

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Stress ocupacional e bem-estar subjetivo: o papel do bem-estar no trabalho, do clima organizacional de apoio e da identificação organizacional

Lara Lopes Melo Bettencourt Faustino

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:
Doutor Vítor Hugo Silva, Investigador Integrado,
Iscte-IUL

Outubro, 2021



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Stress ocupacional e bem-estar subjetivo: o papel do bem-estar no trabalho, do clima organizacional de apoio e da identificação organizacional

Lara Lopes Melo Bettencourt Faustino

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Doutor Vítor Hugo Silva, Investigador Integrado,
Iscte-IUL

Outubro, 2021

Resumo

A promoção de locais de trabalho saudáveis, a par com a pesquisa sobre bem-estar, têm sido alvo de uma atenção crescente nas últimas décadas. O modo como as pessoas se sentem no trabalho tem impacto tanto nos resultados organizacionais, como no bem-estar subjetivo global (BES). O presente estudo tem como objetivo analisar a relação entre stress ocupacional e o BES tendo por base a identificação de fatores individuais como o bem-estar no trabalho e a identificação organizacional e processos contextuais como a perceção de um clima organizacional de apoio enquanto processos psicológicos explicativos desta relação. Os dados foram recolhidos através de um questionário online. A partir da análise das respostas de uma amostra de 140 trabalhadores de uma IES portuguesa, os resultados obtidos sugerem que o efeito do stress ocupacional no BES é totalmente explicado pela perceção de um clima de apoio e pelo bem-estar no trabalho. Contrariamente ao esperado, os resultados sugerem que a identificação organizacional não tem qualquer efeito “amortecedor” na relação entre stress ocupacional e bem-estar no trabalho nem entre stress ocupacional e clima de apoio. Tomados em conjunto, os resultados sugerem um impacto significativo do stress ocupacional no bem-estar global dos indivíduos através da perceção de um clima de apoio na organização e do bem-estar no trabalho. Os resultados são discutidos à luz do seu contributo para o desenvolvimento da pesquisa sobre a promoção de locais de trabalho mais saudáveis, nomeadamente no que respeita à criação de contextos com impacto positivo no BES dos trabalhadores.

Palavras-chave: Bem-estar, Stress ocupacional, Clima organizacional, Identificação organizacional

Códigos de classificação da APA:

3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction

3660 Organizational Behavior

Abstract

The promotion of healthy workplaces, along with wellbeing research, has received increasing attention in recent decades. The way people feel at work has an impact both on organizational results and on overall subjective well-being (SWB). The present study aims to analyze the relationship between occupational stress and SWB based on the identification of individual factors such as well-being at work and organizational identification as well as contextual processes such as the perception of a climate of support as explanatory psychological processes of this relationship. The data was collected through an online survey. From the analysis of the responses of a sample of 140 workers from a Portuguese University, the results obtained show that the effect of occupational stress on SWB is fully explained by the perception of a climate of support and wellbeing at work. Contrary to what was expected, the results obtained show that organizational identification does not have a buffering effect on the relationships between occupational stress and well-being at work nor between occupational stress and a climate of support. Taken together, the results suggest that occupational stress has an impact on individuals' overall wellbeing through the indirect pathway of a climate of support and work wellbeing. The results are discussed considering their contribution to the development of research on the promotion of healthier workplaces, namely regarding the creation of contexts with a positive impact on the worker's SWB.

Keywords: Wellbeing, Work stress, Organizational climate, Organizational identification

APA's Classification Codes:

3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction

3660 Organizational Behavior

Índice

Introdução	1
Capítulo I – Enquadramento Teórico	4
1.1. Bem-estar subjetivo	4
1.2. Bem-estar no trabalho	6
1.3. Stress Ocupacional	10
1.4. Clima Organizacional	13
1.5. Identificação Organizacional	16
1.6. Hipóteses e modelo de investigação proposto	19
Capítulo II – Método	22
2.1. Procedimento	22
2.2. Participantes	22
2.3. Instrumentos	23
Capítulo III - Resultados	26
3.1. Análise Fatorial Exploratória da parte descritiva da FOCUS 93	26
3.2. Análise Descritiva das Variáveis	26
3.3. Teste do Modelo de Investigação	28
Capítulo IV – Discussão	33
Capítulo V – Limitações e Estudos Futuros	37
Conclusão	39
Referências Bibliográficas	42
Anexos	50

Índice de Figuras

Figura 1.1. Componentes do bem-estar no trabalho (adaptado de Fisher, 2014, p. 15)	8
Figura 1.2. Conceptualização do bem-estar afetivo no trabalho (adaptado de Warr, 1990 e de Gonçalves & Neves, 2011)	9
Figura 1.3. Perspetiva cultural sobre a formação do clima (retirado de Neves, 2020, p. 334)14	
Figura 1.4. Representação do modelo expandido da identificação (retirado de Kreiner & Ashforth, 2004, p. 6)	17
Figura 1.5. Modelo de investigação proposto	20
Figura 3.1. Efeito total. Coeficiente não estandardizado.....	28
Figura 3.2. Modelo de Mediação Sequencial. Coeficientes não estandardizados.....	29
Figura 3.3. Modelo de Mediação Sequencial Moderada. Coeficientes não estandardizados..	31

Índice de Quadros

Quadro 3.1. Estatísticas descritivas, correlações e consistências internas (α).....	27
Quadro 3.2. Coeficientes de regressão e informações resumo do modelo de mediação sequencial.....	29
Quadro 3.3. Coeficientes de regressão e informações resumo do modelo de mediação sequencial moderada.....	30

Introdução

O trabalho constitui uma das atividades à qual os indivíduos dedicam a maior porção do seu tempo, sendo evidente a sua importância e centralidade (Conte & Landy, 2018). O contexto atual de trabalho caracteriza-se pelo crescente uso de informação e tecnologias, pela diversidade existente no mercado, e por uma mudança da própria natureza do trabalho. Esta mudança a que se assiste inclui o desenho dos locais de trabalho, havendo espaço para os *home offices*, a adoção de novos processos, que passaram a incluir os horários de trabalho flexíveis, e os novos tipos de trabalho que surgiram, particularmente no âmbito das tecnologias de informação (De Jonge & Dormann, 2017).

A complexidade deste contexto e as constantes mudanças no mercado exigem dos trabalhadores determinadas características, ao mesmo tempo que aumentam os níveis de competitividade, pressão e sobrecarga no local de trabalho (Gonçalves, 2010). Estas alterações constantes, tornam a gestão de pessoas nas organizações mais complexa e repleta de desafios, colmatando na busca pelo equilíbrio entre “o desempenho e o bem-estar dos indivíduos e grupos, bem como a sustentabilidade das organizações” (Caetano et al., 2020, p. 19).

A maioria dos trabalhadores consegue sentir-se realizado e concretizado no seu local de trabalho, o que irá contribuir para a sua felicidade e bem-estar, contudo, o trabalho pode constituir uma fonte de mal-estar. Quando o mesmo se sucede, poderão surgir não só comportamentos e atitudes negativas face ao trabalho, mas também stress ocupacional elevado e insatisfação generalizada (Riggio, 2018).

No caso particular das Instituições de Ensino Superior (IES) o stress ocupacional tem vindo a aumentar. Os trabalhadores das IES constituem elementos preponderantes não só na produção, mas também na transmissão do conhecimento científico, de maneira que o stress ocupacional dos mesmos deverá ser alvo de estudo e devem ser encontradas soluções que o mitiguem e reduzam o seu impacto no bem-estar (Gillespie et al., 2001). Por este motivo, importa que se estude e se procure promover locais de trabalho saudáveis, bem como entender as variáveis que interferem no bem-estar dos trabalhadores dentro e fora do local de trabalho.

Será que o stress sentido no local de trabalho terá um impacto no bem-estar geral dos trabalhadores das IES? E qual o processo psicológico subjacente a esta relação? Com o objetivo de responder às questões levantadas, o presente estudo procura analisar a relação entre o stress ocupacional e o BES tendo por base a identificação de fatores individuais como o bem-estar no trabalho e a identificação organizacional e processos contextuais como a perceção de um clima

organizacional de apoio enquanto processos psicológicos explicativos desta relação, numa amostra de trabalhadores de uma IES portuguesa.

Esta dissertação encontra-se dividida em seis capítulos, iniciando-se pelo enquadramento teórico, onde se dará conta do racional teórico que levou às hipóteses de estudo propostas, seguindo-se pelo método, pela apresentação dos resultados, a discussão dos mesmos, as limitações inerentes ao estudo e sugestões para investigações futuras e, por fim, as principais conclusões.

Capítulo I – Enquadramento Teórico

1.1. Bem-estar subjetivo

O estudo do bem-estar tem uma longa história. Durante muitos anos, o bem-estar e a felicidade foram essencialmente do domínio da filosofia e da religião. O principal foco estava na definição de o que seria uma “boa vida” (Diener et al., 2018). Nas últimas décadas, o bem-estar tem atraído a atenção dos investigadores da área comportamental que se têm debruçado sobre o que é a felicidade e quais os seus principais determinantes (Silva, 2020; Diener et al., 2018).

A definição de bem-estar tem-se revelado um dos maiores desafios deste campo científico, devido à sua natureza abrangente (Tov, 2018). Este desafio reúne implicações práticas e teóricas uma vez que a definição de bem-estar influencia múltiplos aspetos da nossa sociedade tais como a educação ou as práticas governamentais (Ryan & Deci, 2001). O campo de estudo do bem-estar passou por uma grande evolução, destacando-se a pluralidade de áreas que estudam e valorizam este constructo (Lambert et al., 2020), bem como a crescente aceitação de que o bem-estar engloba uma multitude de aspetos que não podem ser exclusivamente representados numa única medida (Tov, 2018).

Atualmente o bem-estar corresponde a um vasto e complexo campo de estudo, podendo ser definido de diferentes formas conforme a perspetiva teórica adotada (Diener et al., 2009). Apesar da pluralidade de definições presentes na literatura (e.g. Tov, 2018; Dodge et al., 2012), estas organizam-se, tendencialmente, em duas perspetivas teóricas de destaque na área: a perspetiva hedónica (sentir-se bem e feliz) e a perspetiva eudemónica (funcionamento positivo e potencial humano) (Adler & Seligman, 2016; Ryan & Deci, 2001).

A perspetiva hedónica, que tem ocupado a maioria da pesquisa nesta área (Fisher, 2014), corresponde à visão de que o bem-estar consiste em felicidade subjetiva, focando a questão da experiência de prazer e desprazer e todas as apreciações acerca dos elementos da vida (Ryan & Deci, 2001). Uma das formas mais comuns e recorrentes de medir o bem-estar ancorado na perspetiva hedónica é através do bem-estar subjetivo (BES), também denominado de bem-estar hedónico (Adler & Seligman, 2016; Ryan & Deci, 2001). A literatura acerca do bem-estar subjetivo aborda as questões relativas ao porquê de os indivíduos experienciarem a sua vida de forma positiva e, por esse motivo, inclui termos como felicidade, satisfação e afeto positivo (Diener, 1984). O bem-estar subjetivo engloba a avaliação cognitiva e afetiva do indivíduo acerca da sua própria vida (Tov, 2018). Diener e colaboradores (1999) referem-se ao bem-estar subjetivo como uma vasta categoria de fenómenos que inclui as respostas emocionais dos

indivíduos (i.e., os afetos positivos e os afetos negativos), a satisfação com os vários domínios da vida (e.g. o trabalho, a família) e o julgamento global da satisfação com a vida.

Todavia, alguns autores defendem que esta perspetiva não representa o bem-estar no seu todo nem captura a sua complexidade e que a felicidade por si só não poderá ser o principal critério para o bem-estar (Adler & Seligman, 2016; Ryan & Deci, 2001). A perspetiva eudemónica, em oposição à perspetiva anterior, diferencia o bem-estar da mera felicidade subjetiva e do alcance de prazer. Segundo os autores que defendem as teorias eudemónicas, nem todos os desejos sentidos e alcançados pelo homem lhe causarão bem-estar ainda que permitam o alcance de prazer (Ryan & Deci, 2001). Na base desta perspetiva está a satisfação de necessidades básicas ligadas ao desenvolvimento psicológico (e.g., autonomia, autoaceitação) e que, quando alcançadas, possibilitam que o indivíduo atinja o seu potencial máximo (Fisher, 2014; Tov, 2018; Ryan & Deci, 2001).

O Bem-estar Psicológico (BEP), é um dos modelos de bem-estar enquadrado nesta perspetiva. Ryff (1989) propõe o BEP como formulação alternativa ao bem-estar subjetivo. Segundo a autora, o BEP é composto por seis dimensões que têm por base teorias clássicas da psicologia ligadas ao funcionamento humano de autores como Erikson, Maslow, Jung, Allport, Jahoda, entre outros. As seis dimensões que compõem o BEP são: (i) a autoaceitação, (ii) as relações positivas com os outros, (iii) a autonomia, (iv) propósito de vida, (v) o domínio do ambiente, e, (vi) crescimento pessoal (Ryff, 1989).

Estas duas abordagens teóricas de bem-estar, que se encontram em oposição, priorizam questões diferentes de tal forma que se complementam e tornam a compreensão do bem-estar ampla (Ryan & Deci, 2001). De que forma diferem efetivamente estas perspetivas e os modelos de bem-estar assentes nas mesmas? Heintzelman (2018), reúne um conjunto de estudos realizados por outros autores que, no seu todo, parecem sugerir que o bem-estar eudemónico e o bem-estar hedónico encontram-se fortemente correlacionados, ainda que possam ser estatisticamente distintos. A autora salienta que a discussão acerca da independência destas perspetivas permanece em aberto e são necessários mais estudos empíricos neste âmbito. Keyes e colaboradores (2002), por sua vez, concluíram que o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico correspondem a conceções relacionadas e ao mesmo tempo distintas de bem-estar e que são os aspetos mais existenciais do bem-estar psicológico que se melhor distinguem do bem-estar subjetivo. Por conseguinte, indivíduos que reportem elevados níveis de BES podem ao mesmo tempo sentir-se bem e funcionarem bem (Magyar & Keyes, 2019). Waterman (2008), sugere que esta diferenciação e o próprio desenvolvimento do campo de estudo do bem-estar poderá beneficiar do estudo conjunto do hedonismo e do eudemonismo. Por estes motivos, no

presente estudo irá optar-se por um modelo integrativo de bem-estar subjetivo, o modelo de bem-estar de Keyes (2002).

Na tentativa de criar um modelo de bem-estar integrativo, Keyes (2002) introduziu a operacionalização do conceito de saúde mental enquanto a síndrome de sentimentos positivos (hedonia) e do funcionamento positivo (eudemonismo), ou seja, uma síndrome de sintomas do bem-estar subjetivo. Neste sentido, Keyes (2002), defende que o bem-estar subjetivo resulta do conjunto de bem-estar emocional, bem-estar psicológico (eudemonismo) e bem-estar social. O bem-estar emocional corresponde a um conjunto de sintomas que refletem a presença ou ausência de sentimentos positivos que o indivíduo detém acerca da sua vida (i.e., presença de afeto positivo, ausência de afeto negativo e percepção de satisfação com a vida). Keyes (2002), tem em consideração que a saúde mental não se traduz apenas em sentimentos positivos (bem-estar emocional), daí que o funcionamento positivo seja um dos sintomas. O funcionamento positivo, por sua vez resulta do bem-estar psicológico (Ryff, 1989; Keyes, 2002) e do bem-estar social. O bem-estar psicológico, por um lado, representa os fatores individuais e pessoais do funcionamento, e o bem-estar social, por outro lado, representa os fatores mais sociais e públicos do funcionamento positivo (Keyes, 2002). Esses fatores sociais referem-se à coerência social, atualização social, integração social, aceitação social e contribuição social (Keyes, 2002). Partindo então desta concetualização de bem-estar e de saúde mental, Keyes (2002) defende que a presença de saúde mental corresponde a um estado de “flourishing” (florescimento) e a sua ausência a um estado de “languishing”, perfazendo um continuum entre estes dois estados.

1.2. Bem-estar no trabalho

Ainda que a forma mais abrangente de bem-estar subjetivo seja a que se refere ao bem-estar em termos gerais, ou seja, que não se restringe a nenhum contexto, designado na literatura como “*context-free*” (Warr, 2007), podemos considerar o bem-estar específico com um domínio ou contexto da vida, que se designa “*domain-specific*” (Warr, 2007), como é o caso do bem-estar no trabalho.

O trabalho remunerado constitui uma das atividades primárias na vida dos indivíduos (Warr, 2007). Tendo por base os estudos de Gallup, Rath e Harter (2010) distinguem cinco elementos de bem-estar em que o mais importante é, justamente, o “*career wellbeing*”, ou bem-estar ocupacional, que segundo os autores corresponde a que os indivíduos se sintam bem e gostem da forma como ocupam o seu tempo. A promoção de locais de trabalho em que é

atribuída importância ao bem-estar e à felicidade dos colaboradores e são promovidas estas questões, é fundamental tendo em conta os desafios que as organizações enfrentam (Bakar et al., 2018). Note-se que o interesse pelo bem-estar e felicidade no contexto do trabalho não é algo recente, aliás já são avaliados aspetos deste género há praticamente um século (Fisher, 2014).

O bem-estar no trabalho pode ser definido como a prevalência de sentimentos e emoções positivas e a perceção que os indivíduos possuem relativamente à possibilidade de se desenvolverem, adquirirem competências e cumprirem objetivos de vida, compreendendo assim aspetos afetivos e cognitivos (Santos et al., 2013; Warr, 2007).

Os constructos relacionados com o bem-estar no trabalho “referem-se a julgamentos positivos (atitudes positivas) ou a experiências positivas no trabalho (experiência de emoções positivas, humor, afeto, sentimentos, estados psicológicos positivos)” (Silva, 2020, p. 182). De acordo com Fisher (2010), são vários os constructos relacionados com o bem-estar no trabalho que têm vindo a ser estudados, sendo o mais comum a satisfação com o trabalho. Os constructos relacionados com o bem-estar no trabalho, podem ter por base a perspetiva hedónica, focando as avaliações cognitivas e a forma como os indivíduos se sentem no trabalho, ou, por outro lado, podem enquadrar-se tanto na perspetiva hedónica como na perspetiva eudemónica. Estes últimos, contemplam, além do anteriormente referido, questões associadas ao funcionamento positivo no trabalho, como o crescimento pessoal, as relações com os outros e a autonomia (Silva, 2020). Fisher (2010), por sua vez, divide os vários constructos ou aspetos relacionados com o bem-estar no trabalho em três níveis: o nível da pessoa, o nível da unidade e o nível transiente. O nível da pessoa inclui aspetos como a satisfação com o trabalho, o *engagement*, o compromisso organizacional afetivo e o bem-estar afetivo no trabalho. O nível da unidade, que descreve os aspetos relativos à felicidade de coletivos, como é o caso das equipas, inclui variáveis como: o humor do grupo, a satisfação do grupo com a tarefa, e a satisfação coletiva com o trabalho. Por fim, o nível transiente inclui os aspetos passageiros da felicidade, como por exemplo o humor momentâneo no trabalho, o prazer da tarefa e o afeto momentâneo (Fisher, 2010).

À semelhança dos modelos integrativos de bem-estar subjetivo geral, Fisher (2014), defende que o bem-estar no trabalho é composto, não só pelo bem-estar subjetivo no trabalho (i.e., a satisfação com o trabalho e atitudes semelhantes, o afeto positivo e o afeto negativo no trabalho), mas também pelo bem-estar social e eudemónico no trabalho (ver Figura 1.1). Todavia, não existem instrumentos bem aceites para a avaliação do bem-estar eudemónico no trabalho (Fisher, 2014).



Figura 1.1. Componentes do bem-estar no trabalho (adaptado de Fisher, 2014, p. 15)

No estudo empírico de Van Horn e colaboradores (2004) acerca da estrutura fatorial do bem-estar ocupacional, o afeto revelou-se a dimensão mais central do mesmo. As medidas de afeto no trabalho avaliam o humor e as emoções dos indivíduos quando trabalham, sendo que o afeto possui uma dimensão hedônica, referente ao sistema de prazer e desprazer, e uma dimensão de ativação (Fisher, 2010). De um modo geral, as medidas de bem-estar afetivo enquadram o bem-estar nos níveis de prazer/desprazer e de ativação (Gonçalves & Neves, 2011).

Em linha com o referido e segundo Warr (2007; 1990), o bem-estar afetivo no trabalho (i.e., emoções e humor no local de trabalho) pode ser explicado por duas dimensões ortogonais – prazer (“pleasure”) e ativação (“arousal”). O bem-estar do indivíduo irá depender de onde o mesmo se situa relativamente aos eixos considerados, podendo apresentar níveis mais elevados ou reduzidos quer de prazer quer de ativação mental (Warr, 2007). Por conseguinte, um determinado grau de prazer ou desprazer poderá estar associado a níveis elevados ou reduzidos de ativação. Cada uma destas dimensões inclui um conjunto de estados afetivos, e da combinação das duas resultam quatro quadrantes (cf. Figura 1.2). Warr (2007; 1990), sugere que são três os principais eixos do bem-estar afetivo, nomeadamente: (1) o eixo horizontal do prazer/desprazer, (2) o eixo diagonal da ansiedade/conforto e o (3) eixo diagonal do entusiasmo/depressão. O primeiro eixo refere-se única e exclusivamente às experiências positivas e negativas, já os restantes eixos contemplam a combinação do prazer e da ativação. O segundo eixo contempla os sentimentos de ansiedade, ou seja, baixo nível de prazer e elevado grau de ativação, e os sentimentos de conforto, elevado nível de prazer e baixo grau de ativação. O colaborador que se encontra no quadrante do conforto irá perceber a sua experiência de

trabalho aceitável, mas terá níveis limitados de energia e comprometimento. No terceiro eixo, os sentimentos de depressão correspondem a baixos níveis de prazer e de ativação, e o entusiasmo a elevado prazer e ativação (Warr, 2007).

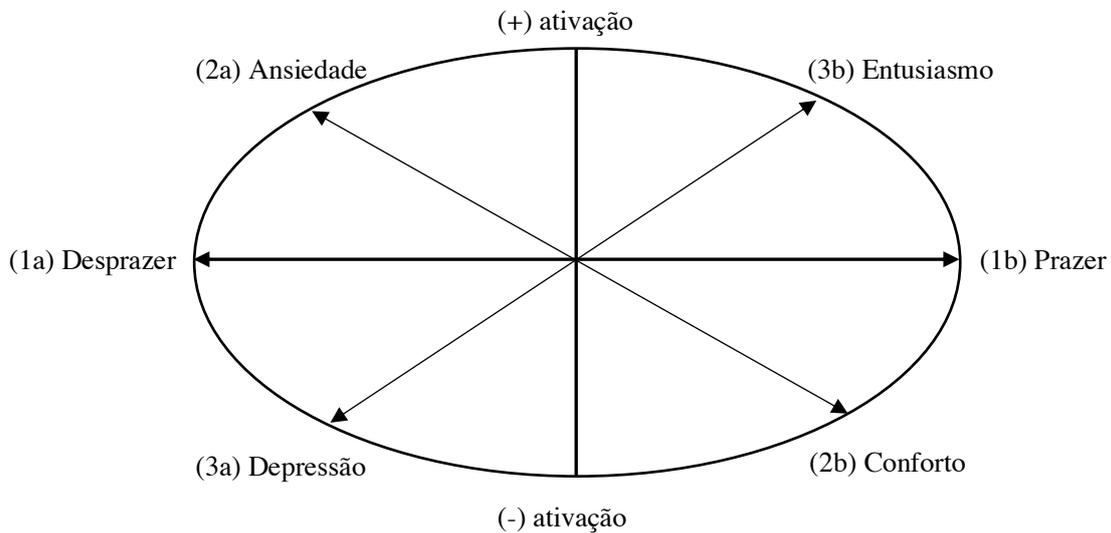


Figura 1.2. *Conceptualização do bem-estar afetivo no trabalho (adaptado de Warr, 1990 e de Gonçalves & Neves, 2011)*

O eixo de prazer/desprazer no trabalho é frequentemente avaliado através de índices de satisfação com o trabalho, contudo é importante perceber também os níveis de ativação no que concerne o bem-estar ocupacional (Warr, 1990).

Trabalhadores felizes é então uma premissa com vantagens quer para a organização quer para o indivíduo (Oades & Dulagil, 2017). As consequências da felicidade no trabalho têm sido maioritariamente estudadas em termos correlacionais (Warr, 2007), existem, contudo, alguns estudos que avaliam a causalidade (Lyubomirsky et al., 2005). A relação entre o bem-estar e a performance no trabalho configura-se uma questão muito central e relevante no campo de estudo do comportamento organizacional (Warr & Nielsen, 2018). Sendo que a performance no trabalho se encontra positivamente relacionada com o bem-estar no trabalho, ainda que esta relação possa ser alterada na presença de alguns moderadores (Warr & Nielsen, 2018; Lyubomirsky et al., 2005). Existem ainda evidências de que o afeto positivo promove o comportamento de interajuda, a generosidade, a resolução de conflitos, a criatividade, os mecanismos de *coping*, entre outros aspetos (Lyubomirsky et al., 2005). Segundo Cotton e Hart (2003), os estudos existentes neste âmbito sugerem que as questões relacionadas com as emoções dos colaboradores contribuem, de um modo geral, para a eficácia das organizações.

Do mesmo modo, a relação entre o bem-estar “*context-free*” (ou geral) e o bem-estar no trabalho têm vindo a ser estudadas. Diferentes domínios da vida encontram-se interrelacionados sendo que a satisfação com um destes domínios pode ter um efeito *spillover* na satisfação com outros domínios da vida (Sirgy et al., 2020; Santos et al., 2013). Tait e colaboradores (1989), indicam que têm sido encontradas relações significativas entre estas duas variáveis, e concluem na sua meta-análise que o estudo do contexto do trabalho não deve descurar as questões fora-trabalho. A relação entre as duas variáveis para além de significativa tem-se demonstrado positiva e moderada (Lambert et al., 2005; Rice et al., 1980). Santos e colaboradores (2013), encontraram do mesmo modo uma relação positiva entre o bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo, numa amostra de funcionários de instituições de ensino superior portuguesas.

1.3. Stress Ocupacional

O termo stress encontra-se originalmente no campo da engenharia e, por analogia, refere-se a uma pressão exterior exercida num indivíduo, resultando em tensão ou reações ao stress. Por norma, os indivíduos são capazes de tolerar esta pressão e de se adaptarem à situação. Todavia, a partir de um determinado ponto, o stress poderá superar os recursos e a energia dos indivíduos (De Jonge & Dormann, 2017).

Stress é um constructo muito abrangente e, por esse motivo, com muitas definições e significados diferentes (Sonnetag & Frese, 2013). Na verdade, torna-se difícil encontrar uma definição de stress congruente com as diferentes perspetivas existentes (de Bruin & Taylor, 2006). No domínio do stress podemos diferenciar três concetualizações, nomeadamente stress enquanto resposta (“*strain*”), enquanto estímulo (“*stressor*”) e enquanto processo (De Jonge & Dormann, 2017; Gonçalves, 2010).

A concetualização de stress enquanto estímulo está focada em eventos e condições situacionais, ou seja, estímulos específicos são considerados stressantes (Sonnetag & Frese, 2013) ou classificados como stressores (Lazarus & Folkman, 1984). Uma das críticas a esta perspetiva refere-se ao facto de nem todos os indivíduos responderem do mesmo modo quando expostos aos mesmos estímulos stressores (Sonnetag & Frese, 2013).

Por outro lado, a concetualização do stress enquanto resposta é prevalente na biologia e na medicina (Lazarus & Folkman, 1984), e centra-se na definição de que o stress resulta de um conjunto de reações do organismo perante uma ameaça (De Jonge & Dormann, 2017). Um dos principais autores no estudo do stress e no qual assenta esta perspetiva, Hans Selye (1976), propôs a Síndrome de Adaptação Geral (SAG). Esta síndrome prevê que a resposta ao stress

consiste em três estados: (i) reação de alarme (i.e., o corpo mobiliza uma série de recursos para lidar com o stressor), (ii) resistência (i.e., o corpo lida com a fonte original de stress, mas a resistência aos restantes stressores diminui), (iii) exaustão (i.e., a resistência diminui e poderão existir consequências adversas caso o nível de stress não diminua) (Selye, 1976 citado por Conte & Landy, 2018). Uma das críticas a esta perspectiva prende-se pela questão de que se o stress for definido enquanto resposta então não se torna possível identificar de forma sistemática o que irá constituir um estímulo (Lazarus & Folkman, 1984). Para além disso, esta perspectiva não considera que os mecanismos de *coping* adotados pelo indivíduo poderão alterar as reações ao stress e respetiva resposta (Sonntag & Frese, 2013).

A investigação no âmbito do stress preconiza que para além da presença de um estímulo e de uma resposta fisiológica, é necessária uma avaliação cognitiva quer da situação, quer dos recursos disponíveis para lidar com o stressor (Conte & Landy, 2018). Surge assim a concetualização de stress enquanto processo, prevendo que existe um conjunto de processos cognitivos, avaliativos e motivacionais que intervêm na relação entre o estímulo e a resposta (De Jonge & Dormann, 2017). Lazarus e Folkman (1984), no seu Modelo Transacional, propõem a concetualização de stress enquanto processo e defendem que o stress psicológico irá resultar da relação entre o indivíduo e o ambiente que é avaliado por este como exigente ou que excede os seus recursos.

O stress no contexto das organizações constitui um fenómeno com consequências práticas e económicas, encontrando-se associado a problemas de saúde e a custos económicos elevados (Sonntag & Frese, 2013). No contexto atual de um mundo de trabalho dominado pela tecnologia, multiculturalidade e diversidade (Conte & Landy, 2018), acompanhado por uma crescente competição e pressão para alcançar objetivos, o stress ocupacional “surge como uma das principais consequências deste contexto” (Gonçalves, 2010, p. 43).

O estudo do stress ocupacional, de um modo geral, encontra-se assente na premissa de que os indivíduos percecionam stressores no trabalho e, no caso de esses stressores excederem a capacidade de *coping* dos trabalhadores, os resultados serão reações negativas ao stress ou *strain* (Jex et al., 2014). Neste âmbito, um “stressor” corresponde a qualquer aspeto do trabalho que seja percebido pelos indivíduos como aversivo ou ameaçador e que possa causar uma reação negativa (Riggio, 2018; Jex et al., 2014), e estas reações negativas que os trabalhadores experienciam face aos stressores com que se deparam no local de trabalho correspondem ao “*strain*” (Jex et al., 2014).

Os stressores no local de trabalho podem ser eventos únicos, mas também podem ser problemas crónicos que se prolongam no tempo, como por exemplo o colaborador nunca ser

capaz de terminar as suas tarefas em tempo útil, ou até lidar com clientes difíceis diariamente (Sonnetag & Frese, 2013). Alguns dos stressores mais comuns no local de trabalho são, por exemplo, a carga de trabalho, as exigências interpessoais e o conflito, o ritmo e o horário de trabalho (Riggio, 2018). Os stressores no local de trabalho podem agrupar-se em duas grandes categorias, os stressores físicos ou relacionados com a tarefa e os stressores psicológicos (Riggio, 2018). Os stressores físicos/tarefa podem referir-se a condições físicas de trabalho adversas (e.g., iluminação desadequada, presença de substâncias nocivas), a locais de trabalho pouco ergonómicos, a elevada pressão e sobrecarga de trabalho. Os stressores psicológicos, por outro lado, incluem a perceção de controlo, o conflito interpessoal, os comportamentos pouco cívicos, e os stressores associados ao papel na organização (“role stressors”) (Riggio, 2018; Sonnetag & Frese, 2013).

As reações ao stress, por sua vez, e tendo em conta a variedade de stressores que podem existir no local de trabalho, poderão ser dos mais diversos tipos. As reações podem agrupar-se em (i) reações psicológicas, (ii) reações comportamentais e (iii) reações físicas (Jex et al., 2014). As reações poderão impactar também as organizações, tendo efeitos a curto prazo como um aumento dos conflitos interpessoais e a longo-prazo o aumento do turnover e do absentismo (Sonnetag & Frese, 2013). À semelhança do referido anteriormente, as reações ao stress irão depender da avaliação cognitiva da situação e da própria capacidade de *coping* do indivíduo (Jex et al., 2014; Lazarus & Folkman, 1984). Neste sentido, existem algumas características individuais que poderão aumentar a predisposição de alguns indivíduos ao *strain* no local de trabalho, nomeadamente a personalidade tipo A, ou diminuir essa predisposição, como o “*hardiness*” ou até mesmo a autoeficácia (Riggio, 2018).

O stress ocupacional é uma das variáveis negativamente associadas à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores (De Jonge & Dormann, 2017; Liu et al., 2016). Terry e colaboradores (1993) encontraram evidências do impacto do stress ocupacional no bem-estar psicológico e no bem-estar no trabalho, sendo que o suporte social apresentava um papel de moderador destas relações. Do mesmo modo, Bell e colaboradores (2012) verificaram um efeito negativo e significativo do stress ocupacional no bem-estar de uma amostra de trabalhadores de instituições de ensino superior. No caso particular das IES, tem sido evidenciado um aumento dos níveis de stress ocupacional (Gillespie et al., 2001). No estudo de Winefield e Jarret (2001), por exemplo, os trabalhadores de uma IES (docentes e não docentes) apresentaram níveis muito elevados de stress ocupacional comparativamente a estudos prévios. Lau & Pretorius (2019) destacam as IES enquanto locais em que há uma crise de bem-estar e saúde mental se comparado a outras ocupações.

A premissa inicial descrita, assente no stressor e no *strain*, ainda que válida encontra-se incompleta, uma vez que o trabalho se configura um sistema social complexo em que outras variáveis, para além do *coping* com os diferentes stressores, poderão explicar o impacto do stress no bem-estar dos indivíduos, particularmente variáveis do contexto organizacional, como o clima organizacional (Jex et al., 2014).

1.4. Clima Organizacional

O clima organizacional é uma variável contextual que contribui para a eficácia da organização e que atua como uma “força social” capaz de manter a união entre os colaboradores (Latham & Sue-Chan, 2014; Ployhart et al., 2014, p. 40). Na revisão de literatura acerca do clima organizacional de Neves (2000), o estudo do clima organizacional é sistematizado em quatro perspetivas distintas: a perspetiva organizacional, a perspetiva psicológica, a perspetiva psicossocial e a perspetiva cultural.

De acordo com a *perspetiva organizacional*, o clima é externo ao indivíduo e resulta das características objetivas da organização, ou seja, os fatores organizacionais como a estrutura, a liderança, a dimensão, os processos de decisão, entre outros. Deste modo, e sendo estes fatores independentes das perceções individuais, o clima afigura-se um atributo organizacional (Neves, 2020; Neves, 2000). Surgem algumas críticas a esta perspetiva, nomeadamente o facto de não considerar a importância da própria interpretação do indivíduo relativamente à sua situação de trabalho (Neves, 2020).

Face a críticas à perspetiva anterior, a *perspetiva psicológica* coloca a origem do clima no indivíduo. Nesta perspetiva, o clima é entendido enquanto atributo individual, no sentido em que irá refletir os valores, as necessidades e a forma como o próprio indivíduo experiencia os atributos organizacionais. Por este motivo, o clima recebe a designação de clima psicológico e caracteriza-se por ser instável no tempo, ser percebido de diferentes formas conforme o indivíduo e ser praticamente uma “opinião pessoal” por estar ancorado nas características individuais (Neves, 2020; Neves, 2000). Uma das críticas a esta perspetiva prende-se pela atribuição da origem do clima apenas ao indivíduo, descurando a relevância de aspetos como a interação pessoal nesta construção da realidade (Neves, 2020).

No que concerne a *perspetiva psicossocial*, o clima enquadra-se na interação interpessoal na medida em que a interpretação da realidade organizacional está condicionada pela interação entre as características organizacionais, a realidade do indivíduo e a interação entre os membros da organização (Neves, 2020). O clima organizacional, segundo esta perspetiva, baseia-se nas

percepções partilhadas pelos indivíduos acerca da realidade da organização (Neves, 2020; Chmiel & Grote, 2017). Algumas das críticas à perspectiva psicossocial são que esta não clarifica o modo como surgem as percepções de clima a partir da interação interpessoal e defende que o papel dos fatores psicossociais não contempla o contexto social e cultural dos indivíduos, quase como se estes se afigurassem a “tabuas rasas” (Neves, 2020).

Na *perspetiva cultural*, a construção de clima é explicada pela cultura organizacional (Neves, 2000). Os indivíduos são condicionados pelas suas interações e é a partir dessas que se forma o clima organizacional (Neves, 1996). De acordo com esta perspetiva a cultura organizacional é o mediador das interações dos indivíduos nas organizações (Neves, 2000). Através da Figura 1.3 compreende-se que o conceito de clima é resultado do conjunto das características organizacionais percebidas e dos aspetos inerentes ao indivíduo que percebe (i.e., a personalidade, a percepção e a interação) (Neves, 2000). Deste modo, o clima organizacional é formado a partir da percepção das características da organização, percepção esta que é filtrada pelas características do indivíduo, pela interação entre os membros da organização (Neves, 2020) e pela cultura organizacional - “a estrutura de referência comum” (Neves, 1996, p. 69).

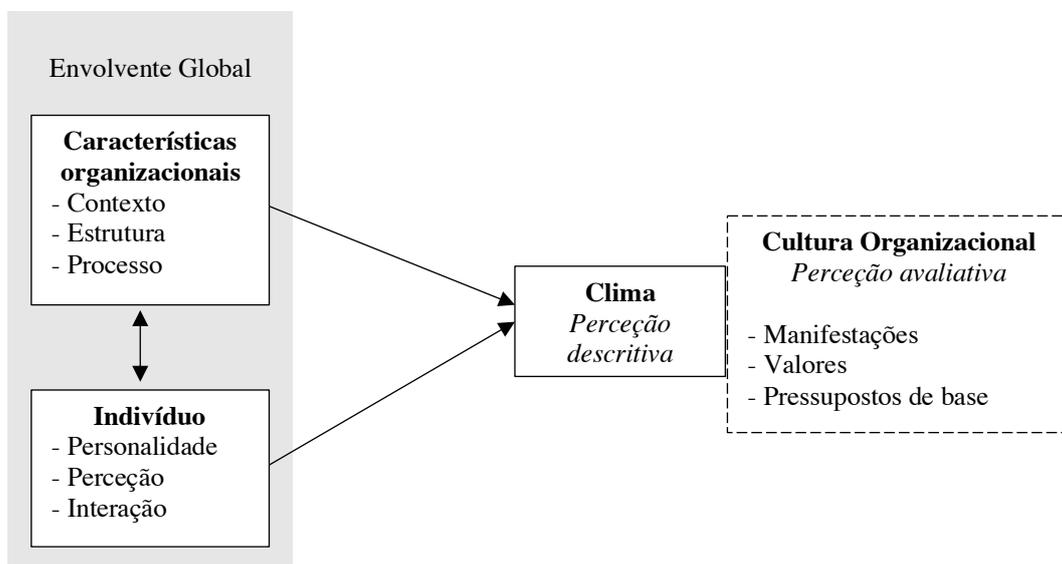


Figura 1.3. *Perspetiva cultural sobre a formação do clima (retirado de Neves, 2020, p. 334)*

Ainda que entre clima e cultura exista alguma sobreposição (cf. Figura 1.3), e conforme nos explica Neves (2000, p. 59) “constituindo o clima e a cultura um «iceberg», do qual a parte mais visível é o clima”, é possível diferenciar estas variáveis. Por um lado, o clima tem uma maior sensibilidade às mudanças nas diferentes variáveis organizacionais, sendo as reações de curto prazo. Por outro lado, a cultura apresenta uma maior resistência às mudanças sendo aqui

os efeitos de longo prazo (Neves, 1996). À vista disso podemos concluir que o clima compreende uma percepção de natureza descritiva e a cultura uma percepção de natureza mais avaliativa (Ferreira & Martinez, 2008).

Considerando que o clima existe em diferentes níveis da organização, e tem por base uma envolvente global, importa enfatizar que as organizações não possuem um único clima, mas múltiplos climas em simultâneo (Jex et al., 2014; Schneider et al., 2012). Neste sentido, existem diferentes modelos de tipologias de climas, sendo um deles o que se encontra assente no Modelo dos Valores Contrastantes de Quinn e Rohrbaugh (1983). A riqueza do modelo dos valores contrastantes para classificar o clima e a cultura, prende-se pelo facto de este permitir explicar o modo como as organizações funcionam (Neves, 1996). O modelo dos valores contrastantes, inicialmente proposto para indicar os critérios de eficácia organizacional, pressupõe a existência de dois principais eixos/dimensões. A primeira dimensão está relacionada com o foco da organização que poderá compreender uma orientação interna para o desenvolvimento das pessoas dentro da organização ou, por outro lado, uma orientação externa para o desenvolvimento da própria organização. A segunda dimensão está relacionada com a própria estrutura da organização, contrastando a estabilidade e a flexibilidade (Quinn & Rohrbaugh, 1983). A combinação dos dois eixos resulta na composição de quatro quadrantes distintos que definem os quatro tipos de clima: apoio, inovação, regras e objetivos (DeWitte e DeCock, 1986, citados por Ferreira & Martinez, 2008).

Tomando o caso particular do clima de apoio, este enfatiza a flexibilidade e a orientação interna, tendo como valores centrais o sentimento de pertença, o suporte no desenvolvimento individual com orientação para o trabalho em equipa e a colaboração (Hartnell et al., 2011; Neves, 2000). Alguns dos comportamentos facilitados pela presença destes valores traduzem-se na participação, numa comunicação aberta e no envolvimento dos colaboradores. Por detrás de um clima de apoio está o pressuposto de que as relações entre os colaboradores resultam em atitudes positivas direccionadas à organização (Hartnell et al., 2011). Segundo Schulz (2013), o clima de apoio define-se por uma elevada flexibilidade e espontaneidade, em que os líderes defendem o trabalho de equipa e a colaboração, e os processos de tomada de decisão são democráticos.

Devido ao seu impacto no comportamento e na motivação dos indivíduos (Neves, 2000), o clima organizacional poderá mediar a relação entre o stress e o bem-estar no trabalho, explicando assim a relação entre estas duas variáveis (Jex et al., 2014). Estudos anteriores evidenciaram que os trabalhadores que percebem um clima menos agradável apresentam níveis mais reduzidos de bem-estar no trabalho (e.g. Viitala et al., 2015) e que o stress

ocupacional se encontra negativamente relacionado com o clima organizacional (Länsisalmi & Kivimäki, 1999).

1.5. Identificação Organizacional

A identificação organizacional (IO) apresenta um papel fulcral na definição do autoconceito e identidade do indivíduo no contexto do trabalho (Tavares et al., 2007), tornando-se central no campo da investigação em comportamento organizacional (Avanzi et al, 2012; Edwards, 2005). Para além disso, a IO, por refletir o vínculo existente entre o indivíduo e a organização, poderá funcionar como variável explicativa de diferentes atitudes e comportamentos no local de trabalho (Edwards, 2005).

A identificação com a organização constitui uma forma específica de identificação social (Gautam et al., 2004). Segundo Ashforth e Mael (1989), a identificação social pode ser definida como “the perception of oneness with or belongingness to some human aggregate” (p. 21). O conceito de identificação organizacional analisado à luz da teoria da identidade social de Tajfel e Turner (1979) (citados por Ashforth & Mael, 1989) permite que este constructo se distinga e distancie de outros semelhantes como é o caso do compromisso organizacional ou o envolvimento (Ashforth & Mael, 1989). De acordo com esta teoria, a identificação tem por base duas componentes – a identidade pessoal e um conjunto de identidades sociais. Sendo assim, a teoria sugere que os indivíduos simplificam o mundo social agrupando as pessoas em diferentes categorias. Os próprios indivíduos irão designar a sua pertença a diferentes grupos/categorias ao longo do desenvolvimento do seu autoconceito. A teoria da identidade social remete, ainda, para as questões da comparação social no que concerne a sua pertença a um determinado grupo (Edwards, 2005). Quando os indivíduos se identificam com a organização, significa que estão a atribuir a si uma categoria social (a organização) (Edwards, 2005; Ashforth & Mael, 1989). Dutton e colaboradores (1994) sugerem que a IO irá resultar de uma correspondência entre o autoconceito do indivíduo e os atributos percebidos da organização a que pertence. Segundo estes autores, o indivíduo apresenta uma IO elevada quando, por um lado, a sua identidade enquanto membro da organização é mais relevante do que as identidades alternativas e, por outro, o seu autoconceito tem as mesmas características que aquelas que ele próprio atribui à organização (Dutton et al., 1994).

A definição e concetualização da IO pode ser mais ou menos genérica, com definições mais gerais e outras mais restritas (Ashforth et al., 2008). As definições mais restritas de IO por norma têm na sua base a teoria da identidade social, como aquelas acima descritas, tendo um foco na

cognição e no sentido de pertença. Por outro lado, as definições mais gerais poderão incluir a questão da congruência de valores, de objetivos em comum, e outras características partilhadas (Asforth et al., 2008). Por conseguinte, na ótica deste tipo de definições, a identificação organizacional pode ser definida como “o nível de congruência percebida entre duas identidades – a identidade do indivíduo e a identidade da organização a que o indivíduo pertence” (Whetten & Foreman, 2014, p. 452). Os indivíduos com níveis elevados de identificação organizacional tendem valorizar e interiorizar as prioridades da organização e procuram concretizá-las (Whetten & Foreman, 2014).

Kreiner e Ashforth (2004), por sua vez, examinaram a possibilidade de um modelo de IO que desse conta das diferentes formas através das quais os indivíduos se conseguem definir e vincular às organizações. Os autores propõem um modelo com quatro dimensões: (i) identificação, (ii) desidentificação (i.e., os indivíduos definem-se como não possuindo os atributos da organização), (iii) identificação ambivalente (i.e., os indivíduos identificam-se com alguns dos atributos da organização e declinam outros) e (iv) identificação neutra (i.e., os indivíduos não se posicionam relativamente aos atributos da organização). Os autores representam este modelo expandido nos quatro estados apresentados que resultam do cruzamento entre níveis elevados e reduzidos de identificação e desidentificação (cf. Figura 1.4).

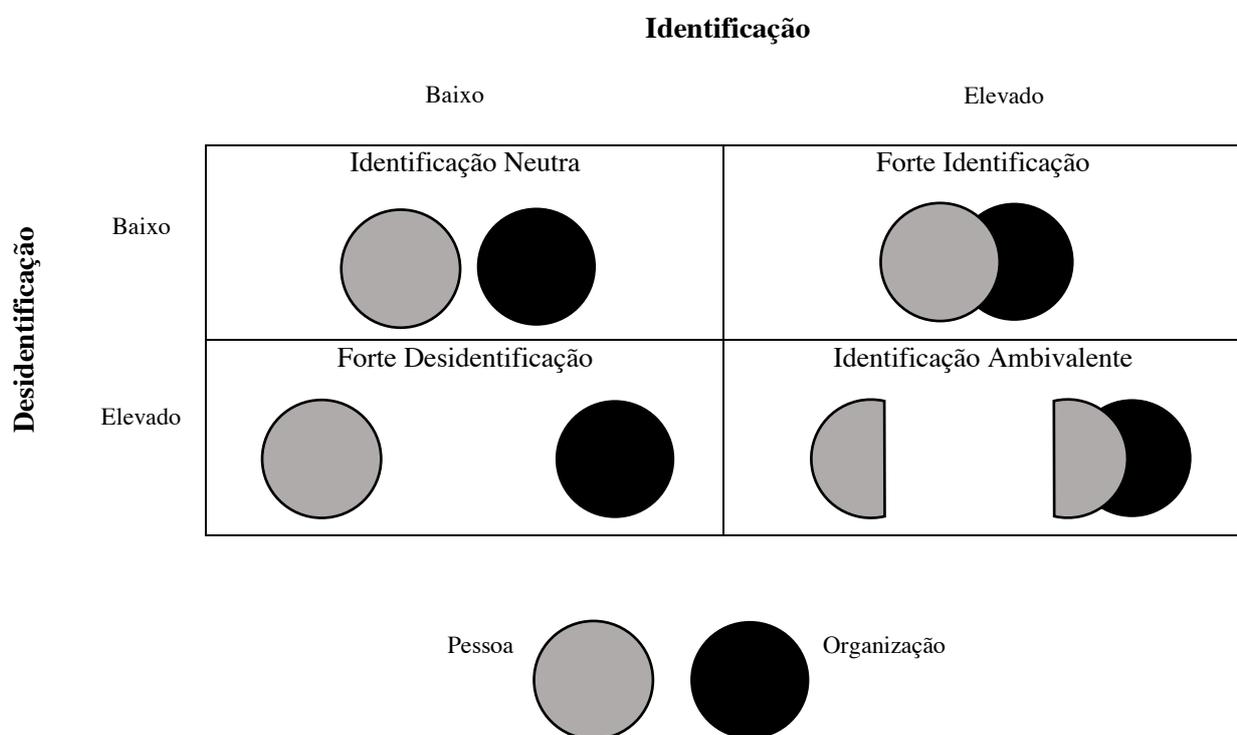


Figura 1.4. Representação do modelo expandido da identificação (retirado de Kreiner & Ashforth, 2004, p. 6)

Importa ainda distinguir a identificação organizacional de outras variáveis como o compromisso organizacional (CO), e, ainda, outros tipos de identificação, como a identificação ocupacional ou profissional (Mael & Ashforth, 1992; Ashforth & Mael, 1989). A distinção entre IO e CO é dificultada pela semelhança entre estes constructos que acabam por se sobrepor em termos concetuais, sendo que algumas definições de CO incluem a IO (Edwards, 2005). A concetualização de ambos conceitos incorpora questões como o sentimento de pertença e o vínculo com organização (Ashforth et al., 2008; Edwards, 2005). Todavia, enquanto o CO pressupõe que o indivíduo e a organização permaneçam entidades separadas, a IO pressupõe uma perceção de unidade entre o indivíduo e organização envolvendo o autoconceito do indivíduo. Deste modo, a identificação é específica da organização e o compromisso representa uma atitude positiva para com a organização que é facilmente transferida para outras organizações (Ashforth et al., 2008). No estudo de Mael e Ashforth (1992), é evidenciada a distinção entre IO e compromisso organizacional, tendo os autores encontrado diferenças significativas entre os instrumentos avaliativos de cada uma das respetivas variáveis, ainda que existisse uma correlação elevada entre as duas. Quanto à distinção de outros tipos de identificação, a IO relaciona-se com a forma como o indivíduo se define pela organização, já a identificação ocupacional ou profissional relaciona-se com a definição pelo tipo de trabalho/funções desempenhadas pelo indivíduo (Mael & Ashforth, 1992).

Face ao exposto, a IO surge então como um conceito com elevado interesse no campo do comportamento organizacional, encontrando-se positivamente relacionada com diferentes *outcomes* organizacionais (Ashforth et al., 2008). A IO associa-se positivamente, por exemplo, ao bem-estar dos trabalhadores (Avanzi et al., 2012), ao suporte social e interajuda em situações de stress no trabalho (Haslam et al., 2005).

1.6. Hipóteses e modelo de investigação proposto

Na base da revisão de literatura apresentada, o presente estudo pretende analisar a relação entre stress ocupacional e bem-estar subjetivo junto da população docente e não docente de uma instituição de ensino superior portuguesa (i.e., staff e investigadores contratados). Adicionalmente, procurar-se-á analisar o papel do bem-estar no trabalho, da identificação organizacional e do clima organizacional de apoio enquanto explicativas desta relação. Pretende-se responder às seguintes questões: Qual a relação entre o stress ocupacional e o bem-estar subjetivo em trabalhadores de uma instituição de ensino superior? Em que medida fatores individuais como a identificação organizacional e a perceção de bem-estar no trabalho, bem como fatores contextuais como o clima organizacional de apoio constituem processos psicológicos subjacentes a esta relação? Tendo por base o objetivo de estudo e o modelo proposto, definem-se as seguintes hipóteses:

H1: O stress ocupacional tem um efeito negativo no bem-estar subjetivo, ou seja, níveis mais altos de stress no trabalho resultam no decréscimo do bem-estar-subjetivo.

H2: A relação entre stress ocupacional e bem-estar subjetivo é mediada pela perceção de um clima de apoio.

H3: A identificação organizacional modera a relação entre o stress ocupacional e a perceção de clima de apoio, de tal forma que a relação entre o stress ocupacional e a perceção de clima de apoio é menos saliente quando a identificação organizacional é alta.

H4: A relação entre stress ocupacional e bem-estar subjetivo é mediada pelo bem-estar no trabalho.

H5: A identificação organizacional modera a relação entre o stress ocupacional e o bem-estar no trabalho, de tal forma que a relação entre stress ocupacional e o bem-estar no trabalho é menos saliente quando a identificação organizacional é alta.

H6: A relação entre o stress ocupacional e o bem-estar subjetivo é mediada sequencialmente pelo clima de apoio e pelo bem-estar no trabalho.

Considerando as hipóteses de estudo avançadas, apresenta-se o modelo de investigação proposto (Figura 1.5).

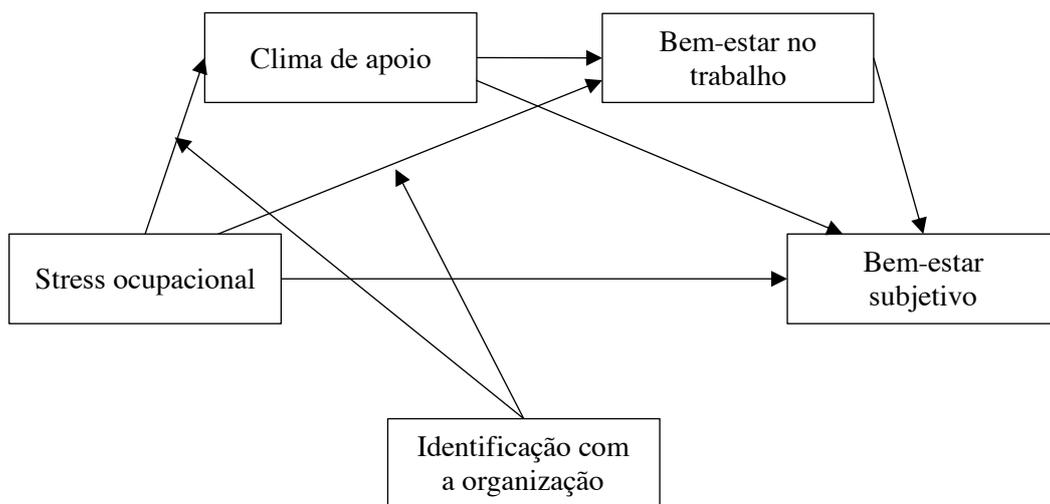


Figura 1.5. *Modelo de investigação proposto.*

Capítulo II – Método

2.1. Procedimento

Tendo em conta o objetivo do presente estudo e a sua natureza correlacional, optou-se por uma metodologia quantitativa. Os dados foram recolhidos entre o dia 3 de fevereiro e o dia 23 de abril através de um questionário online, desenvolvido no software *Qualtrics*. O questionário foi divulgado por um departamento interno à IES, através dos emails institucionais dos docentes, funcionários e investigadores da instituição. Solicitou-se ainda aos diretores de departamento das diferentes escolas da IES que divulgassem o questionário com os docentes e funcionários do departamento. Foi definido um critério de exclusão à participação do estudo, designadamente que o colaborador se encontrasse a trabalhar na IES há menos de 3 meses.

Previamente ao início da resposta ao questionário, foi apresentado aos participantes um consentimento informado que clarificava os propósitos do estudo, garantia o anonimato subjacente ao mesmo, o seu carácter voluntário e a possibilidade de desistência do estudo a qualquer momento (cf. Anexo A). O questionário aplicado era composto por cinco escalas referentes às variáveis em estudo e um conjunto de questões sociodemográficas, e levava cerca de 15 minutos a preencher (cf. Anexo B).

2.2. Participantes

O presente estudo contou com a participação de 234 colaboradores de uma IES portuguesa, todavia para a amostra final apenas foram considerados 140 indivíduos resultante da aplicação do critério de exclusão ($n = 1$), de não terem terminado o preenchimento do questionário ($n = 92$) ou de apresentarem um padrão de resposta repetitivo ($n = 1$).

Os indivíduos têm idades compreendidas entre os 25 e os 68 anos ($M = 44,83$; $DP = 9,28$) e 71,4% dos participantes são do sexo feminino ($n = 100$). A maioria dos participantes são casados ou encontram-se em união de facto (63,6%) e possuem formação ao nível do ensino superior (91,4%), sendo que destes 21,4% possuem licenciatura ($n = 30$), 22,9% possuem mestrado ($n = 32$) e 47,1% possuem doutoramento ($n = 66$). Relativamente às funções desempenhadas na organização, 53,6% ($n = 75$) dos respondentes são funcionários técnicos ou administrativos, 26,4% ($n = 37$) são docentes de carreira, 10,0% ($n = 14$) são docentes convidados e 10,0% ($n = 14$) são investigadores. Na sua maioria os participantes encontram-se numa relação contratual com a empresa sem termo, designadamente 53,6% ($n = 75$), 28,6% dos participantes encontram-se a termo certo e 17,9% a termo incerto. No que se refere à

antiguidade na organização, a maioria dos colaboradores encontram-se a trabalhar na IES há mais de 5 anos (69,9%; $n = 98$) e destes 25,0% ($n = 35$) trabalha na IES há mais de 20 anos. Do total de participantes, 87,9% ($n = 123$) trabalham a tempo inteiro e apenas 18,6% ($n = 26$) desempenham um cargo de chefia.

Salienta-se que foi possível obter uma amostra de 16,3% da população, ou seja, os participantes do presente estudo correspondem a 16,3% do total de colaboradores da instituição.

2.3. Instrumentos

Bem-estar Subjetivo. O BES foi avaliado através do *Mental Health Continuum – Short Form* (MHC-SF) (Keyes, 2002), uma escala de autorresposta destinada a medir o BES através de três subescalas: (i) bem-estar emocional, (ii) bem-estar psicológico, e (iii) bem-estar social. A subescala de bem-estar emocional é composta por 3 itens (e.g. “Durante o último mês com que frequência se sentiu Feliz”), a subescala de bem-estar psicológico é constituída por 6 itens (e.g., “Durante o último mês com que frequência sentiu que a sua vida tem uma direção ou um sentido”), e a subescala de bem-estar social é composta por 5 itens (e.g., “Durante o último mês com que frequência sentiu que as pessoas são basicamente boas”). No total o instrumento é composto por 14 itens com uma escala de resposta tipo Likert de 6 pontos (1 – Nunca; 6 – Todos os dias). A escala total e respetivas subescalas apresentaram coeficientes de alfa de Cronbach elevados no estudo de validação e adaptação à população portuguesa com coeficientes superiores a .80 (Escala Total: $\alpha = .93$) (Fonte et al., 2020). No presente estudo verificou-se uma consistência interna elevada para a escala total ($\alpha = .93$).

Bem-estar no Trabalho. O bem-estar no trabalho foi avaliado a partir da *Institute of Work Psychology Multi-Affect Scale* (Warr, 1990) que tem como objetivo avaliar o bem-estar afetivo no trabalho. A escala é composta por 12 itens que se subdividem em 6 sentimentos negativos (e.g., “Tenso”, “Deprimido”) e 6 sentimentos positivos (e.g., “Preocupado”, “Otimista”) e cuja escala de resposta é de 6 pontos, tipo *Likert* (1 – Nunca; 6 – Todo o tempo). A escala apresentou um coeficiente alfa de Cronbach elevado no estudo de validação e adaptação à população portuguesa ($\alpha = .91$) (Gonçalves & Neves, 2011). No presente estudo, analisada a consistência interna da escala, verificou-se um coeficiente alfa de Cronbach também elevado ($\alpha = .95$).

Stress Ocupacional. O stress ocupacional foi medido através da versão portuguesa da *General Work Stress Scale* (GWSS) (de Bruin & Taylor, 2006), traduzida e adaptada por Fernandes (2018). A escala é unidimensional e constituída por 9 itens numa escala de resposta de 5 pontos, tipo *Likert* (1 – Nunca; 5 – Sempre). Através deste instrumento é possível avaliar

se o trabalho do indivíduo constitui uma fonte de stress e averiguar o nível geral de stress no trabalho (de Bruin & Taylor, 2006). O instrumento apresentou consistência interna elevada quer no estudo de validação e adaptação da escala à população portuguesa ($\alpha = .91$) (Fernandes, 2018), quer no presente estudo ($\alpha = .90$).

Identificação Organizacional. A identificação organizacional foi avaliada através da Escala de Identificação Organizacional de Mael e Ashforth (1992) que, segundo Edwards (2005) corresponde a uma das escalas mais utilizadas na literatura para avaliar a identificação organizacional. A escala é constituída por 6 itens (e.g., “O sucesso desta organização é o meu sucesso”) cuja escala de resposta é de 5 pontos, tipo Likert (1 – Discorda totalmente; 5 – Concorda totalmente). A escala original apresentou uma consistência interna elevada ($\alpha = .87$) (Mael & Ashforth, 1992), e no presente estudo o mesmo se verificou ($\alpha = .85$).

Clima Organizacional. O clima organizacional foi avaliado através da First Organizational Culture Unified Scale (FOCUS 93) (Neves, 2000), validada para a população portuguesa por Neves (1996). O questionário é dividido por duas partes, uma primeira parte descritiva e uma segunda parte avaliativa. A parte descritiva refere-se à avaliação do clima organizacional e reflete a “perceção descritiva que os sujeitos de uma organização fazem do seu ambiente de trabalho” (Neves, 1996, p. 279). A parte avaliativa refere-se à avaliação da cultura organizacional, que não foi considerada para o presente estudo (Neves, 1996). Recorreu-se aos itens utilizados no estudo de Carvalho (2020), que foram adaptados da escala validada por Neves (1996). A escala de clima é composta por 36 itens que se subdividem em 4 fatores correspondentes a quatro tipos de clima: Apoio (e.g., “No meu trabalho as pessoas com problemas pessoais são ajudadas”), Regras (e.g., “No meu trabalho a direção segue as regras estabelecidas”), Objetivos (e.g., “No meu trabalho a avaliação é feita em função dos objetivos atingidos”) e Inovação (e.g., “No meu trabalho as exigências externas pressionam a inovação e a mudança”). A escala de resposta é de 5 pontos, tipo *Likert* (1 – Concorda totalmente; 5 – Discorda totalmente).

Capítulo III - Resultados

3.1. Análise Fatorial Exploratória da parte descritiva da FOCUS 93

Para averiguar a manutenção da estrutura fatorial da escala original FOCUS 93 no presente estudo, foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE). Previamente à AFE, analisou-se a adequação da amostragem através da medida de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), cujo valor foi 0.87, excedendo o valor mínimo recomendado de 0.6 (Tabachnick & Fidell, 2013, citadas por Pallant, 2013). Testou-se ainda a presença de uma matriz de identidade (i.e., não existe relação entre os itens da escala) através do teste de esfericidade de *Bartlett*, $\chi^2(276) = 1555,07$ $p < .001$, que revelou significância estatística, verificando-se assim que a matriz de correlação dos itens não corresponde a uma matriz de identidade.

Recorreu-se à análise de componentes principais como método de extração, e à semelhança do estudo de validação da escala para a amostra portuguesa (Neves, 1996), apesar da adequação da amostra para a análise fatorial, a estrutura fatorial resultante não era satisfatória por não corresponder aos quatro fatores esperados, e sim a 8 fatores que explicam 65,1% da variância total, sendo que o primeiro fator por si só explicava 33,9% da variância.

Com o objetivo de reter apenas quatro fatores, procedeu-se à análise de componentes principais com rotação ortogonal varimax e forçou-se a retenção de apenas 4 fatores. Aplicado o critério de Kaiser, verificou-se a existência de 4 componentes com eigenvalues superiores a 1, explicando 33,9%, 10,1%, 6,6% e 5,2% da variância. Foram retirados os itens cujo peso era inferior a 0.5. De seguida analisou-se a consistência interna de cada um dos fatores, tendo sido obtidos valores reduzidos para os fatores Inovação e Regras e valores aceitáveis para Apoio e Objetivos. Tendo em consideração a reduzida variância explicada e a reduzida consistência interna de alguns dos fatores, optou-se pela utilização de apenas um dos fatores, o Clima de Apoio (que explica 33,9% da variância), para a análise e também por se enquadrar melhor em termos teóricos (conforme evidenciado no Capítulo I). Este fator é composto pelos itens 1, 2, 7, 8, 16 e 24.

3.2. Análise Descritiva das Variáveis

No que diz respeito às medidas descritivas em análise, os níveis de bem-estar subjetivo da amostra de colaboradores são moderados a elevados, verificando-se um valor médio acima do ponto médio da escala ($M = 4,16$; $DP = 0,98$). A amostra apresentou, em média, um nível moderado de bem-estar no trabalho ($M = 3,89$; $DP = 0,96$) e níveis baixos de stress ocupacional ($M = 2,42$; $DP = 0,72$). Quanto à identificação organizacional, os colaboradores encontram-se,

em média, moderadamente identificados com a organização ($M = 3,57$; $DP = 0,77$). De um modo geral, os colaboradores percebem um clima de apoio na organização, sendo a média superior ao ponto médio da escala ($M = 3,33$; $DP = 0,77$).

Para analisar as relações entre as variáveis que compõem o modelo de estudo, foram calculados os coeficientes de correlação ρ de Spearman, tendo-se verificado correlações significativas entre praticamente todas as variáveis em estudo. O stress ocupacional encontra-se negativa e significativamente relacionado com o bem-estar subjetivo ($\rho = -.381$, $p < .01$), com o bem-estar no trabalho ($\rho = -.792$, $p < .01$), e com o clima de apoio ($\rho = -.407$, $p < .01$). Verificou-se uma relação positiva e significativa entre o bem-estar subjetivo e o bem-estar no trabalho ($\rho = .586$, $p < .01$), entre o bem-estar subjetivo e o clima de apoio ($\rho = .399$, $p < .01$), e entre o bem-estar subjetivo e a identificação organizacional ($\rho = .190$, $p < .05$). O bem-estar no trabalho, por sua vez, relaciona-se positiva e significativamente com o clima de apoio ($\rho = .474$, $p < .01$) e com a identificação organizacional ($\rho = .206$, $p < .05$). Verificou-se uma relação positiva e significativa entre a identificação organizacional e o clima de apoio ($\rho = .313$, $p < .01$). Verificou-se ainda uma relação positiva e significativa entre a antiguidade na organização e o stress ocupacional ($\rho = .240$, $p < .01$), e uma relação negativa e significativa entre a antiguidade na organização e o bem-estar no trabalho ($\rho = -.191$, $p < .05$). No que se refere ao cargo de chefia, este associa-se negativamente ao BES e à identificação organizacional ($\rho = -.187$ e $\rho = -.204$, respetivamente; $p < .05$).

Quadro 3.1. Estatísticas descritivas, correlações e consistências internas (α)

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Idade	44,83	9,28								
2. Antiguidade na organização	6,65	1,88	.585**							
3. Cargo de chefia	0,81	0,39	-.307**	-.390**						
4. Stress ocupacional	2,42	0,72	-.018	.240**	.038	(.90)				
5. Bem-estar subjetivo	4,16	0,98	.092	-.061	-.187*	-.381**	(.93)			
6. Bem-estar no trabalho	3,89	0,96	.113	-.191*	-.130	-.792**	.586**	(.95)		
7. Clima de apoio	3,33	0,67	.034	-.126	-.092	-.407**	.399**	.474**	(.81)	
8. Identificação organizacional	3,57	0,77	.069	.061	-.204*	-.107	.190*	.206*	.313**	(.85)

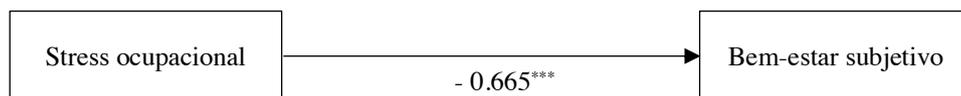
Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$. Cargo de chefia (0 = sim, 1 = não). Consistência interna entre parêntesis.

3.3. Teste do Modelo de Investigação

3.3.1. Teste do Modelo de Mediação Sequencial

Para o teste das hipóteses relativas à mediação sequencial múltipla recorreu-se ao modelo 6 da Macro Process desenvolvida por Hayes (2018), tendo sido testados os principais pressupostos. Adicionalmente, averiguou-se a tolerância e a existência ou não de multicolinearidade, tendo sido obtidos valores de tolerância superiores a 0.30 e fatores de inflação de variância (FIV) entre 1 e 5, sugerindo uma correlação moderada dos preditores e ausência de multicolinearidade (Daoud, 2017).

Os resultados obtidos apoiam a hipótese 1, que sugere que o stress ocupacional se associa negativamente ao bem-estar subjetivo, tendo sido encontrada uma relação negativa e significativa entre as duas variáveis ($B = -0.665$; $SE = 0.099$, $p < .001$), pressupondo a existência de um efeito total negativo e significativo (cf. Figura 3.1).



Nota: *** $p < .001$

Figura 3.1. Efeito total. Coeficiente não estandardizado.

No que se refere à hipótese 2, os resultados obtidos não suportam esta hipótese, verificando-se que o efeito indireto do stress ocupacional no bem-estar subjetivo através do clima de apoio não é significativo ($B = -0.096$, 95% Boot IC = [- 0.209; 0.011]). Por outro lado, os resultados encontrados suportam a hipótese 4, que propõe que a relação entre o stress ocupacional e o BES é mediada pelo bem-estar no trabalho, uma vez que o efeito indireto do stress ocupacional no bem-estar subjetivo através do bem-estar no trabalho é negativo e significativo ($B = -0.744$, 95% Boot IC = [-1.054; -0.503]). O cargo de chefia, ainda que se associe positivamente ao bem-estar subjetivo, não tem qualquer efeito no modelo testado ($B = -0.196$; $SE = 0.158$; $p = .217$).

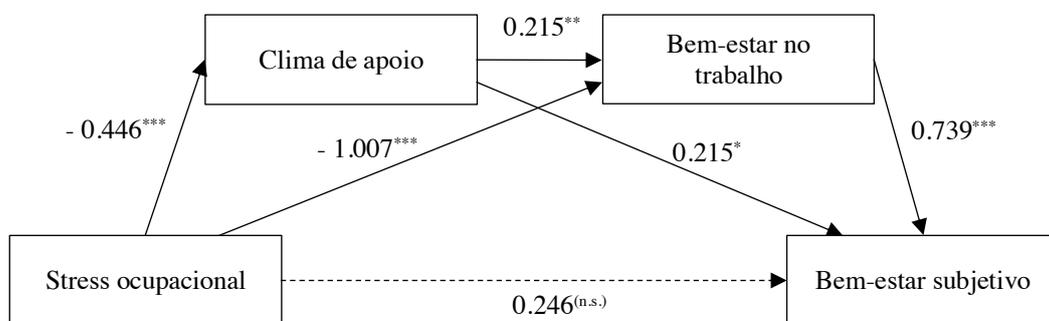
Os resultados apoiam a hipótese de mediação sequencial, hipótese 6, uma vez que o efeito do stress ocupacional no bem-estar subjetivo é sequencialmente mediado por via do clima de apoio e do bem-estar no trabalho, sendo este efeito negativo e significativo ($B = -0,071$, 95% Boot IC = [-0,136; -0,020]). Estes resultados indicam que níveis elevados de stress ocupacional se associam a uma menor perceção de clima de apoio ($B = -0.446$; $SE = 0.070$, $p < .001$), a níveis inferiores de bem-estar no trabalho ($B = 0.215$; $SE = 0.075$, $p < .05$), e a menores níveis de bem-estar subjetivo ($B = 0.739$; $SE = 0.117$, $p < .001$). Encontramo-nos diante de uma mediação sequencial completa, já que o efeito direto não é significativo ($B = 0.246$; $SE = 0.152$;

$p = .107$). A via indireta, através do clima de apoio e do bem-estar no trabalho, explica 47,9% da variação do modelo ($R^2 = 0.479$; $F(4, 135) = 31.00$, $p < .001$) (cf. Quadro 3.2).

Quadro 3.2. Coeficientes de regressão e informações resumo do modelo de mediação sequencial

	(M1) CA			(M2) BET			(Y) BES		
	<i>Coeff.</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>Coeff.</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>Coeff.</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
<i>Constant</i>	4.494	0.202	< .001	5.804	0.383	< .001	0.129	0.856	n.s.
(X) Stress	-0.446	0.070	< .001	-1.007	0.070	< .001	0.246	0.152	n.s.
(M1) CA	–	–	–	0.215	0.075	< .01	0.215	0.106	< .05
(M2) BET	–	–	–	–	–	–	0.739	0.117	< .001
Cargo de chefia	-0.110	0.129	n.s.	-0.231	0.114	< 0.05	-0.196	0.158	n.s.
	$R^2 = 0.233$			$R^2 = 0.711$			$R^2 = 0.479$		
	$F(2, 137) = 20.83, p < .001$			$F(3, 136) = 111.74, p < .001$			$F(4, 135) = 31.00, p < .001$		
		<i>Coeff.</i>			<i>SE</i>	LI 95% IC		LS 95% IC	
Stress – CA – BES		- 0.096			0.055	- 0.209		0.011	
Stress – BET – BES		- 0.744			0.139	- 1.054		- 0.503	
Stress – CA – BET – BE		- 0,071			0.030	- 0,136		- 0,020	

Nota: Cargo de chefia (0 = sim, 1 = não); CA: Clima de apoio; BET: Bem-estar no trabalho; BES: Bem-estar subjetivo; Stress: Stress ocupacional; M1: primeira mediadora; M2: segunda mediadora; n.s.: não significativo.



Nota: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, (n.s.) não significativo.

Figura 3.2. Modelo de Mediação Sequencial. Coeficientes não estandardizados.

3.3.2. Teste do Modelo de Mediação Sequencial Moderada

Com o objetivo de testar o modelo de investigação no seu todo e as hipóteses propostas relativas à moderação, recorreu-se ao teste do modelo 84 da Macro Process desenvolvida por Hayes (2019), tendo sido testados os principais pressupostos. Adicionalmente, averiguou-se a tolerância e a existência ou não de multicolinearidade, tendo sido obtidos valores de tolerância

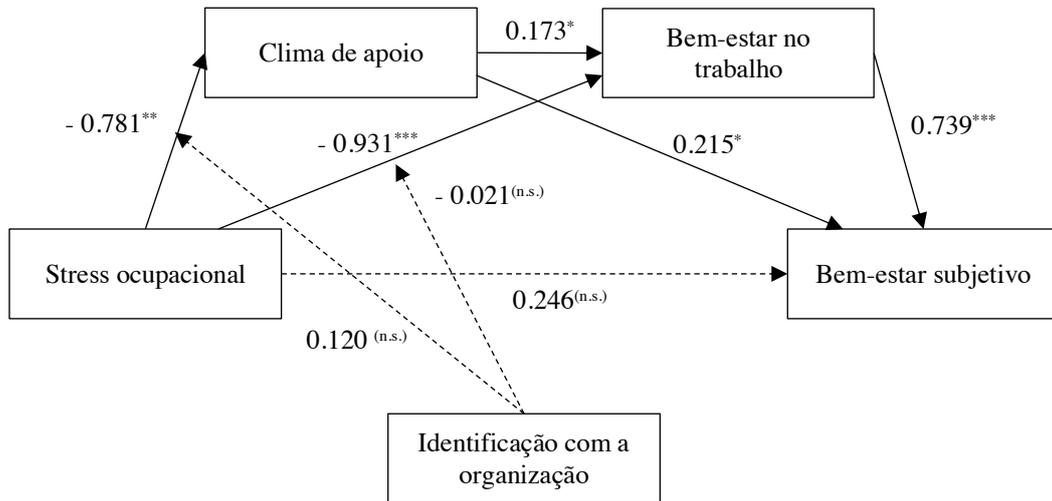
superiores a 0.30 e fatores de inflação de variância (FIV) entre 1 e 5, sugerindo uma correlação moderada dos preditores e ausência de multicolinearidade (Daoud, 2017).

De acordo com as hipóteses 3 e 5 era esperado que a identificação moderasse os efeitos indiretos do stress ocupacional no BES. Todavia, o efeito de interação entre o stress ocupacional e a identificação organizacional não condiciona significativamente o clima de apoio ($B = 0.120$, $t = 1.827$, $p = .07$), sendo que estes resultados não suportam a hipótese 3. Do mesmo modo, o efeito de interação entre o stress ocupacional e a identificação organizacional não condiciona significativamente o bem-estar no trabalho ($B = -0.021$, $t = -0.347$, $p = .729$), não se verificando a hipótese 5 (cf. Quadro 3.3). Nas Figuras 3.2 e 3.3 é possível encontrar o resumo dos resultados dos modelos.

Quadro 3.3. Coeficientes de regressão e informações resumo do modelo de mediação sequencial moderada

	(M1) CA			(M2) BET			(Y) BES		
	<i>Coeff.</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>Coeff.</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>Coeff.</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
<i>Constant</i>	4.442	0.666	< .001	5.100	0.714	< .001	-0.067	0.821	n.s.
(X) Stress	-0.781	0.224	< .01	-0.931	0.217	< .001	0.246	0.152	n.s.
(M1) CA	–	–	–	0.173	0.080	< .05	0.215	0.106	< .05
(M2) BET	–	–	–	–	–	–	0.739	0.117	< .001
(W) IO	-0.070	0.189	n.s.	0.175	0.176	n.s.	–	–	–
(X*W) Stress*IO	0.120	0.066	n.s.	-0.021	0.062	n.s.	–	–	–
Cargo de chefia	0.018	0.125	n.s.	0.185	0.116	n.s.	0.196	0.158	n.s.
	$R^2 = 0.328$			$R^2 = 0.719$			$R^2 = 0.479$		
	$F(4, 135) = 16.44, p < .001$			$F(5, 134) = 68.54, p < .001$			$F(4, 135) = 31.00, p < .001$		

Nota: Cargo de chefia (0 = sim, 1 = não); CA: Clima de apoio; BET: Bem-estar no trabalho; BES: Bem-estar subjetivo; Stress: Stress ocupacional; IO: Identificação organizacional; M1: primeira mediadora; M2: segunda mediadora; n.s.: não significativo.



Nota: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, (n.s.) não significativo.

Figura 3.3. Modelo de Mediação Sequencial Moderada. Coeficientes não estandardizados.

Capítulo IV – Discussão

O presente estudo tinha como objetivo analisar a relação entre o stress ocupacional e o bem-estar subjetivo tendo por base a identificação de fatores individuais como o bem-estar no trabalho e a identificação organizacional e processos contextuais como a perceção de um clima organizacional de apoio enquanto processos psicológicos explicativos desta relação, numa amostra de trabalhadores de uma IES portuguesa. Tendo por base os objetivos do estudo, foi testado um modelo de mediação sequencial moderada, que pressupunha que o stress ocupacional teria efeito no BES por via do clima de apoio e do bem-estar no trabalho, sendo a relação entre o stress e as variáveis mediadoras moderada pela identificação organizacional.

Os resultados obtidos no teste da hipótese 1, que se referia ao efeito total do stress ocupacional no BES, revelaram que existe uma relação negativa e significativa entre as duas variáveis. Estes resultados encontram-se em linha com resultados obtidos em outros estudos (Matika & Muromo, 2021; Udayar et al., 2020; Bell et al., 2012; Terry et al., 1993). De facto, o trabalho faz parte da vida de grande parte das pessoas e afigura-se um domínio de vida tendencialmente muito valorizado. Por esse motivo, o stress sentido no local de trabalho poderá afetar o bem-estar subjetivo global dos colaboradores e ter efeitos adversos na sua vida (De Jonge & Dormann, 2017; Liu et al., 2016).

Ao contrário do esperado, os resultados encontrados não apoiam a hipótese de que a relação entre stress ocupacional e o bem-estar subjetivo é mediada pelo clima de apoio (H2). Contudo, podemos encontrar na literatura suporte para a hipótese do papel mediador do clima organizacional (e.g., Jex et al., 2014). Por exemplo, no estudo de Lämsäalmi e Kivimäki (1999), os resultados obtidos apontavam para uma relação negativa entre o stress ocupacional percebido e o clima organizacional e no estudo de Bahrami e colaboradores (2013), os autores procuram estudar a relação entre o clima organizacional e o bem-estar dos colaboradores, e os resultados encontrados sugeriram uma relação negativa entre a perceção de clima organizacional de suporte e algumas dimensões negativas do bem-estar dos colaboradores (e.g., perceção de ansiedade, depressão). Se considerarmos alguns dos comportamentos facilitados pela presença de um clima de apoio, ou seja, a participação, a comunicação aberta e o envolvimento dos colaboradores (Hartnell et al., 2011), compreende-se o impacto que o stress percebido no trabalho terá nestas atitudes, influenciando assim a perceção do clima organizacional.

No que se refere à quarta hipótese do nosso estudo, os resultados sugerem que o bem-estar no trabalho detém um papel mediador na relação entre o stress ocupacional e o bem-estar

subjetivo. Neste caso, o stress sentido no local de trabalho diminui o bem-estar no trabalho e consequentemente os colaboradores têm uma menor percepção de bem-estar subjetivo. Tal como referido anteriormente, o stress ocupacional é uma das variáveis negativamente associadas à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores (De Jonge & Dormann, 2017; Liu et al., 2016). Os resultados obtidos vão ao encontro dos resultados de outros estudos que preveem esta relação entre o bem-estar no trabalho e o bem-estar subjetivo global dos colaboradores (Santos et al., 2013) e o impacto do stress ocupacional no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo global (Terry et al., 1993). Uma potencial explicação destes resultados assenta no fenómeno de *spillover*, uma vez que analisamos diferentes domínios da vida interrelacionados. Especificamente, a satisfação com um destes domínios pode ter um efeito *spillover* na satisfação com outros domínios (Sirgy et al., 2020; Santos et al., 2013). O efeito de *spillover* do bem-estar no trabalho no bem-estar subjetivo global, deve-se à centralidade do trabalho na vida da maioria das pessoas, ou seja, se não se sentirem bem no seu local de trabalho, isso terá um impacto na forma como se sentem na sua vida em geral (Lambert et al., 2005).

Contrariamente ao esperado, os resultados sugerem que a identificação organizacional não tem qualquer efeito “amortecedor” na relação entre o stress ocupacional e o clima de apoio nem entre o stress ocupacional e o bem-estar no trabalho. Apesar de não se verificar a hipótese avançada, a pesquisa suporta esta relação. Indivíduos com uma elevada identificação organizacional, tendem a defender a organização lutando pelo alcance dos objetivos da mesma e procuram concretizar as prioridades da organização (Whetten & Foreman, 2014). Por este motivo, a identificação com a organização poderia amenizar o efeito do stress sentido no local de trabalho na percepção de um clima de apoio. Objetivamente, o sentimento de pertença a um grupo leva a uma maior predisposição para comportamentos de interajuda e apoio, conforme demonstrado nos estudos experimentais de Levine e colaboradores (2002) evidenciando a importância da partilha de uma identidade social. Do mesmo modo, a identificação com a organização poderia ter um efeito amortecedor no impacto do stress no bem-estar no trabalho, à semelhança dos resultados encontrados no estudo de Newton e Theo (2014). A hipótese de “stress-buffering” avançada por Cohen e Wills (1985) é frequentemente utilizada para explicar o efeito moderador de determinadas variáveis no impacto do stress em outras variáveis individuais, como o bem-estar. Segundo Newton e Theo (2014), os colaboradores que se identificavam com a organização, reportaram mais atitudes a favor do trabalho e saúde psicológica apesar do aumento dos stressores percebidos no local de trabalho.

Analisado no seu todo, o modelo testado, com exceção das moderações, revela-se significativo. Tal como hipotetizado a via alternativa, através do clima de apoio e do bem-estar

no trabalho, corresponde a uma mediação completa. Os resultados sugerem que o stress ocupacional terá impacto no bem-estar subjetivo, através da percepção do clima de apoio e do bem-estar sentido no local de trabalho. Esta via alternativa poderá ser explicada pelo aglomerado das teorias previamente referidas. O stress parece afetar a percepção de um clima de apoio na organização. Tal como já terá sido explicado, o stress percecionado poderá ter um impacto na própria construção e percepção de um clima caracterizado pelo apoio e suporte, diminuindo, desse modo, o apoio sentido (Bahrami et al., 2013; Länsisalmi e Kivimäki, 1999). O clima, conseqüentemente, irá diminuir a percepção de bem-estar no trabalho, sendo que a literatura defende que climas mais positivos caracterizados como “relaxados e amigáveis” encontram-se positivamente relacionados com o bem-estar no trabalho (Viitala et al., 2015, p. 615). A percepção de bem-estar no trabalho irá afetar percepção de bem-estar subjetivo global, tal como já explicado à luz da teoria de *spillover* (Sirgy et al., 2020; Santos et al., 2013; Lambert et al., 2005).

Capítulo V – Limitações e Estudos Futuros

Na leitura e interpretação dos resultados descritos, importa ter em consideração as limitações inerentes ao presente estudo. De salientar a suscetibilidade do estudo a enviesamentos de método comum (Podsakoff et al., 2012), uma vez que se recorreu a um único método de recolha de dados que terá sido aplicado apenas uma vez e a trabalhadores de uma única organização. Para estudos futuros, sugere-se a recolha dos dados em diferentes instituições de ensino superior e em diferentes momentos do ano letivo. Outra limitação associada à recolha de dados, prende-se pelo método de divulgação do questionário. O questionário foi divulgado por um departamento interno da organização e pelos diretores de departamento o que poderá ter condicionado de alguma forma as respostas dos colaboradores. Contudo, estas eram as únicas vias para alcançar um número considerável de participantes perante os recursos disponíveis. Para além disso, salienta-se ainda o facto de, e aliado ao método de divulgação, se ter obtido uma amostra por conveniência, não permitindo a generalização dos resultados à população. Destaca-se ainda como limitação a desistência do preenchimento do questionário por grande parte dos participantes ($n = 92$). Isto poderá dever-se à extensão do questionário, sendo que algumas das escalas tinham muitos itens. Apesar da tentativa de optar pelas versões reduzidas das escalas seleccionadas para o presente estudo, não foi possível fazê-lo para todas as escalas. Como limitação destaca-se também a natureza correlacional do presente estudo não permitindo garantir a direção das relações encontradas, para tal sugere-se a realização de um estudo que procure analisar a causalidade das relações entre as variáveis em estudo. Para estudos futuros, sugere-se que as relações testadas na presente investigação continuem a ser estudadas e que se possam testar modelos mais complexos e robustos. Seria interessante considerar a avaliação de outras dimensões do bem-estar no trabalho e entender se existe alguma variação entre as mesmas, ainda que a dimensão afetiva seja a mais relevante (Van Horn et al., 2004). Poderia também ser testado num estudo futuro a influência de outra variável moderadora como as estratégias de *coping* à semelhança do estudo de Sirgy e colaboradores (2020). Do mesmo modo, propõe-se a aplicação de uma escala mais recente e validada à população portuguesa de clima organizacional em estudos futuros para que seja possível entender o papel dos outros tipos de clima para além do clima de apoio no processo subjacente ao efeito do stress no bem-estar subjetivo. Sugere-se ainda que sejam realizados estudos comparativos das diferentes funções dentro das IES, nomeadamente a população docente, os funcionários técnicos e administrativos e os investigadores em exclusividade e verificar a aplicabilidade do modelo nos diferentes grupos.

Conclusão

O presente estudo tinha como principal objetivo entender a relação entre o stress ocupacional e o bem-estar subjetivo e quais os processos psicológicos subjacentes a esta relação no caso particular dos trabalhadores de uma IES. Tendo por base os objetivos do estudo foi testado um modelo de mediação sequencial moderada, que pressupunha que o stress ocupacional teria efeito no bem-estar subjetivo por via do clima de apoio e do bem-estar no trabalho, sendo as relações entre o stress e as variáveis mediadoras moderadas pela identificação organizacional.

Os resultados obtidos sugerem que o efeito do stress ocupacional no bem-estar subjetivo é explicado pela via indireta, ou seja, através da perceção de um clima de apoio na organização e pelo bem-estar no trabalho. Contrariamente ao esperado, verificou-se que a identificação não funciona como “amortecedor” da relação entre o stress ocupacional e o clima de apoio nem da relação entre o stress ocupacional e o bem-estar no trabalho. Os resultados foram discutidos à luz da teoria de *spillover* e das teorias explicativas do clima e da identificação organizacional. Deste modo, o stress sentido no local de trabalho influencia a perceção e a construção de um clima de apoio na organização, acabando por diminuir o apoio sentido pelos colaboradores, a flexibilidade e a espontaneidade que caracterizam este tipo de clima (Schulz, 2013; Bahrami et al., 2013; Lämsäsalmi e Kivimäki, 1999). A perceção de um clima com menor apoio, irá diminuir a perceção de bem-estar no trabalho que por seu turno irá também diminuir o bem-estar subjetivo geral percecionado pelos indivíduos, explicado pela teoria do *spillover* (Viitala et al., 2015; Sirgy et al., 2020; Santos et al., 2013; Lambert et al., 2005).

As variáveis em estudo ajudam na explicação dos mecanismos através dos quais o stress sentido no local de trabalho pode impactar a forma como os indivíduos se sentem relativamente à sua vida em geral. Em termos teóricos o presente estudo tem como implicações a aposta na introdução de variáveis contextuais e individuais para a explicação do bem-estar. O papel do clima organizacional enquanto mediador do stress no bem-estar, por exemplo, não tem recebido muita atenção na literatura (Jex et al., 2014), e, tal como os resultados sugerem, poderá constituir uma variável explicativa deste efeito. A própria abordagem ao estudo do bem-estar subjetivo de forma integrativa, incluindo as perspetivas teóricas hedónicas e eudemónicas constitui um contributo para o contínuo desenvolvimento do campo do bem-estar (Waterman, 2008). De um modo geral, os resultados contribuem para a pesquisa acerca do desenvolvimento de locais de trabalho saudáveis, em particular na criação de contextos com impacto positivo no bem-estar subjetivo global dos trabalhadores.

Estas variáveis acrescentam não só na abordagem teórica das questões do bem-estar, mas também, e na prática, permitindo aos gestores encontrar elementos que podem contribuir para a promoção de locais de trabalho saudáveis. No caso particular das instituições de ensino superior, importa que os responsáveis tenham particular atenção à construção e fomentação de um clima de apoio na organização e com algum nível de flexibilidade, bem como a constante aposta em iniciativas e estratégias de gestão que possam contribuir para o bem-estar de todos os trabalhadores.

A título conclusivo e sendo o trabalho uma das principais atividades a que as pessoas se dedicam (Conte & Landy, 2018), importa que as organizações valorizem cada vez mais o impacto do trabalho na vida das suas pessoas. Os resultados económicos das organizações são importantes, todavia a saúde e o bem-estar das pessoas que permitem o alcance dos ditos resultados deverão também ser tidos em conta (Bakar et al., 2018). Aliás, o bem-estar dos trabalhadores está ligado a atitudes pró-organizacionais, à performance e à produtividade (Lyubomirsky et al., 2005). Cabe à ciência a pesquisa do que aumenta e influencia o bem-estar das pessoas, mas cabe a cada organização a aposta em contextos com impacto positivo para os seus trabalhadores.

Referências Bibliográficas

- Adler, A., & Seligman, M. E. P. (2016). Using wellbeing for public policy: Theory, measurement, and recommendations. *International Journal of Wellbeing*, 6(1), 1–35. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i1.429>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26(3), 289–307. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.712291>
- Bahrami, M. A., Taheri, G., Montazeralfaraj, R., & Tafti, A. D. (2013). The relationship between organizational climate and psychological well-being of hospital employees. *World Journal of Medical Sciences*, 9(1), 61-67.
- Bakar, R. A., Hashim, R. C., Jayasingam, S., Omar, S., & Mustamil, N. M. (2018). *A Meaningful Life at Work: The Paradox of Wellbeing*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/9781787567672>
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37. <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- Caetano, A., Neves, J. G., & Carvalho Ferreira, J. M. (2020). *Psicossociologia das Organizações: Fundamentos e Aplicações*. Edições Sílabo.
- Carvalho, A. R. S. (2020). *O Olhar Ausente do Trabalhador Presente: Influência do Clima Organizacional no Presentismo*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto] Repositório da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/129735>
- Chmiel, N., & Grote, G. (2017). Why Do I Put Myself and Others in Danger or Help Increase Safety? Person- and Situation-Related Causes of Safety Behaviours. In N. Chmiel, F. Fraccaroli & M. Sverke (Eds.), *An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspective* (pp. 388–409). Wiley-Blackwell.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>

- Conte, J. M., & Landy, F. J. (2018). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (Sixth Edition). Wiley.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organizational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118–127. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707117>
- Daoud, J. I. (2017). Multicollinearity and Regression Analysis. *Journal of Physics: Conference Series*, 949, 1–6. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/949/1/012009>
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2017). Why is my job so stressful? Characteristics, processes, and models of stress at work. In N. Chmiel, F. Fraccaroli & M. Sverke (Eds.), *An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspective* (pp. 80-101). Wiley-Blackwell.
- de Bruin, G. P., & Taylor, N. (2005). Development of the Sources of Work Stress Inventory. *South African Journal of Psychology*, 35(4), 748–765. <https://doi.org/10.1177/008124630503500408>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The Evolving Concept of Subjective Well-Being: The Multifaceted Nature of Happiness. In E. Diener (Ed.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*, Social Indicators Research Series (Vol. 39), (pp. 67–100). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207–230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>

- Fernandes, P. A. C. O. (2018). *O efeito da disposição para a gratidão e da gratidão institucionalizada no stress profissional*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.5/16377>
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2008). Manual de diagnóstico e mudança organizacional. *Lisboa: Editora RH*.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work: Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work. In C. L. Cooper (Ed.), *Wellbeing* (pp. 1–25). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018>
- Fonte, C., Silva, I., Vilhena, E., & Keyes, C. L. M. (2020). The Portuguese Adaptation of the Mental Health Continuum-Short Form for Adult Population. *Community Mental Health Journal*, 56(2), 368–375. <https://doi.org/10.1007/s10597-019-00484-8>
- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of social psychology*, 7(3), 301-315. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00150.x>
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53–72. <https://doi.org/10.1080/02678370117944>
- Gonçalves, S. M. P. (2010). *Bem-estar no trabalho em contexto policial: O contributo dos valores e das práticas organizacionais*. [Tese de Doutoramento, ISCTE]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/4952>
- Gonçalves, S. P., & Neves, J. (2011). Factorial Validation of Warr's (1990) Well-Being Measure: A Sample Study on Police Officers. *Psychology*, 02(07), 706–712. <https://doi.org/10.4236/psych.2011.27108>
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677–694. <https://doi.org/10.1037/a0021987>
- Haslam, S. A., O'Brien, A., Jetten, J., Vormedal, K., & Penna, S. (2005). Taking the strain: Social identity, social support, and the experience of stress. *British Journal of Social Psychology*, 44(3), 355–370. <https://doi.org/10.1348/014466605X37468>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. Guilford Press.

- Heintzelman, S. J. (2018). Eudaimonia in the Contemporary Science of Subjective Well-Being: Psychological Well-Being, Self-Determination, and Meaning in Life. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers.
- Jex, S. M., Sliter, M. T., Britton, A. (2014). Employee Stress and Well-Being. In B. Schneider & K. M. Barbera (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture* (pp. 177-196). Oxford University Press.
- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>.
- 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(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 1-27. <https://doi.org/10.1002/job.234>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Paoline, E. A., & Baker, D. N. (2005). The Good Life: The Impact of Job Satisfaction and Occupational Stressors on Correctional Staff Life Satisfaction—An Exploratory Study. *Journal of Crime and Justice*, 28(2), 1–26. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2005.9721636>
- Lambert, L., Lomas, T., van de Weijer, M. P., Passmore, H. A., Joshanloo, M., Harter, J., Ishikawa, Y., Lai, A., Kitagawa, T., Chen, D., Kawakami, T., Miyata, H., & Diener, E. (2020). Towards a greater global understanding of wellbeing: A proposal for a more inclusive measure. *International Journal of Wellbeing*, 10(2), 1–18. <https://doi.org/10.5502/ijw.v10i2.1037>
- Lämsäsaari, H. K., & Kivimäki, M. (1999). Factors associated with innovative climate: What is the role of stress? *Stress Medicine*, 15, 203-213. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199910\)15:4<203::AID-SMI816>3.0.CO;2-B](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(199910)15:4<203::AID-SMI816>3.0.CO;2-B)
- Latham, G. P., Sue-Chan, C. (2014). Motivational Tactics. In B. Schneider & K. M. Barbera (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture* (pp. 65-76). Oxford University Press.
- Lau, R. W. K., Pretorius, L. (2019). Intrapersonal Wellbeing and the Academic Mental Health Crisis. In L. Pretorius, L. Macaulay, & B. C. de Caux (Eds.), *Wellbeing in Doctoral Education* (pp.37-46). Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

- Levine, M., Cassidy, C., Brazier, G., & Reicher, S. (2002). Self-categorization and bystander non-intervention: Two experimental studies. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(7), 1452-1463. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb01446.x>
- Liu, W., Ren, L., & Zhao, R. (2016). Exploration on the relationship between occupational stress and well-being of the junior administrative staff in universities of China from the perspective of social network. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 53, 145–170.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Magyar, J. L., & Keyes, C. L. M. (2019). Defining, measuring, and applying subjective well-being. In M. W. Gallagher & S. J. Lopez (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 389–415). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000138-025>
- Matika, M., & Muromo, T. (2021). Work Stress and its Nexus with Somatization and Life Satisfaction: The Mediating Role of Coping on Mental Health. *Review of Human Factor Studies*, 27(1), 75-97.
- Neves, J. G. (1996). *Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos: Portugal no contexto de outros países*. [Tese de Doutorado, ISCTE].
- Neves, J. G. (2000). *Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos*. RH Editora, Lisboa.
- Neves, J. G. (2020). Clima e cultura organizacionais. In A. Caetano, J. Neves & J. M. C. Ferreira (Eds.), *Psicossociologia das Organizações: Fundamentos e Aplicações* (pp. 323-353). Edições Sílabo.
- Newton, C., & Teo, S. (2014). Identification and Occupational Stress: A Stress-Buffering Perspective: Identification and Occupational Stress. *Human Resource Management*, 53(1), 89–113. <https://doi.org/10.1002/hrm.21598>
- Oades, L. G., & Dulagil, A. (2017). Workplace and Organizational Well-Being. In L. G. Oades, M. F. Steger, A. D. Fave, & J. Passmore (Eds.), *The Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (pp. 248-271). Wiley Blackwell.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual*. McGraw-hill education.

- Ployhart, R. E., Hale Jr., D., Campion, M. C. (2014). Staffing Within the Social Context. In B. Schneider & K. M. Barbera (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture* (pp. 23-43). Oxford University Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29(3), 363–377. <https://doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363>
- Rath, T., Harter, J. K., & Harter, J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. Gallup Press.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The Job-Satisfaction/ Life-Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37–64. https://doi.org/10.1207/s15324834basp0101_4
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Routledge. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/gbv/detail.action?docID=5042890>
- 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(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Santos, J., Gonçalves, G., & Gomes, A. (2013). Organizational Culture and Subjective and Work Well-Being. The case of employees of Portuguese universities. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 1(3), 153–161.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schulz, J. (2013). The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK. *Higher Education Research & Development*, 32(3), 464-478. <https://doi.org/10.1080/07294360.2012.680209>
- Silva, A. J. (2020). Emoções e bem-estar no trabalho. In A. Caetano, J. Neves & J. M. C. Ferreira (Eds.), *Psicossociologia das Organizações: Fundamentos e Aplicações* (pp. 179-197). Edições Sílabo.

- Sirgy, M. J., Lee, D.-J., Park, S., Joshanloo, M., & Kim, M. (2020). Work–Family Spillover and Subjective Well-Being: The Moderating Role of Coping Strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21(8), 2909–2929. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00205-8>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2013). Stress in organizations. In N. W. Schmitt, S. Highhouse, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 560–592). John Wiley & Sons, Inc..
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.502>
- Tavares, S., Caetano, A., e Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, 21(1), 133-149. <http://hdl.handle.net/10071/7877>
- Terry, D. J., Nielsen, M., & Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168–175. <https://doi.org/10.1080/00049539308259135>
- Tov, W. (2018). Well-being concepts and components. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers.
- Udayar, S., Urbanaviciute, I., Massoudi, K., & Rossier, J. (2020). The role of personality profiles in the longitudinal relationship between work–related well–being and life satisfaction among working adults in Switzerland. *European Journal of Personality*, 34(1), 77-92. <https://doi.org/10.1002/per.2225>
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Viitala, R., Tanskanen, J., & Säntti, R. (2015). The connection between organizational climate and well-being at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 606–620. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2013-0716>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Assoc.
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and Work Performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers.

- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234–252. <https://doi.org/10.1080/17439760802303002>
- Whetten, D. A., & Foreman, P. (2014). An Organizational Identity Lens for Organizational Climate Scholarship. In B. Schneider & K. M. Barbera (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture* (pp. 443-456). Oxford University Press.
- Winefield, A. H., & Jarrett, R. (2001). Occupational Stress in University Staff. *International Journal of Stress Management*, 8(4), 285–298. <https://doi.org/10.1023/A:1017513615819>

Anexos

Anexo A – Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de uma dissertação de mestrado em Psicologia Social e das Organizações. Este estudo incide sobre o bem-estar nas instituições de ensino superior e pretende averiguar de que forma este é promovido no caso particular de X.

O estudo é realizado por Lara Faustino (lara_lopes_faustino@iscte-iul.pt) e orientado por: Professor Vítor Hugo Silva (Vitor_Hugo_Silva@iscte-iul.pt), Dr. Duarte Lopes (duarte.lopes@iscte-iul.pt) e Doutora Teresa Neves (teresa.neves@iscte-iul.pt), que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário. A sua participação, que será muito valorizada, consiste em responder a um **questionário** e poderá durar cerca de **10 minutos**. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. Ainda que possa não beneficiar diretamente com a participação no estudo, as suas respostas vão contribuir para o desenvolvimento de uma dissertação de mestrado.

A participação neste estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher participar ou não participar. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Face a estas informações, por favor indique se aceita participar no estudo:

- Aceito
- Não aceito

Anexo B – Questionário

Por favor, responda às seguintes questões sobre como se tem sentido no último mês. Selecione a opção que melhor representa a frequência com que experimentou ou sentiu o seguinte:

Durante o último mês com que frequência sentiu...

	Nunca	Uma ou duas vezes	Cerca de uma vez por semana	Cerca de 2 ou 3 vezes por semana	Quase todos os dias	Todos os dias
1. Feliz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Interessado na vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Satisfeito com a vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Que tinha alguma coisa importante para contribuir para a sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Que pertencia a uma comunidade (como por exemplo um grupo social ou a sua vizinhança)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Que a nossa sociedade é um lugar bom, ou que se está a tornar num lugar melhor para toda a gente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Que as pessoas são basicamente boas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Que o modo como a nossa sociedade funciona tem sentido para si	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Que gostava da maior parte da sua personalidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Que é bom a gerir as responsabilidades da sua vida diária	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Que tem relações calorosas e de confiança com os outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Que teve experiências que o desafiaram a crescer e a tornar-se uma pessoa melhor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Confiante para pensar e expressar as suas próprias ideias e opiniões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Que a sua vida tem uma direção ou um sentido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique por favor com que frequência se sente de acordo com as seguintes frases:

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1. O meu trabalho é tão stressante que desejo ter um trabalho diferente.	<input type="radio"/>				
2. Estou tão stressado(a) no trabalho que desejo despedir-me.	<input type="radio"/>				
3. Estou preocupado(a) em ter de acordar cedo e ir para o trabalho de manhã.	<input type="radio"/>				
4. Tenho dificuldade em adormecer porque estou preocupado(a).	<input type="radio"/>				
5. Estou tão stressado(a) no trabalho que me esqueço de fazer tarefas importantes.	<input type="radio"/>				
6. O meu trabalho é tão stressante que tenho dificuldades em concentrar-me nas minhas tarefas.	<input type="radio"/>				
7. Dispensio muito tempo a preocupar-me com o meu trabalho.	<input type="radio"/>				
8. Já não consigo lidar mais com o meu trabalho.	<input type="radio"/>				
9. O meu trabalho é tão stressante que eu perco a boa disposição.	<input type="radio"/>				

Pensando nas últimas semanas, em que medida **o seu trabalho** o/a fez sentir como descrito abaixo?

Nas últimas semanas, senti-me:

	Nunca	Raramente	Por algum tempo	Grande parte do tempo	Quase todo o tempo	Todo o tempo
1. Tenso	<input type="radio"/>					
2. Ansioso	<input type="radio"/>					
3. Preocupado	<input type="radio"/>					
4. Confortável	<input type="radio"/>					
5. Calmo	<input type="radio"/>					
6. Descontraído	<input type="radio"/>					
7. Deprimido	<input type="radio"/>					
8. Melancólico	<input type="radio"/>					
9. Infeliz	<input type="radio"/>					
10. Motivado	<input type="radio"/>					
11. Entusiasmado	<input type="radio"/>					
12. Otimista	<input type="radio"/>					

Tendo em conta a sua relação com a organização em que trabalha, indique o grau em que concorda ou discorda com cada uma das frases seguintes.

	Discorda totalmente	Discorda	Não concorda nem discorda	Concorda	Concorda totalmente
1. Quando alguém critica esta organização, sinto isso como um insulto pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Estou verdadeiramente interessado no que os outros pensam acerca desta organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Quando falo desta organização digo mais vezes "nós" do que "eles"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. O sucesso desta organização é o meu sucesso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Quando alguém elogia esta organização, sinto isso como um elogio pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Se uma história na comunicação social criticasse a organização, sentiria-me embaraçado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

As questões que se seguem são alusivas à organização onde trabalha. A sua resposta depende da sua opinião acerca da organização como um todo, e não apenas do departamento/secção onde está inserido. Assinale, desde **concordo totalmente** a **discordo totalmente**, a alternativa que lhe parece estar mais de acordo, consoante a sua posição.

	Concordo totalmente	Concordo	Por vezes concordo	Discordo	Discordo totalmente
1. No meu trabalho às pessoas que erram dá-se uma nova oportunidade.	<input type="radio"/>				
2. No meu trabalho, as pessoas com problemas pessoais são ajudadas.	<input type="radio"/>				
3. No meu trabalho as pessoas procuram sempre novas formas de realizar as suas tarefas.	<input type="radio"/>				
4. No meu trabalho as pessoas que desejam progredir, são incentivadas pelos superiores.	<input type="radio"/>				
5. No meu trabalho as pessoas procuram novas formas de resolver os problemas que vão surgindo.	<input type="radio"/>				
6. No meu trabalho as pessoas são responsáveis pelo alcance dos seus próprios objetivos.	<input type="radio"/>				
7. No meu trabalho as tarefas a serem realizadas podem ser previstas.	<input type="radio"/>				
8. No meu trabalho pode-se mudar de tarefa.	<input type="radio"/>				

	Concordo totalmente	Concordo	Por vezes concordo	Discordo	Discordo totalmente
9. No meu trabalho recebe-se instruções precisas relacionadas com as tarefas a realizar.	<input type="radio"/>				
10. No meu trabalho o desempenho individual é avaliado.	<input type="radio"/>				
11. No meu trabalho a direção define os objetivos de cada trabalhador.	<input type="radio"/>				
12. No meu trabalho são estimuladas críticas construtivas.	<input type="radio"/>				
13. No meu trabalho é avaliada a competitividade em comparação com outras organizações do mesmo tipo.	<input type="radio"/>				
14. No meu trabalho, a direção realça estabilidade na distribuição de tarefas.	<input type="radio"/>				
15. No meu trabalho a avaliação é feita em função dos objetivos atingidos	<input type="radio"/>				
16. No meu trabalho as chefias preocupam-se com os problemas pessoais dos subordinados.	<input type="radio"/>				
	Concordo totalmente	Concordo	Por vezes concordo	Discordo	Discordo totalmente
17. No meu trabalho as exigências externas pressionam a inovação e a mudança.	<input type="radio"/>				
18. No meu trabalho utiliza-se a competição entre colegas, com o intuito de elevar os padrões de desempenho.	<input type="radio"/>				
19. No meu trabalho a direção estabelece os objetivos a alcançar.	<input type="radio"/>				
	Concordo totalmente	Concordo	Por vezes concordo	Discordo	Discordo totalmente
20. No meu trabalho tem-se uma ideia clara dos critérios com que o desempenho será avaliado.	<input type="radio"/>				
21. No meu trabalho as instruções são transmitidas por escrito.	<input type="radio"/>				
22. No meu trabalho as situações imprevistas que fogem ao controle pessoal proporcionam boas oportunidades para mudar de contexto de trabalho.	<input type="radio"/>				
23. No meu trabalho existem critérios objetivos para avaliar o desempenho de cada um.	<input type="radio"/>				
24. No meu trabalho procura-se resolver os conflitos interpessoais.	<input type="radio"/>				

	Concordo totalmente	Concordo	Por vezes concordo	Discordo	Discordo totalmente
25. No meu trabalho as ordens são transmitidas hierarquicamente.	<input type="radio"/>				
26. No meu trabalho o meio envolvente exige mudanças na organização onde trabalho.	<input type="radio"/>				
27. No meu trabalho as tarefas são executadas de acordo com o que está previamente definido.	<input type="radio"/>				
28. No meu trabalho encoraja-se novas ideias em relação à forma de organização do trabalho.	<input type="radio"/>				
29. No meu trabalho tem que se produzir resultados de acordo com padrões específicos.	<input type="radio"/>				
30. No meu trabalho a organização procura novas oportunidades no meio exterior.	<input type="radio"/>				
31. No meu trabalho a recompensa depende do desempenho.	<input type="radio"/>				
32. No meu trabalho a direção segue as regras estabelecidas.	<input type="radio"/>				
	Concordo totalmente	Concordo	Por vezes concordo	Discordo	Discordo totalmente
33. No meu trabalho as práticas de gestão permitem liberdade na sua forma de realização das tarefas.	<input type="radio"/>				
34. No meu trabalho existe consenso quanto aos objetivos definidos para o trabalho	<input type="radio"/>				
35. No meu trabalho a direção aproveita bem as capacidades dos seus trabalhadores para melhorar os seus serviços.	<input type="radio"/>				
36. No meu trabalho existe competição entre os funcionários para obterem os melhores resultados.	<input type="radio"/>				

Dados Sociodemográficos:

Sexo:

- Masculino
- Feminino
- Outro
- Prefiro não responder

Idade:

Estado civil:

- Solteiro(a)
- Casado(a)/União de facto
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

Nível de ensino:

- Até ao 4º ano de escolaridade ou equivalente
- 6º ano de escolaridade ou equivalente
- 9º ano de escolaridade ou equivalente
- 12º ano de escolaridade ou equivalente
- Ensino médio e curso de especialização tecnológica
- Bacharelato/Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

Há quanto tempo trabalha na IES

- Menos de 3 meses
- Entre 3 a 6 meses
- Entre 6 a 12 meses
- Entre 1 a 2 anos
- Entre 2 a 5 anos
- Entre 5 a 10 anos
- Entre 10 a 15 anos
- Entre 15 a 20 anos
- Mais de 20 anos

Tipo de função:

- Docente de carreira
- Docente convidado
- Funcionário técnico ou administrativo
- Investigador

Indique o tipo de relação contratual que possui com

- Termo certo
- Sem termo (efectivo)
- Termo incerto

Tipo de horário:

- Tempo inteiro
- Tempo parcial
- Turnos rotativos

Ocupa um cargo de chefia?

- Sim
- Não