CLAUDIO RUY PORTELA DE VASCONCELOS (UFPB, claudioruy@yahoo.com)

WELLINGTON ALVES (UFRN, wellingtonbn@gmail.com)

PAULINO JOSÉ DÁLIA TORRES (CJPII, paulinojose98@gmail.com)

Resumo: *Este artigo teve como objetivo conhecer o comprometimento organizacional dos colaboradores de uma organização não-governamental e avaliar o impacto da satisfação com a vida destes colaboradores no comprometimento organizacional. Tratou-se de uma pesquisa exploratória, descritiva, de campo e quantitativa, aplicada em uma amostra de 200 colaboradores da AS-PTA, envolvendo os Estados da Paraíba, do Rio de Janeiro e do Paraná, com a maioria do gênero feminino (50,5%); com idade variando de 16 a 77 anos (M = 40,24; DP = 12,83). Os resultados mostraram que os colaboradores estão medianamente comprometidos afetivamente com a organização, pouco comprometidos instrumentalmente com a organização e medianamente comprometidos normativamente com a AS-PTA e o impacto positivo da satisfação com a vida do colaborador no comprometimento organizacional afetivo. Concluindo, os objetivos foram alcançados, reconhecendo algumas limitações da pesquisa.*

Palavras-chave: Comprometimento organizacional afetivo; Comprometimento organizacional normativo; Comprometimento organizacional instrumental; Satisfação com a vida.

1. Introdução

Mediante a instabilidade do cenário atual, as organizações devem se ajustar e se antecipar às mudanças para garantir o seu crescimento. Essas mudanças causadas pela competitividade, modernidade e tecnologia estão ligadas à sobrevivência da organização, no que diz respeito, também, a gestão com pessoas, afim de saber lidar com o patrimônio humano nas organizações, sem as quais não existiriam.

Cabe às organizações a atração e manutenção deste profissional mais competente, criativo e comprometido com o seu trabalho, de maneira que se encontre a auto-realização. Como este artigo enfatiza o comprometimento organizacional, Rego e Souto (2004) expõem que este comprometimento é o estado psicológico que caracteriza a ligação do individuo à organização, tendo implicações na sua decisão de nela continuar e este comprometimento do individuo com a organização deve ser positivo e benéfico para ambos.

No modelo de Rego e Souto (2004), o comprometimento organizacional é apresentado por três dimensões em seu estudo. A dimensão afetiva, a normativa e a instrumental, que

serão analisadas na Assessoria e Serviços a Projetos em Agricultura Alternativa (AS-PTA), uma organização não-governamental localizada na Paraíba, no Rio de Janeiro e no Paraná.

No campo da Gestão das Organizações no Brasil, há poucos relatos de pesquisas com o tema comprometimento organizacional em organizações não-governamentais. Desta forma, esta pesquisa apresenta como objetivo geral conhecer o comprometimento organizacional na ONG AS-PTA, nas dimensões afetiva, normativa e instrumental, avaliando o impacto da satisfação com a vida do colaborador no comprometimento organizacional.

Com a posse dos resultados desta pesquisa, identificando os níveis e as relações entre o comprometimento organizacional (afetivo, normativo e instrumental) dos colaboradores da AS-PTA, a ONG poderá promover estratégias para o desenvolvimento de processos que visem à eficácia do seu objetivo organizacional com base em uma investigação científica, com a utilização de instrumento validado em território nacional.

2. Marco Teórico

Segundo Mowday et al. (1979), o comprometimento organizacional explica diversos tipos de relações no contexto de trabalho, podendo ser definido como um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com os seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela, com vistas a realizar tais objetivos.

Considerando o comprometimento organizacional como um fenômeno multidimensional, há duas correntes de pensamentos que se destacam: a primeira é a proposta por Mowday, Porter e Steers (1982), que descreve o tipo de comprometimento organizacional afetivo, definindo-o como sendo o grau de identificação pessoal e de envolvimento com uma organização em particular, associando este tipo de comprometimento a um vínculo mais afetivo com a organização, permanecendo na organização porque desejam, e, a segunda, é a visão de Becker (1960), que descreve o comprometimento organizacional calculativo, englobando questões de ganhos e perdas em pertencer ou não à organização, permanecendo na organização porque precisam.

Apesar dos estudos sobre o comprometimento se apresentarem com um foco maior no comprometimento organizacional (NASCIMENTO, LOPES e SALGUEIRO, 2008), Bastos (1994) e Tamayo et al. (2001) afirmaram mais cinco focos diferentes de comprometimento: (1) com o trabalho; (2) com o emprego; (3) com a carreira; (4) com o sindicato e (5) com a equipe.

Com o objetivo de relacionar os tipos de comprometimento organizacional do Modelo de Rego e Souto (2004), será apenas considerado o foco na organização, ressaltando que, de acordo com Muller, Rauski, Eying e Moreira (2005 apud GUIMARÃES, 2007), o comprometimento organizacional sozinho não garante o sucesso e o alcance dos objetivos da empresa, mas é certo que um alto grau de comprometimento, associados com outros fatores, contribui para um esforço por parte do empregado em fazer o que for preciso para atingi-los.

Mesmo existindo um reduzido consenso quanto à definição de comprometimento organizacional, quanto a sua natureza, as diversas definições de comprometimento organizacional podem ser agrupadas em três grandes categorias: as que têm em comum uma

orientação afetiva, as que são baseadas em custos e as que implicam uma responsabilidade moral por parte do indivíduo em relação à organização. (MEYER, ALLEN, 1997).

Como as organizações atuam em ambientes instáveis, enfrentando problemas inéditos que requerem soluções inovadoras, conhecer melhor o comprometimento organizacional seria estratégico para a gestão de pessoas e para as políticas no meio organizacional, compreendendo os vínculos que o colaborador estabelece em seu meio de trabalho. (SIQUEIRA, GOMIDE JR., 2004).

Passando-se à satisfação com a vida, Diener, Oishi e Lucas (2003) esclarecem que o bem-estar subjetivo seria o que os leigos chamam de felicidade, prazer ou satisfação com a vida e, de acordo com Fonseca, Chaves e Gouveia (2006), o bem-estar subjetivo tem se tornado tema central nas diversas pesquisas do comportamento humano e esses estudos têm discutido a sua relação com a religião, a raça, o aborto (RUSSO e DABUL, 1997), os traços de personalidade (SCHMUTTE e RYFF, 1997) e o lócus de controle (GROB, LITTLE, WANNER e WEARING, 1996).

No Brasil, o referencial do bem-estar subjetivo vem sendo utilizado desde 1993, com maior impulso a partir de 2000. (CHAVES, 2003; GUSMÃO, 2004; TRÓCCOLI, SALAZAR e VASCONCELOS, 2002). Na maior parte dessas pesquisas, os autores partem dos conceitos, previamente estabelecidos na apresentação de panoramas histórico-conceituais, como o trabalho de Pereira (1997) acerca das subdimensões da qualidade de vida e do bem-estar subjetivo, ou avaliam o bem-estar subjetivo de determinados grupos, como professores universitários (PEREIRA e ENGELMAN, 1993), professores do ensino fundamental (FONSECA, CHAVES e GOUVEIA, 2006), idosos que sofreram amputação de membros inferiores (DIOGO, 2003), professores e estudantes de medicina (COSTA, 2003) e pacientes submetidos à mastectomia (MEDEIROS e ENDERS, 2008).

Outras contribuições se referem aos instrumentos de medida do bem-estar subjetivo, como as de Gouveia (2003), Albuquerque e Tróccoli (2004), Albuquerque (2004) e Costa e Pereira (2001).

Alguns autores (DIENER, EMMONS, LARSEN, FUJITA, SANDVICK e SUH apud COSTA e PEREIRA, 2007) identificaram o bem-estar subjetivo como sinônimo de qualidade de vida percebida. Nesse caso, as pessoas com alto nível de bem-estar subjetivo seriam aquelas satisfeitas e felizes, identificando no bem-estar subjetivo um componente cognitivo, referindo-se a aspectos racionais e intelectuais (satisfação com a vida), e outro afetivo, envolvendo os componentes emocionais. (OSTROM, 1969).

Mesmo percebendo-se que esse modelo de bem-estar subjetivo é bastante abrangente, envolvendo diferentes áreas da vida do indivíduo, esta pesquisa pretenderá utilizar para este estudo, o componente cognitivo ‘Satisfação com a Vida’.

Após a apresentação da literatura sobre o comprometimento organizacional e a satisfação com a vida serão expostos os procedimentos metodológicos.

3. Procedimentos Metodológicos

De acordo com o que diz Gonçalves (2001, p. 26), “metodologia significa o estudo dos caminhos a serem seguidos, incluindo aí os procedimentos escolhidos”, devendo, segundo Silva e Menezes (2001), direcionar o trabalho para a solução do problema e o alcance dos objetivos em estudo.

O modelo de Tachizawa (2000) foi adotado para a condução desta pesquisa científica, conforme a Figura 1:

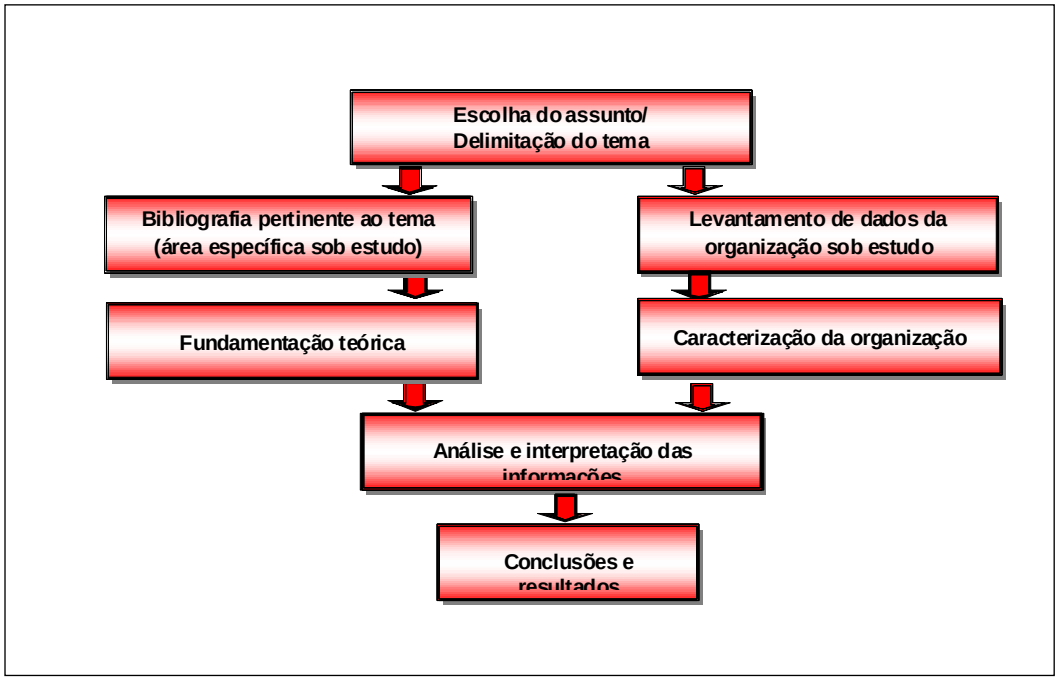

Figura 1 - Modelo metodológico de Tachizawa.
Fonte: Tachizawa (2000).

Conforme o modelo proposto, após a escolha do tema, foi desenvolvida, primeiramente, uma pesquisa de caráter exploratório, bibliográfico e descritivo. Neste artigo, utilizou-se uma amostragem, tendo em vista o tamanho da população, o tempo do entrevistador, o custo da pesquisa ou ainda a capacidade para o processamento dos dados, utilizando de pesquisa de campo e quantitativa.

A amostra para esta pesquisa foi composta por 200 colaboradores da AS-PTA, envolvendo os Estados da Paraíba, do Rio de Janeiro e do Paraná, com a maioria do gênero feminino (50,5%); com idade variando de 16 a 77 anos (M = 40,24; DP = 12,83). Em relação ao nível de instrução, 60,5% possuem o ensino médio incompleto, 16,2% o ensino médio completo, 9,1% o ensino superior incompleto, 9,1% o ensino superior completo e 5,1% a pós-graduação. Já o relato sobre a crença religiosa revelou que 92,4% são católicos.

Destes colaboradores, todos pertencem à organização não-governamental; 3,5% trabalham na organização há menos de um ano, mas 25,5% se encontram há mais de 10 anos na mesma organização; 70% recebem até R$ 540,00, adotando-se como referência o valor de

um salário mínimo atual que corresponde a R$ 510,00; 50% apresentam uma jornada de trabalho com 40 horas semanais e 88,5% não fazem hora-extra.

Para este estudo, os colaboradores responderam a um livreto contendo os seguintes instrumentos:

- Escala de Comprometimento Organizacional (ECO): elaborado por Rego e Souto (2004), os autores desenvolveram a partir da literatura e de trabalho próprio, tendo sido validado para o contexto português e brasileiro, medindo as dimensões afetiva, normativa e instrumental. Cada indivíduo foi convidado a assinalar, numa escala de sete pontos, o grau em que a afirmação lhe aplicava. Uma análise fatorial confirmatória testou o modelo de três fatores. Para melhorar os índices de ajustamento, e atendendo aos índices de modificação e aos resíduos estandardizados, removeram-se três itens. Os índices de ajustamento do modelo resultante são satisfatórios (χ^2 / g.l. = 3,4; GFI = 0,93; AGFI = 0,89; CFI = 0,95 e RMSEA = 0,08). Os Alphas de Cronbach ultrapassaram o patamar de 0,70;

- **Escala de Satisfação com a Vida (ESV):** esta medida foi elaborada originalmente por Diener e cols. (1985), tendo sido realizados estudos recentes que atestam a adequação dos seus parâmetros psicométricos (PAVOT e DIENER, 1993 apud FONSECA, 2008). Compõe-se de cinco itens, respondidos em uma escala tipo Likert, variando de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente. Uma análise fatorial confirmatória permitiu observar a adequação de sua estrutura unifatorial: $\chi^2(5) = 5{,}02$, $p > 0{,}05$, χ^2/g.l. = 1,00, RMSEA = 0,02, GFI = 0,99 e AGFI = 0,98, que apresentou Alfa de Cronbach de 0,72 (CHAVES, 2003) e

- **Caracterização da amostra**: foram realizadas perguntas de caráter demográfico e ocupacional (por exemplo: idade, gênero, renda mensal) para a descrição da amostra.

4. Análise dos dados e discussão dos resultados

Para efetuar as análises estatísticas, utilizou-se o SPSS (versão 8.0), efetuando as análises descritivas para a caracterização da amostra, as análises do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), do teste de esfericidade de Bartlett para os instrumentos e das correlações entre as variáveis.

Inicialmente, após a aplicação do instrumento, as respostas dos participantes foram registradas na forma de banco de dados do SPSS 8.0, sendo elaboradas as análises do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. (PAULINO, 2010).

Obteve-se, na ECO, o valor de KMO = 0,809 e de Bartlett (883,404 e 0,00 de significância), com rejeição de H_0 e *Alpha* = 0,81. Após este estabelecimento, foram analisados os autovalores e a variância total explicada (67,26%).

Na ESV, encontrou-se o valor de KMO = 0,730 e de Bartlett (157,213 e 0,00 de significância), com rejeição de H_0 e *Alpha* = 0,69. Após este estabelecimento, também foram

analisados os autovalores e a variância total explicada (45,48%).

Após esta análise, procedeu-se à apresentação das médias e desvios do comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo, conforme exposta na Tabela 1:

Tabela 1 – Médias fatoriais da ECOA, ECOI e ECON

Escalas	N	Média	DP	Ponto médio da escala
ECOAfetivo	194	5,6	0,85	4
ECOInstrumental	190	3,7	1,50	4
ECONormativo	195	5,1	1,06	4

Percebeu-se que a ECOA teve média 5,6, em uma escala que apresentava valores entre 1 (totalmente não aplicada) e 7 (extremamente aplicada), a ECOI teve média 3,7, em uma escala que apresentava a mesma variação (1 - totalmente não aplicada a 7 extremamente aplicada) e a ECON indicava média 5,1, em uma escala que também apresentava valores entre 1 (totalmente não aplicada) e 7 (extremamente aplicada), revelando que os colaboradores estão medianamente comprometidos afetivamente com a organização, pouco comprometidos instrumentalmente com a organização e medianamente comprometidos normativamente com a AS-PTA.

Como se trata de um estudo correlacional, baseando-se no referencial teórico do comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo, e da satisfação com a vida, foram formuladas três (3) hipóteses alternativas, levando-se em conta unicamente a pontuação total de cada uma dessas medidas, objetivando avaliar a influência da satisfação com a vida no comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo do colaborador:

Hipótese 1 – A satisfação com a vida se correlacionará positivamente com o comprometimento organizacional afetivo;

Hipótese 2 – A satisfação com a vida se correlacionará positivamente com o comprometimento organizacional instrumental e

Hipótese 3 – A satisfação com a vida se correlacionará positivamente com o comprometimento organizacional normativo.

Neste momento foram realizadas as correlações de Pearson (r), que tiveram por finalidade verificar como se associavam os construtos estudados, e o modelo foi testado por meio de análise de regressão, à luz das quais os resultados foram interpretados (TABACHNICK e FIDELL, 1996; ABBAD e TORRES, 2002 apud GUIMARÃES, 2007).

Os resultados foram expostos na Tabela 2 abaixo:

Tabela 2 – Correlações entre a Satisfação com a Vida e o Comprometimento Organizacional

Correlação	C.Org.Afetivo	C.Org.Instrumental	C.Org.Normativo	**TOTSAT**
Satisfação com a Vida	0,186**	-0,035	0,93	1000
TOTCOMP	0,394**	0,878**	0,678**	0,042

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Os resultados das análises de regressão padrão indicaram que a força preditiva da Satisfação com a Vida sobre o comprometimento organizacional afetivo foi modesta, com um R^2 médio de 3,4%.

Contudo, as relações encontradas entre a satisfação com a vida e o comprometimento organizacional afetivo foram as expressas no Quadro 1 abaixo:

Regressão	**R^2**	B
Satisfação com a vida	0,034	0,184

$p < 0,05$

Quadro 1 – Coeficientes de Regressão

Os resultados da análise de regressão revelaram um modelo significativo, no qual explicou, em média, 3,4% da variância do comprometimento organizacional afetivo ($p < 0,05$). Neste modelo, o valor da satisfação com a vida ($\beta = 0,184$; $p < 0,05$) confirma a sua relação positiva na predição do comprometimento organizacional afetivo.

Neste caso, pode-se presumir, de acordo com o Quadro 1, que quanto maior a satisfação com a vida do colaborador, maior o seu comprometimento organizacional afetivo com a organização AS-PTA.

Espera-se que os objetivos propostos neste artigo tenham sido atendidos, ressaltando que se optou por trabalhar com escalas e questionários (instrumentos objetivos) já validados para o Brasil para a obtenção dos dados. Contou-se com a participação dos colaboradores que trabalham na AS-PTA dos Estados da Paraíba, do Rio de Janeiro e do Paraná. No conjunto, os resultados das pesquisas previamente descritas foram muito consistentes.

Percebeu-se que os colaboradores da AS-PTA estão mais comprometidos com a organização afetivamente (M = 5,6). Nesse caso, os colaboradores se identificam com a organização particular e com os seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vistas a realizar tais objetivos, sendo identificados por meio da aceitação dos valores, normas e objetivos da organização, do forte desejo de manter o vínculo com a organização e da disposição de investir esforços em favor da organização.

Então, acredita-se que este comportamento de internalização e identificação do colaborador com os valores e objetivos da organização seja um fator importante para uma execução adequada de sua função e para o alcance dos objetivos organizacionais. (MARTINS e GUIMARÃES, 2001 apud GUIMARÃES, 2007).

Rego, Cunha e Souto (2007) evidenciam que quando os colaboradores recebem recursos motivacionais da organização, como a criação de espaços espiritualmente ricos, a satisfação das necessidades espirituais, a segurança psicológica e emocional e a valorização como ser intelectual, emocional e espiritual, experimentando sentido de propósito, de autodeterminação, de alegria e de pertença, os mesmos desenvolvem uma maior ligação afetiva com a organização, sentindo o dever de responder reciprocamente, de serem mais leais e mais produtivos.

A partir desta exposição, neste estudo foi estabelecido pela regressão que quanto maior a satisfação com a vida do colaborador, maior o seu comprometimento organizacional afetivo com a AS-PTA, fortalecendo o estudo de Rego, Cunha e Souto (2007).

Porém, reconhecem-se algumas limitações da pesquisa, que, embora não a invalidem ou comprometam os objetivos já expostos, demandam pensar criticamente sobre os resultados previamente descritos. Ressalta-se, assim, que a amostra dos participantes foi reduzida (N < 300), o que limita generalizar os resultados para o Brasil e mesmo para o contexto paraibano, mesmo não sendo o propósito deste estudo.

Referências

ALBUQUERQUE, Anelise Salazar. **Bem-estar subjetivo e sua relação com personalidade, *coping*, suporte social, satisfação conjugal e satisfação no trabalho**. (Tese de Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of offective, continuance, and normative commitments to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 1 (63), 1-8, 1990.

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. **Journal of Vocational Behavior**, 49, 252 – 276, 1996.

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. Construct validation in organizational behavior research: the case of organizational commitment. In: GOFFIN, R. D.; HELMES, E. (Eds.) **Problems and solutions in human assessment:** Honoring Douglas N. Jackson at seventy: Norwell, MA: Kluwer, 2000.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **RAE**, São Paulo, Mai/Jun. 1993.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, 66 (1), 32-40, 1960.

CHAVES, S. S. da S. **Valores como preditores de bem-estar subjetivo**. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Paraíba, Departamento de Psicologia, João Pessoa, 2003.

COSTA, L. S. M. da. **Abuso no curso médico e bem-estar subjetivo**. (Tese de Doutorado em Psicologia), Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003.

COSTA, L. S. M. DA; PEREIRA, C. A. A. Possibilidades de análise das escalas de afeto positivo e afeto negativo – PANAS: um estudo entre alunos de medicina da Universidade Federal Fluminense. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 53, n. 4, p. 67 – 81, 2007.

DIENER, E.; OISHI, S.; LUCAS, R. E. Personality, culture and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. **Annual Review of Psychology**, n. 54, p. 403 – 425, 2003.

DIOGO, M. J. D. Satisfação global com a vida e determinados domínios entre idosos com amputação de membros inferiores. **Revista Panamericana de Salud Publica**, v. 13, n. 6, p. 395 – 399, 2003.

FERRAZ, C. R.; SIQUEIRA, M. M. M. **Bem-estar no trabalho**: estudo com uma amostra de professores. Trabalho apresentado no IV GIBEST – Grupo Interinstitucional de Pesquisa Bem-estar, Suporte e Trabalho. Uberlândia, MG, 2006.

FONSÊCA, P. N. de; CHAVES, S. S. da S.; GOUVEIA, V.V. Professores do ensino fundamental e bem-estar subjetivo: uma explicação baseada em valores. **Psico-USF**, v. 11, n. 1, p. 45-52, jan./jun, 2006.

GONÇALVES, E. M. **Iniciação à pesquisa científica**. 2 ed. Campinas: Alínea.2001.

GROB, A.; LITTLE, T. D.; WANAER, B.; WEARING, A. J. Adolescents well-being and perceived control across 14 sociocultural contents. **Journal of Personality and Social Psychology**, 71 (4), p. 785 – 795, 1996.

GUIMARÃES, V. F. **Bases de poder do supervisor, conflitos intragrupais e comprometimento organizacional e com a equipe**: um estudo exploratório. (Dissertação de Mestrado em Psicologia Aplicada). Universidade Federal de Uberlândia, 2007.

GUSMÃO, E. E. S. **A hipótese da congruência vocacional**: considerações acerca dos valores humanos e do bem-estar subjetivo. (Dissertação de Mestrado). Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, 2004.

MEYER, J. P. Organizational Commitment. In: C. L. Cooper e I.T. Robertson (eds.), **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, v. 12, p. 175 – 228, 1997.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace**: theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997.

MOWDAY,R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-Organization Linkages** – the psychology of commitment, and turnover. New York: Acedemic Press, 1982.

MOWDAY, R. T.; STEARS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational citizenship. **Journal of Applied Psychology**, 76 (6), 845 – 855, 1979.

NASCIMENTO, J. L.; LOPES, A.; SALGUEIRO, M. de F. Estudo sobre a validação do "Modelo de Comportamento Organizacional" de Meyer e Allen para o contexto português. **Comportamento organizacional e gestão**, vol. 14, n. 1, p. 115 – 133, 2008.

OSTROM, T. M. The relationship between affective, behavioral and cognitive components of attitude. **Journal of Experimental Psychology**, 5, p. 12 – 30, 1969.

PAULA, Roberta Manfron de; COSTA, Daiane Leal. A espiritualidade como diferencial competitivo para as organizações. Em: **XII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VIII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação** – Universidade do Vale do Paraíba, 2008.

PAULINO, R. D. **Correlatos da espiritualidade no trabalho em organizações paraibanas.** (Tese de Doutorado). Wisconsin International University, 2010.

PEREIRA, C. A. A.; ENGELMAN, A. Um estudo da qualidade da vida universitária no trabalho entre docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 45, n. ¾, p. 12 – 48, 1993.

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

REGO, Armênio. **Comprometimento afectivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça**. **RAE**, v.6, n.2, Curitiba, Mai/Ago. 2002.

REGO, Armênio; SOUTO, Solange. **A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. RAC**, v.8, n.1, Curitiba, Jan/Mar. 2004.

RUSSO, N. F.; DABUL, A. J. The relationship of abortion to well-being. Do race and religion make a difference? **Professional Psychology**: research and and practice, 28 (1), p. 23 – 31, 1997.

SCHMUTTE, P. S.; RYFF, C. D. Personality and well-being: hexamining methods and meanings. **Journal of Personality and Social Psychology**, 73 (30), p. 549 – 559, 1997.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. Florianópolis: Laboratório de ensino à distância da UFSC. 2001.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Em: J. C. Zaneli, J. E. Borges-Andrade, A. V. B. Bastos (orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** (pp. 300 – 328). Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional**: a análise de um modelo pós-cognitivo. (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, 1995.

TACHIZAWA, T. **Como fazer monografia na prática**. Rio de Janeiro: FVG. 2000.

TAMAYO, A. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de administração**, 33 (3), 56 – 63, 1998.

TRÓCCOLI, R. T.; SALAZAR, A.; VASCONCELOS, T. S. (2002). Bem-estar subjetivo e o modelo dos cinco grandes fatores. Trabalho apresentado no **17º Congresso Mineiro de Avaliação Psicológica**, Belo Horizonte, Minas Gerais.

WIENER, Y. Forms of values systems: a focus on organozational effectiveness and cultural change and maintenance. **Academy of Management Review**, 13 (4), p. 534 – 545, 1998.