

AVALIAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE MEDIDA DE AFETO E BEM-ESTAR NO TRABALHO PUBLICADOS EM PERIÓDICOS DE PSICOLOGIA E ADMINISTRAÇÃO DE 1996 A 2015

Evaluation of measurement instruments of affect and wellbeing at work published in Psychology and Administration journals from 1996 to 2015

Évaluation des instruments de mesure de l'affectif et bien-être au travail publiés dans les périodiques de psychologie et d'administration de 1996 à 2015

Evaluación de los instrumentos de medida de afecto y bienestar en el trabajo publicados en periódicos de Psicología y Administración de 1996 a 2015

Sonia Resende¹

Doutoranda do Departamento de Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho - Universidade de Brasília - Pesquisa Gestão de Pessoas, Mudança Organizacional e Riscos Psicossociais no Trabalho. Mestre em Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho - Universidade de Brasília - Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho. Atua como Psicóloga no Tribunal Superior Eleitoral.

Elaine Rabelo Neiva²

Professora do Departamento de Administração, Universidade de Brasília e membro do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Interesses de pesquisa: mudança organizacional, redes sociais informais nas organizações, análise organizacional e gestão das mudanças

Resumo

Este artigo analisa as produções científicas publicadas nas revistas e periódicos das áreas de Psicologia e de Administração, entre 1996 e 2015, que propuseram a criação e/ou validação de instrumentos de medida utilizando análise inferencial, em temas ligados a afetos e bem-estar no trabalho, verificando escalas desenvolvidas no Brasil neste período, seus constructos e fatores, classificando-as de acordo com o escopo (novo instrumento, adaptação/versão brasileira de instrumento estrangeiro, validação fatorial com outras amostras/ ocupações) e com o foco (indivíduo ou contexto de trabalho). Utilizando-se base de dados em *Excel* com 860 artigos de Comportamento Organizacional, foram triados 26 artigos atendendo os critérios de terem medidas inferenciais nos subtemas Afeto e Bem-Estar no Trabalho. Os resultados demonstram que mais de um terço das escalas de medida quantitativa avaliadas correspondem aos temas de bem-estar (19%) e de Satisfação no Trabalho (15%), que 42% dos artigos eram tradução/ adaptação de escalas estrangeiras, e 35% de criação e validação fatorial de escalas nacionais, e que 70% das medidas voltam-se para avaliação de características individuais, tornando então o trabalhador como variável de ajuste organizacional. Considera-se que o direcionamento para replicações de medidas criadas ou já adaptadas ao Brasil, possibilitando novas evidências de validação fatorial, bem como sua efetiva publicação em periódicos da área de Psicologia e Administração, ampliaria a generalização dos resultados e o fortalecimento dos constructos teóricos desenvolvidos para os fenômenos organizacionais, para melhor divulgação e aplicação no contexto laboral.

Palavras-chave: Escalas de medida; Bem-estar no trabalho; Comportamento organizacional.

¹ resendesonia@yahoo.com.br

² elaine_neiva@uol.com.br

Abstract

This article analyzes the scientific productions published in the journals of Psychology and Administration areas, between 1996 and 2015, which proposed the creation and/or validation of measurement instruments using inferential analysis, in subjects related to affection and well-being at work (new instrument, adaptation / Brazilian's version of foreign instrument, factorial validation with other samples / occupations) and with the focus (individual or context of work). We used a database in Excel containing 860 Articles of Organizational Behavior. From there twenty-six articles were analyzed according to the criteria of having inferential measures classified as Affect and Welfare at Work. The results shows that quantitative scales correspond to Welfare (19%) and Work Satisfaction (15%), 42% of articles were translation / adaptation of foreign scales, 35 % creation and factorial validation of national scales, and 70% of the measures turn to the evaluation of individual characteristics, treating the worker as an organizational adjustment variable. It is considered that the direction for replications of measures created or already adapted to Brazil, allowing new evidence of factorial validation, as well as its effective publication in periodicals of the Psychology and Administration area, would broaden the generalization of the results and the strengthening of the theoretical constructs developed for organizational phenomena, leading to better dissemination and application in the labor context.

Keywords: Scales of measure; Well-being at work; Organizational behavior.

Résumé

Cet article analyse les travaux scientifiques publiés dans des revues et des journaux dans les domaines de la psychologie et de l'administration entre 1996 et 2015, qui proposait la création et / ou la validation d'instruments de mesure à l'aide de l'analyse déductive sur les questions liées aux émotions et le bien-être au travail, la vérification des échelles développées au Brésil au cours de cette période, ses constructions et les facteurs, les classer en fonction de la portée (nouvel instrument, l'adaptation / version brésilienne de l'instrument étranger, avec d'autres validité factoriel échantillons / professions) et la mise au point (individuel ou contexte de travail). Dans la base de données de 860 articles de comportement organisationnel, ils ont été sélectionnés 26 articles répondant aux critères d'avoir des mesures déductives dans les sous-rubriques Affection et du bien-être au travail. Les résultats montrent que plus d'un tiers des échelles de mesure quantitatives évaluées correspondent à des sujets de bien-être (19%) et la satisfaction au travail (15%), que 42% des articles étaient traduction / adaptation des échelles étrangères, et 35 % création et la validité factorielle des échelles nationales, et 70% des mesures se tournent vers l'évaluation des caractéristiques individuelles, puis faire le travailleur et variable d'ajustement organisationnel. On considère que la direction pour la réplication des mesures mises en place ou déjà adaptées au Brésil, en fournissant de nouvelles preuves de validité factoriel et sa publication effective dans des revues dans le domaine de la psychologie et de l'administration, d'élargir la généralisation des résultats et le renforcement des constructions théoriques développées pour les phénomènes organisationnels, pour une meilleure diffusion et application dans le contexte du travail.

Mots clés: Échelles de mesure; Bien-être au travail; Comportement organisationnel.

Resumen

Este artículo analiza las producciones científicas publicadas en las revistas y periódicos de las áreas de Psicología y de Administración entre 1996 y 2015 que propusieron la creación y/o validación de instrumentos de medida utilizando análisis inferencial en temas relacionados con afectos y bienestar, verificando escalas desarrolladas en Brasil en este período, sus constructos y factores, clasificándolas de acuerdo con el alcance (nuevo instrumento, adaptación/versión brasilera de instrumento extranjero, validación factorial con otras muestras/ocupaciones) y con el foco (individuo o contexto de trabajo). Se utilizó una base de datos en Excel con 860 artículos de Comportamiento Organizacional, se clasificaron 26 artículos atendiendo los criterios de tener medidas inferenciales en los subtemas Afecto y Bienestar en el Trabajo. Los resultados demuestran que más de un tercio de las escalas de medida cuantitativa evaluadas corresponden a los temas de Bienestar (19%) y de Satisfacción en el Trabajo (15%), que el 42% de los artículos eran traducción / adaptación de escalas extranjeras, y 35 % de creación y validación factorial de escalas nacionales, y que el 70% de las medidas se concentran en la evaluación de características individuales, volviendo entonces al trabajador como variable de ajuste organizacional. Se considera que el direccionamiento para replicaciones de medidas creadas o ya adaptadas a Brasil, posibilitando nuevas evidencias de validación factorial, así como su efectiva publicación en periódicos del área de Psicología y Administración, ampliaría la generalización de los resultados y el fortalecimiento de los constructos teóricos desarrollados para los fenómenos organizacionales, para una mejor divulgación y aplicación en el contexto laboral.

Palabras clave: Escalas de medida; Bienestar en el trabajo; Comportamiento organizacional.

Introdução

As organizações vêm se preocupando crescentemente com a saúde e bem-estar de seus empregados, especialmente porque tem sido identificado alto custo do absenteísmo, que impacta o comprometimento do trabalhador, e a prestação adequada de serviços. Contudo, as áreas de Gestão de Pessoas têm tido dificuldade na seleção de instrumentos de medida e apuração das vivências dos empregados nas questões de saúde, bem-estar e satisfação no trabalho. Apesar de muitos estudos nessa área, há uma gama de instrumentos e mensurações validadas na academia, mas desconhecidas no meio organizacional.

Por outro lado, também a literatura acadêmica carece de evidências que consubstanciem as medidas mais eficazes de diagnóstico e o arcabouço teórico que impactem positivamente na mudança de comportamento em curto prazo, de baixo custo, com intervenção facilmente implementada e com duradouro efeito.

Porter & Schneider (2014) destacam que claramente os profissionais que atuam no mercado utilizam-se das pesquisas dos estudiosos de I/O e Comportamento Organizacional. Schein (2015) aponta que pesquisadores e profissionais devem complementar-se: os pesquisadores adequando sua pesquisa às necessidades organizacionais e entendendo que a própria pesquisa já é uma forma de intervenção, e os profissionais aprendendo a quando e como utilizar os resultados de pesquisa, baseando-se também em benchmarking e sua própria experiência institucional.

Na pesquisa de Sobral e Mansur (2013), o cenário brasileiro apresentou crescimento da pesquisa em Comportamento Organizacional no Brasil que já passava a corresponder a cerca de 10% do total da produção nacional em Administração no Brasil, com crescimento

expressivo do campo ao longo dos dez anos pesquisados, com predomínio da metodologia quantitativa e avanço no uso de análises inferenciais.

Os estudiosos de comportamento organizacional, especialmente em relação aos temas de saúde e bem-estar dos trabalhadores, têm dispendido muitos esforços na tradução e produção de versões brasileiras e mesmo na criação de instrumentos diagnósticos. Porém, proporcionalmente, há menos estudos voltados para replicação desses instrumentos para obter mais evidências de validade e também de compreensão de contextos de trabalho diversos (área pública ou privada, comércio ou indústria, saúde, tecnologia da informação etc.).

Considerando o momento das organizações e os problemas acima postos, o objetivo deste estudo é analisar as produções científicas publicadas nas revistas e periódicos das áreas de Psicologia e de Administração que propuseram a criação e/ou validação de instrumentos de medida utilizando análise inferencial, em temas ligados a afetos e bem-estar no trabalho, verificando as escalas apresentadas, os constructos desenvolvidos e fatores que as compõem, proporção entre construção de novos instrumento, adaptação/versão brasileira, (re)validação com outras amostras/ ocupações, classificando as escalas de acordo com o foco (variável de ajuste) – indivíduo ou contexto de trabalho, e, por fim, quais escalas foram mais acessadas.

Utilizou-se a planilha produzida por Borges-Andrade e Pagotto (2010), em *Excel*, atualizada em Disciplina de Comportamento Organizacional (2016). Esta base de dados contempla artigos publicados desde 1996 a 2015 e classifica os artigos em metodologia própria discriminando ano, periódico, autores, tema de CO, tipo de análise (quantitativa/qualitativa), método de análise

(conteúdo, descritivo, inferencial), entre outros. A planilha, em maio de 2016 dispunha de 860 artigos catalogados.

Para análise dos artigos, foi desenvolvido método de avaliação comparativa, em forma de tabela, compilando os principais dados de cada estudo, sendo eles: instrumento, periódico de publicação, autores, base teórica, método de validação, principais ganhos alcançados pelo estudo, agenda de pesquisa futura, classificação (construção de novo instrumento, adaptação/versão brasileira, validação com outras ocupações, ou redução de itens em escala já adaptada ao Brasil).

O recorte deste estudo dá-se na verificação da **criação ou validação de instrumentos de medida quantitativa**, com análise inferencial. Assim, foram encontrados 132 artigos, divididos nos temas previamente delimitados para formação da base de dados utilizada. A

triagem confirmou, por bases teóricas proximais, a ideia de selecionar escalas nos temas de Afeto e de Bem-estar e Saúde no Trabalho. Após a leitura destes, detectou-se um artigo em que a pesquisa, apesar de publicada no Brasil, havia sido feita com amostra de trabalhadores argentinos. Restaram 26 artigos.

Análise dos dados

Análise 1 – Escalas validadas no Brasil, na área de Comportamento Organizacional

De todos os **860** artigos catalogados foram encontrados 132 que apresentaram construção de novas escalas ou adaptação/validação de instrumentos, equivalendo a 15% do número total de publicações em Comportamento Organizacional no Brasil.

Tabela 1 - Artigos publicados com validação de medidas no campo do Comportamento Organizacional

Tema	Nº de artigos	Percentual	Período
Afeto no trabalho	8	6%	2007 a 2015
Aprendizagem	19	14%	1999 a 2015
Mudança organizacional	2	2%	2005 a 2007
Clima organizacional	7	5%	2003 a 2015
Cognição no trabalho	11	8%	2001 a 2015
Competências	6	5%	2003 a 2015
Contratos psicológicos	11	8%	2008 a 2015
Criatividade	3	2%	2009 a 2015
Valores e Cultura organizacional	12	9%	2003 a 2015
Desempenho, eficácia e empreendedorismo	11	8%	2002 a 2015
Desvios de comportamento	3	2%	2003 a 2011
Bem estar e saúde no trabalho	18	14%	2003 a 2015
Interações sociais	11	8%	2004 a 2013
Motivação	5	4%	2003 a 2015
Significado do trabalho	5	4%	2003 a 2015
Total	132	100%	

Fonte: Elaborada pela autora com dados extraídos de Disciplina Comportamento Organizacional (2016).

Claramente as áreas que mais produziram instrumentos de medida, no

Brasil, foram a de Aprendizagem e a de Bem-Estar e saúde no Trabalho. Um

segundo grupo significativo de medidas, corresponde a cognição no trabalho, valores e cultura organizacional, contratos psicológicos e interações sociais. Vale ainda destacar que áreas como criatividade e contratos psicológicos, na questão da publicação de medidas quantitativas no Brasil, tiveram início mais recente, há menos de 10 anos.

Análise 2 - Classificação do instrumento (novo, adaptação, revalidação ou redução)

Foram analisadas todas as escalas utilizadas e/ou propostas nos artigos selecionados. Cada uma das medidas apresentadas foi classificada como “novo instrumento”, construído a partir da teoria

ou até mesmo do aproveitamento de itens de várias escalas anteriores, mas com características ou textos próprios, “adaptação/versão brasileira” se referiu a quando os autores fizeram a tradução para a língua portuguesa e conduziram a validação semântica e estatística de escalas já consolidadas na literatura, “validação com outras amostras/ocupações” se referiu a utilização de escalas já validadas em língua portuguesa e publicadas, constituindo nova replicação com análise fatorial (e não apenas sua aplicação simples), e, por fim, criou-se uma quarta categoria, chamada “redução de itens de escala”, para os casos em que a replicação propôs nova versão de escala criada ou já adaptada ao Brasil, porém com novo dimensionamento e redução de itens, facilitando aplicação no contexto laboral.

Tabela 2 - Classificação dos instrumentos de bem-estar e satisfação no trabalho

Classificação	Quantitativo	Percentual
Construção de novo instrumento	9	35%
Adaptação/versão brasileira	11	42%
Validação com outras amostras/ ocupações	4	15%
Redução de itens de escala já adaptada ao Brasil	2	8%
Total	26	100%

Fonte: Elaborada pela autora com dados extraídos de Disciplina Comportamento Organizacional (2016).

Tem-se que 42% do material analisado refere-se à tradução/ adaptação de escalas aplicadas no exterior, em língua estrangeira, e que 35% das escalas foram criadas e validadas no Brasil.

Análise 3 – Periódicos de publicação das escalas quantitativas.

A maior parte das publicações que propuseram criação ou validação de escalas de medida quantitativa concentra-se nos periódicos **Avaliação Psicológica** (31%) e **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho** (23%), correspondendo a 54% das publicações (Tabela 3).

Tabela 3 - Periódicos de publicação das escalas de medida quantitativa.

Periódicos	Quantitativo	Percentual
Psicologia: Ciência e Profissão	1	4%
Revista de Administração	1	4%
Psicologia: Reflexão e Crítica	1	4%
PsicoUSF	1	4%
Psicologia em Estudo	2	4%

Psicologia: Teoria e Pesquisa	2	8%
Estudos de Psicologia (Campinas)	2	8%
Estudos de Psicologia (Natal)	2	12%
Psicologia: Organizações e Trabalho	6	23%
Avaliação Psicológica	8	31%
Total	26	100%

Fonte: Elaborada pela autora com dados extraídos de Disciplina Comportamento Organizacional (2016).

Análise 4 – Constructos teóricos medidos nas escalas validadas no Brasil

Esta análise buscou a relação dos constructos teóricos que deram base às escalas propostas. Os 26 artigos demonstraram abarcar uma ampla gama de variáveis e teorias diferentes em relação aos temas relacionados a Afetos e Bem-estar no Trabalho. Houve publicações referentes a estes temas diretamente, bem como abordagens referindo-se a Satisfação no Trabalho, *Burnout*, Qualidade de Vida no

Trabalho, *Coping*, Resiliência, Estresse no trabalho, Fadiga no trabalho, e Saúde e estabilidade emocional (no ambiente laboral). Cada um destes constructos apresenta revisões e proposições teóricas que justificam sua diferenciação em relação aos demais, ora tratando de sua implicação direta no contexto laboral, outros mais especificamente no ambiente organizacional, uns com abordagens com foco no indivíduo, outros avaliam o impacto do contexto sobre o trabalhador.

Tabela 4 - Constructos avaliados pelas medidas propostas.

Constructo	Quantidade de artigos	Percentual
<i>Coping</i>	1	4%
Bem-estar	5	19%
Afetos no Trabalho	2	8%
Resiliência	3	12%
Estresse no trabalho	2	8%
Fadiga no Trabalho	2	8%
<i>Burnout</i>	2	8%
Satisfação no Trabalho	4	15%
Qualidade de Vida no Trabalho	3	12%
Saúde e estabilidade emocional	2	8%
Total	26	100%

Fonte: Elaborada pela autora com dados extraídos de Disciplina Comportamento Organizacional (2016).

A maior parte dos estudos propuseram escalas de medida quantitativa para Bem-estar (19%), Satisfação no Trabalho (15%) e Qualidade de Vida no Trabalho (12%), o que pode estar

respondendo às práticas organizacionais, ora em voga, de atenção ao Bem-estar e utilização ainda de muitos instrumentos para mensuração de Satisfação no Trabalho.

Análise 5 - Foco de medida das escalas – indivíduo x contexto

As medidas de avaliação quantitativa publicadas e selecionadas neste estudo tiveram seus fatores analisados em relação ao foco, se seria no indivíduo ou no contexto laboral.

O foco no indivíduo se dá a partir da investigação de suas características pessoais, percepções e vivências e afetos relacionados ao trabalho e à organização, bem como metas e projetos pessoais e capacidades de enfrentamento de acordo com seu próprio repertório pessoal.

O foco no contexto, por outro lado, refere-se a escala apresenta fatores e itens que voltados à investigação do contexto organizacional, referenciando atividades/tarefas, relacionamentos com

colegas e chefia, suporte organizacional, ambiente, salário, cuidados da organização para com a saúde e a segurança física do trabalhador, e como a percepção disto impacta sua vivência de bem-estar no trabalho. Visualiza-se nas tabelas abaixo, os fatores investigados em cada escala e tema.

De acordo com esta classificação, nas 24 escalas investigadas percebe-se que a maior parte (16 instrumentos) corresponde a 70% das medidas de avaliação quantitativa que têm foco nas características e vivências do indivíduo para com seu trabalho ou a Organização (Quadro 1). Visualiza-se claramente fatores similares estudados em escalas diferentes, compondo principalmente os seguintes grandes temas: Afetos, Resiliência, *Burnout*, Estabilidade emocional e autocontrole.

Quadro 1 - Escalas de medida, fatores avaliados e foco no indivíduo.

Escalas ou versões brasileiras	Fatores	Foco
Modelo <i>circumplex</i> de afetos no trabalho	Prazer, Entusiasmo, Excitação, Contentamento, Letargia, Depressão, Fúria, Desprazer.	Indivíduo
Escala de Afetos no Trabalho (ESAFE)	Afetos positivos e Afetos negativos no trabalho	Indivíduo
Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES)	Afeto positivo, Afeto negativo e Satisfação-insatisfação com a vida.	Indivíduo
Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho	Afetos positivos e Afetos negativos no trabalho	Indivíduo
Questionário de Bem-Estar no Trabalho	Afetos, Competências, Expectativas, Somatização, Desgaste e Alienação.	Indivíduo
Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET).	Afetos positivos, Afetos negativos e Realização	Indivíduo
Escala de Estresse no Trabalho (EET)	Estresse no trabalho	Indivíduo
Escala de Resiliência – CD-RISC-10	Resiliência	Indivíduo
Escala de Resiliência para Adultos	Percepção de si, Futuro planejado, Competência social, Estilo estruturado, Coesão familiar e Recursos Sociais.	Indivíduo
Escala de Resiliência no trabalho	Resiliência no trabalho	Indivíduo

Escala de Coping Ocupacional	Exaustão emocional, Suporte social e Sobrecarga de trabalho	Indivíduo
Inventário de Burnout (MBI)	Exaustão emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional	Indivíduo
ProQol (Professional Quality of life Scale)	Fadiga por compaixão, Satisfação por compaixão e <i>Burnout</i>	Indivíduo
Escala de avaliação da fadiga – EAF	Fadiga	Indivíduo
Escala de avaliações autorreferentes	Autoestima, autoeficácia, locus de controle e estabilidade emocional.	Indivíduo
Questionário de Saúde Geral – QSG	Autoeficácia, e Depressão e esgotamento emocional.	Indivíduo

Fonte: Elaborado pela autora.

O quadro 2, a seguir, apresenta as escalas voltadas ao contexto de trabalho, correspondendo a 30% das medidas aqui

investigadas, considerando seu impacto positivo ou negativo na saúde e bem-estar do trabalhador.

Quadro 2 - Escalas de medida, fatores avaliados e foco no contexto laboral.

Escalas ou versões brasileiras	Fatores	Foco
Instrumento de Indicadores de Bem-Estar Pessoal nas Organizações	Reconhecimento, Salário, Relação com Chefia, com Colegas e com Clientes, Identificação com a Organização, Oportunidades de crescimento, Condições de trabalho, Valorização e Realização.	Contexto
Escala de Satisfação no Trabalho (EST) – versões com 15 e 25 itens	Satisfação com colegas, Satisfação com salário, Satisfação com chefia, Satisfação com a natureza do trabalho e promoções.	Contexto
Questionário de Satisfação no Trabalho – S20/23	Satisfação com relações hierárquicas, Satisfação com ambiente físico e Satisfação intrínseca no trabalho	Contexto
Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho	Integração, respeito e autonomia, Compensação justa e adequada, Possibilidades de lazer e convívio social, e Incentivo e suporte.	Contexto
Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral	Conflito e ambiguidade de papeis, Sobrecarga de papeis, Falta de suporte social, Insegurança na carreira, Falta de autonomia, Conflito trabalho-família, Pressão/grau de responsabilidade.	Contexto
Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais (EISC)	Ambiente físico adequado e seguro, Relações interpessoais, Cuidado com saúde física e Segurança.	Contexto
Escala para avaliação de estressores ambientais no contexto <i>off-shore oil</i>	Problemas de relacionamento e desempenho no trabalho, Estrutura organizacional, Interface trabalho/família, Segurança,	Contexto

	Carreira e Supervisão, Fatores intrínsecos ao trabalho <i>off-shore oil</i> .	
Escala de Avaliação de Ginástica Laboral (EPAGL)	Características dos professores, Relacionamento com colegas, Benefícios da ginástica laboral e Método de trabalho.	Contexto

Fonte: Elaborado pela autora.

Análise 6 – Índice de pesquisa feitas aos artigos selecionados

A partir do índice de acessos disponibilizados no ambiente PePSIC, foi verificado o quantitativo de *downloads* efetivados, em formato “pdf”, dos artigos selecionados neste estudo, no mês de maio de 2016. Assim, destacaram-se as publicações de Paschoal e Tamayo (2004), com 140, e de Lago e Codo (2010), com 127

execuções de *download*, conforme pode ser verificado na Tabela 7. O tema Estresse no Trabalho é de fato recorrente no ambiente organizacional e a escala com este nome foi muito consultada. A segunda escala mais acessada, *Professional Quality of life Scale*, trouxe um fenômeno pouco conhecido (fadiga por compaixão) abrindo nova frente de estudo de Saúde Mental e Trabalho. A tabela 7 apresenta as escalas que obtiveram escores acima da mediana.

Tabela 5 - Escalas de medida e quantidade de *downloads* realizados.

Instrumento	Quantidade <i>downloads</i>
Escala de Estresse no Trabalho (EET)	140
ProQol (Professional Quality of life Scale)	127
Inventário de Burnout de Maslach (MBI)	84
Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET).	79
Escala de Satisfação no Trabalho (EST)	61
Escala de Avaliação de Ginástica Laboral (EPAGL)	61
Instrumento de Indicadores de Bem-Estar Pessoal nas Organizações	59
QSG-12 (Questionário de Saude Geral)	58
Escala de Resiliência de Connor-Davidson (CD-RISC-10)	46
Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES)	45
Questionário de Satisfação no Trabalho - S20/23	43
Escala de Resiliência para Adultos	39

Fonte: Elaborada pela autora com dados extraídos de PePsic em 31 de maio de 2016.

Discussão

A Análise 1 procurou levantar os campos de pesquisa onde foram criados e/ou validados mais instrumentos referentes a Comportamento Organizacional, no Brasil, no período de 1996 a 2015. Deste modo, áreas que se

destacaram claramente, somando juntas 30% das publicações, foram a de Aprendizagem e Bem Estar e saúde no Trabalho. Correlacionando-se à prática profissional, na área de Gestão de Pessoas, estas duas categorias correspondem aos programas de Educação Corporativa e de Qualidade de Vida no Trabalho, que de fato

têm tido a maior parte da atenção nas organizações.

Estudos anteriores (Borges-Andrade e Pagotto, 2010) haviam apresentado dados um pouco diferentes, com predomínio, no campo de Comportamento Organizacional, dos estudos sobre afeto no trabalho, e em um segundo lugar pesquisas sobre aprendizagem, interações sociais em equipes, e bem estar e saúde no trabalho, identidade e significado do trabalho, cognição no trabalho. Na pesquisa de Sobral e Mansur (2013), as categorias temáticas mais publicadas foram: 1º) cultura organizacional e relação com valores pessoais, afetos, comprometimento, saúde e bem-estar, 2º) relação indivíduo-organização: comprometimento, identidade e contrato psicológico, e 3º) aprendizagem organizacional. Os autores verificaram ainda que os trabalhos sobre mudança organizacional haviam diminuído significativamente.

A Análise 2 procurou classificar as escalas de medida de acordo com sua origem e propósito, resultando em importante aferição de que 42% do material analisado referiu-se a tradução/adaptação de escalas aplicadas no exterior, já validadas e utilizadas em língua estrangeira, e de que 35% das escalas foram criadas e validadas no Brasil. Neste ponto, é interessante relatar que os pesquisadores, neste segundo caso, estudaram a literatura e disseram não haver encontrado escalas capazes de investigar o fenômeno proposto na área laboral e/ou na realidade brasileira.

A diversidade de escalas, contudo, reflete a falta de consolidação de visões, na verdade de constructos teóricos, para se entender os problemas acerca dos trabalhadores. Em muitos casos, observa-se que os fenômenos são os mesmos, mas com abordagens diferentes. Observa-se também que as pesquisas ora investigam a organização, ora a própria saúde do trabalhador. Alguns instrumentos foram

propostos para serem replicáveis em quaisquer circunstâncias, inclusive fora do contexto organizacional (trabalhadores informais e desempregados). Outros estudiosos fizeram o caminho contrário, adaptando um instrumento específico, como a resiliência por exemplo, adaptando-o ao contexto laboral.

Na análise 3, as revistas que mais publicaram medidas quantitativas validadas foram **Avaliação Psicológica** e **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, correspondendo juntas a 54% das medidas publicadas. Depreende-se que a primeira refere-se obviamente a estudos de avaliação na área da Psicologia, e que a segunda, rPOT, volta-se para questões do trabalho e das análises organizacionais, que demandam certamente utilização de escalas para diagnóstico.

A Análise 4 demonstrou que mais de um terço das escalas de medida quantitativa avaliadas corresponde aos temas de bem-estar (19%) e de Satisfação no Trabalho (15%), o que pode estar respondendo às práticas organizacionais, ora em voga, de atenção ao Bem-estar e utilização ainda de muitos instrumentos para mensuração da Satisfação no Trabalho.

A Análise 5, por fim, averiguou se a atenção da investigação voltou-se ao foco no indivíduo ou no contexto laboral/organizacional. Aqui, tem-se que ainda 70% das medidas voltam-se à procura de características individuais, tornando então o trabalhador como variável de ajuste organizacional. Há que se ter cuidado, por um lado, no uso destas medidas de avaliação somente centradas no indivíduo, pelo risco de criar rótulos e/ou critérios de seleção não necessariamente preditores de desempenho no trabalho. Por outro lado, pode-se utilizar de forma positiva esta abordagem, propiciando às organizações a possibilidade de desenvolvimento de programas de cuidados preventivos e de estratégias de enfrentamento pessoais em relação à realidade de trabalho. Já a

abordagem focada no contexto, ainda apresentada em apenas 30% das escalas desenvolvidas para a realidade brasileira, permite a compreensão dos fenômenos de responsabilidade da gestão e das características e organização do trabalho. Assim, estas avaliações têm fundamentação teórica que procura levar à melhoria do ambiente e da gestão, de maneira a propiciar ambiente adequado, com compensação justa e estimulador de realização para o trabalhador poder desempenhar sua atividade com produtividade e também com saúde e bem-estar. Corroborando os dados encontrados aqui, em revisão sobre o campo de Comportamento Organizacional e seus estudos, Porter & Schneider (2014) também alertam para a ainda insuficiente atenção ao contexto organizacional.

Contribuições e Limites da Pesquisa

Este estudo apurou as escalas quantitativas criadas e/ou validadas no Brasil para mensuração do Afeto e Bem-estar no trabalho, nos últimos 20 anos. Destaca-se sua importância no sentido de apresentar as escalas de bem-estar, saúde e satisfação no trabalho, de forma sistêmica e unificada, permitindo ao leitor – seja acadêmico ou profissional de gestão de pessoas – uma rápida localização de temas e instrumentos passíveis de utilização.

Como limitação, tem-se principalmente o fato de ter considerado apenas as publicações nos periódicos discriminados na metodologia. Assim, uma pesquisa mais completa das escalas produzidas e/ou validadas no Brasil pode ser desenvolvida com base na metodologia de avaliação sistemática proposta neste levantamento, buscando outros periódicos, e também livros, teses e comunicações em congressos, o que não foi realizado neste momento.

Ao desenvolver este estudo, na metodologia aqui proposta, não foi possível considerar instrumentos

conhecidos na prática organizacional, como a Escala de Prazer-Sofrimento no Trabalho - EIPST, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - PROART e a Escala de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho - EAAQVT, entre outros, por não terem sido encontrados registros de validação fatorial nos periódicos catalogados. Vale aqui, então, alertar a todos os pesquisadores a necessidade de publicar seus achados em periódicos especializados, principalmente quando da criação e/ou adaptação de escalas para a realidade brasileira, de forma a garantir maior acessibilidade e, mais ainda, a perenidade e replicabilidade dos instrumentos desenvolvidos.

Há que se discutir, ao final, a questão de que a construção de novas escalas tem benefícios, quando os construtos ou fenômenos ainda não foram devidamente verificados, porém esta tendência tem colocado à disposição grande número de instrumentos de medida similares. Acrescente-se que seria interessante que estudos posteriores replicassem as validações dos instrumentos ora disponibilizados em outras ocupações e ambientes laborativos. A maior parte dos artigos analisados, inclusive, propôs em suas agendas de pesquisa que se façam mais estudos com seus instrumentos.

Considera-se que o direcionamento para replicações de medidas criadas ou já adaptadas ao Brasil, possibilitando novas evidências de validação fatorial, bem como sua efetiva publicação em periódicos da área de Psicologia e Administração, ampliaria a generalidade dos resultados e o fortalecimento dos constructos teóricos desenvolvidos para os fenômenos organizacionais, levando a melhor divulgação e aplicação no contexto laboral.

Referências

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164. <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n2/a08v20n2>
- Borges, L. O., & Argolo, J. C. T. (2002). Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 1(1), 17-27. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712002000100003&lng=pt&tlng=pt.
- Borges-Andrade, J. E. & Pagotto, C. P. (2010). O Estado da Arte da Pesquisa Brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26 (Número Especial), 37-50. <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26nspe/a04v26ns.pdf>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S.G. (2004). Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicologia em Estudo*, 9(3), 499-505. <http://www.scielo.br/pdf/pe/v9n3/v9n3a17.pdf>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S.G. (2007). Propriedades psicométricas do Maslach Burnout Inventory em uma amostra multifuncional. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 24(3), 325-332. <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v24n3/a04v24n3.pdf>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S.G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *PsicoUSF*, 13(2), 203-210. <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v13n2/v13n2a07.pdf>
- Carvalho, V. D., Teodoro, M.L.M., & Borges, L.O.(2014). Escala de Resiliência para Adultos: aplicação entre servidores públicos. *Avaliação Psicológica*, 13(2), 287-295. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000200016&lng=pt&tlng=pt.
- Coelho Junior, F.A., & Faiad, C. (2012). Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 11(1), 111-121. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v11n1/v11n1a11.pdf>
- David, I. M. L.; Bruno-faria, M. F. (2007). Qualidade de Vida no Trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. *Revista de Administração*, São Paulo, v.42, n.4 p.431-442. https://www.google.com.br/search?rlz=1C1ZKTG_pt-BRBR726BR726&ei=apITWv6FCsWjwQSY8p2YBQ&q=David%2C+L.+M.+L.%3B+Bruno-faria%2C+M.+F.+%282007%29.+Qualidade+de+Vida+no+Trabalho%3A+constru%C3%A7%C3%A3o+e+valida%C3%A7%C3%A3o+de+uma+escala+em+organiza%C3%A7%C3%B5es+militares+do+Ex%C3%A9rcito.Revista+de+Administra%C3%A7%C3%A3o%2CS%C3%A3o+Paulo%2C+v.42%2C+n.4+p.431-442.&oq=David%2C+L.+M.+L.%3B+Bruno-faria%2C+M.+F.+%282007%29.+Qualidade+de+Vida+no+Trabalho%3A+constru%C3%A7%C3%A3o+e+valida%C3%A7%C3%A3o+de+uma+escala+em+organiza%C3%A7%C3%B5e

[s+militares+do+Ex%C3%A9rcito.Revista+de+Administra%C3%A7%C3%A3o+Paulo+2C+v.42%2C+n.4+p.431-442.&gs_l=psy-ab.3...1860.1860.0.3102.1.1.0.0.0.0.0.0.0....0...1c.1.64.psy-ab..1.0.0....0.ykiwvzn557s](https://doi.org/10.11606/S1516-0108.20151000300021)

Dessen, M. & Paz, M. G. T. (2010a). Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações, *Psicologia em Estudo (Maringá)*, 15(2), 409-418. <http://www.scielo.br/pdf/pe/v15n2/a20v15n2>

Disciplina Comportamento Organizacional (2016). Planilha de registro da produção intelectual em periódicos nacionais, 1995- 2015. Brasília: Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília

Ferreira, M. C., Silva, A. P.C. e, Fernandes, H.A. & Almeida, S.P. (2008). Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos no trabalho (ESAFE). *Avaliação Psicológica*, 7(2), 143-150.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000200005&lng=pt&tlng=pt

Ferreira, M.C., Thadeu, S.H., Masagão, V.C., Gottardo, L.F.S., Gabardo, L.M.D., Sousa, S.A.S., & Mana, T.C.T. (2013). Escala de avaliações autorreferentes: características psicométricas em amostras brasileiras. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 227-232. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200013

Ferreira, M.C., Milfont, T. L., Silva, A.P.C., Fernandes, H.A., Almeida,

S.P., & Mendonça, H. (2015). Escala para avaliação de estressores psicossociais no contexto laboral: construção e evidências de validade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(2), 340-349. <https://dx.doi.org/10.1590/1678-7153.201528214>

Figueroa, N. L., Schufer, M., Muiños, R., Marro, C., & Coria, E.A. (2001). Um Instrumento para a Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto de Emprego. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 14(3), 653-659. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722001000300021>

Gomide Jr., S. ; Silvestrin, L. H. B. ; Oliveira, A. F. (2015). Bem-Estar no Trabalho: o Impacto das Satisfações com os Suportes Organizacionais e o Papel Mediador da Resiliência no Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 15, p. 19-29. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v15n1/v15n1a03.pdf>

Goulart, P. M., Ribas Blanch, J. M., Sahagún, M. A., & Bobsin, T. S. (2012). Questionário de Bem-Estar no Trabalho: estrutura e propriedades psicométricas. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29 (Suppl. 1), 657-665. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2012000500002>

Gouveia, V. V., Fonsêca, P.N., Lins, S.L.B., Lima, A.V., & Gouveia, R.S.V. (2008). Escala de bem-estar afetivo no trabalho (Jaws): evidências de validade fatorial e consistência interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(3), 464-473. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722008000300015>

Gouveia, V., Souza de Lima, T., Silva dos Santos, W., Alves Freires, L., & Silva Pessoa, V. (2010). Afetos no

- Ambiente de Trabalho: é Possível Identificar uma Estrutura Circumplex?. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 85-96.
<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22211>
- Gouveia, V. V.; Oliveira, G.F.; Mendes, L.A.C.; Souza, L.E.C.; Cavalcanti, T.M.; Melo, R.L.P. (2015). Escala de avaliação da fadiga: adaptação para profissionais da saúde. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*;15(3):246-256.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000300003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Lago, K., & Codo, W. (2013). Fadiga por compaixão: evidências de validade fatorial e consistência interna do ProQol-BR. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 18(2), 213-221. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2013000200006>
- Marín Rueda, F. J. (2015). Análise fatorial confirmatória da Escala de Satisfação no Trabalho nas versões de 25 e 15 itens. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(1), 82-88.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v15n1/v15n1a08.pdf>
- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Tamayo, M.R.. (2003). Mensuração de coping no ambiente ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 153-158.
<https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722003000200007>
- Paschoal, T., & Tamayo, Á. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de psicologia*, 9(1), 45-52.
<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>
- Paschoal, T., & Tamayo, Á. (2008). Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v7n1/v7n1a04.pdf>
- Peres Andrade, P. & da Silva Veiga, H. M. (2012). Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação de escala e análise qualitativa. *Psicologia Ciência e Profissão*, Sin mes, 304-319.
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000200004
- Porter, L.W., & Schneider, B. (2014). What was, what is, and what may be in OP/OB. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 1-21.
<http://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091302>
- Rodrigues Lopes, V., & Fernandes Martins, M. (2011). Validação Fatorial da Escala de Resiliência de Connor-Davidson (Cd-Risc-10) para Brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(2), 36-50.
<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22783>.
- Rueda, F. J. M., Baptista, M. N., Souza, M. S., Degenhardt, I., & Nicoletti, I. G. (2010). Escala de Suporte Laboral (ESUL) e Escala de Satisfação no Trabalho: evidências de validade. *Avaliação Psicológica*,9(3), 479-488.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-

[04712010000300014&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712010000300014&lng=pt&tlng=pt).

Rueda, F.J.M, Fernanda, O., Pinto, L. P., Lima, T.H., & Bueno, J.M.P. (2013). Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 12(1), 43-50.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000100007

Schein E.H. (2015). Organizational Psychology Then and Now: Some Observations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 1–19.

<http://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111449>

Silva Júnior, D. I., & Ferreira, M. Cristina. (2007). Escala para avaliação de estressores ambientais no contexto *off-shore oil* (EACOS). *Avaliação Psicológica*, 6(2), 139-146.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712007000200004&lng=pt&tlng=pt.

Sobral, F. J. B. A. & Mansur, J. A. (2013). Produção Científica Brasileira em Comportamento Organizacional no Período 2000-2010. *Revista de Administração de Empresas*, 53 (1), 21-34.
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902013000100003

Data de Submissão: 22/10/2017

Data de Aceite: 22/01/2018