ESCOLA DE ENSINO SUPERIOR DO AGRESTE PARAIBANO – EESAP
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

THAYNARA MACEDO DA SILVA

A RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO COM A VIDA E DESCONFORTO PSICOLÓGICO NO CONTEXTO LABORAL

GUARABIRA
2021

THAYNARA MACEDO DA SILVA

A RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO COM A VIDA E DESCONFORTO PSICOLÓGICO NO CONTEXTO LABORAL

Monografia apresentada a Escola De Ensino Superior Do Agreste Paraibano como requisito final para obtenção do título de Bacharelado do curso de Administração.

Orientador (a): Profa. Dra. Maria Gabriela Costa Ribeiro.

GUARABIRA

2021

THAYNARA MACEDO DA SILVA

A RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO COM A VIDA E DESCONFORTO PSICOLÓGICO NO CONTEXTO LABORAL

Monografia apresentada ao Escola De Ensino Superior Do Agreste Paraibano como requisito final para obtenção do título de grau em Bacharelado do curso de Administração.

Orientador (a): Prof. Dra. Maria Gabriela Costa Ribeiro.

Aprovado(a) em:_____/_____/_____.

_____

Prof. Dra. Maria Gabriela Costa Ribeiro (orientador)
Escola De Ensino Superior Do Agreste
Paraibano

_____

Prof. Ma. Jéssica Monteiro Valverde (Examinador Interno)
Escola De Ensino Superior Do Agreste
Paraibano

_____

Prof. Esp. Leonardo Vinícius Duarte de Abreu (Examinador Interno)
Escola De Ensino Superior Do Agreste Paraibano

GUARABIRA
2021

Dedicatória... A todos os colaboradores que tem sua vida afetada pela pressão do trabalho, executei este trabalho pensando em vocês. E que esta pesquisa possa ajudar de alguma forma.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por sua fidelidade e misericórdia comigo, que apesar dos obstáculos e problemas de saúde permitiu que eu tivesse determinação para não desanimar durante a realização deste curso.

A minha mãe e esposo, que desde o início me incentivaram e estiveram comigo em todos momentos, por vezes passaram noites acordados me fazendo companhia seja nas crises ou para os estudos, eles estavam sempre lá.

Aos meus colegas de curso que compartilhamos juntos momentos com altos e baixos, mas principalmente a elas que faço questão de citá-las aqui, Amanda Akythiara, Bianca Araújo e Lívia Fialho, louvo a Deus por essas vidas que juntas vivemos intensamente os últimos anos, com muito companheirismo, apoio e troca de experiências que me permitiram crescer como pessoa.

À minha orientadora, pelo suporte e empenho dedicado à elaboração desta pesquisa, onde seus conhecimentos fizeram grande diferença no resultado final. A todos os professores por tanto que se dedicaram, não somente em ensinar, mas por terem feito aprender como ser excelentes profissionais, terão os meus eternos agradecimentos.

A EESAP, seu corpo docente, direção e administração que fizeram tudo que estava a seu alcance para manter o conforto, alegria e a ambição necessária para alcançar esta etapa na minha vida.

Por último, mas não menos importante, quero agradecer a todos os colaboradores que de forma voluntária ajudaram nessa pesquisa. E também a aos meus amigos e colegas pela paciência e afeto durante os meses que de forma direta ou indireta fizeram parte da minha caminhada acadêmica.

A virtude moral é uma consequência do habito. Nós nos tornamos os que fazemos repetidamente. Ou seja: nós nos tornamos justos ao praticarmos atos justos, controlados ao praticarmos atos de autocontrole, corajosos ao praticarmos atos de bravura.

(Aristóteles)

RESUMO

Este trabalho objetiva conhecer a relação entre satisfação com a vida e desconforto psicológico (estresse, ansiedade e depressão) no contexto laboral. Além disso, busca conhecer os níveis dessas variáveis entre os colaboradores que possuem suporte psicológico na empresa daqueles que não possuem. Para isso, participaram 105 colaboradores de organizações públicas e privadas do estado da Paraíba. A média de idade foi de 27,45 (DP = 8,47), a maioria do sexo feminino (67,4%), estado civil solteiras (55,5%), escolaridade ensino superior completo (33,0%) e classe social média (47,2%). Em relação da presença do psicólogo na organizacional, a maioria afirmou que não há esse profissional (62,0%) no local de trabalho. Estes responderam

os instrumentos Escala de Satisfação com a Vida, Escala de Estresse, Ansiedade e Depressão e questões demográficas. Os resultados indicaram correlações negativas entre satisfação com a vida e estresse, ansiedade e depressão. Em seguida, não foram encontradas diferenças significativas entre os dois grupos (possuem suporte psicológico e não possuem suporte psicológico na organização). Portanto, esses achados indicam os fatores psicológicos em torno do contexto laboral.

Palavras-chaves: satisfação com a vida; desconforto psicológico; organização; psicologia.

ABSTRACT

This work aims to understand the relationship between satisfaction with life and psychological discomfort (stress, anxiety and depression) in the work context. In addition, it seeks to know the levels of these variables among employees who have psychological support in the company and those who do not. For this, 105 employees from public and private organizations in the state of Paraíba participated. The average age was 27.45 (SD = 8.47), most were female (67.4%), single marital status (55.5%), complete higher education (33.0%) and middle social class (47.2%). Regarding the presence of the psychologist in the organization,

most stated that there is no such professional (62.0%) in the workplace. These answered the instruments Life Satisfaction Scale, Stress, Anxiety and Depression Scale and demographic questions. The results indicated negative correlations between life satisfaction and stress, anxiety and depression. Then, no significant differences were found between the two groups (they have psychological support and no psychological support in the organization). Therefore, these findings indicate the psychological factors surrounding the work context.

KEYWORD: life satisfaction; psychological discomfort; organization; psychology.

LISTA DE ABREVIATURAS

OMS – Organização Mundial da Saúde

ESV – Escala de Satisfação com a Vida

DASS- Depressão, Ansiedade e Stress.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....11

2 REFERENCIAL TEÓRICO.....13

2.1 Satisfação no trabalho.....13

2.2 Saúde mental e satisfação no trabalho.....15

3 METODOLOGIA.....17

3.1 Participantes 17
3.2 Instrumentos e Procedimento 18
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS DA PESQUISA 18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 20
REFERÊNCIAS 21

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo visa abordar um tema complexo dentro da área de Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas, como ocorre a relação entre a satisfação com a vida e desconforto psicológico no contexto laboral. Entre os patrimônios de uma empresa, pode-se dizer que um dos mais importantes são as pessoas que nela trabalham, pois são elas que movimentam os processos e ferramentas necessárias para o desenvolvimento das tarefas da empresa. Assim, mediante a complexidade das relações interpessoal, podem ser encontradas os

conhecimentos técnicos para a realização dessas tarefas e resolução dos problemas decorrentes delas (CHIAVENATO, 2010).

Cada empresa possui um funcionamento diferente e por isso aplica a melhor gestão que lhe é cabida, baseada na sua missão, visão e valores. Apesar disso, um ponto em comum entre as organizações, refere-se a tentativa de retenção de bons profissionais. Especificamente, as organizações utilizam diferentes estratégias, a exemplo dos benefícios, planos de carreira, premiações e capacitação profissional (RIBEIRO, 2005). Nesta direção, embora o desenvolvimento das tecnologias tem avançado no âmbito organizacional, as pessoas são indispensáveis para a realização do trabalho, que mesmo automatizado não se inicia sem um comando humano. Desse modo, as pessoas não perderam seu valor ante as inovações tecnológicas, no entanto, estão mudando seu papel dentro desse processo evolutivo, o que chama atenção das pesquisas de como essas mudanças podem interferir em aspectos emocionais, cognitivos e comportamentais. Diante disso, surge o questionamento: como a satisfação com a vida e os níveis de estresse, ansiedade e depressão se apresentam no contexto laboral?

Algumas organizações impõem condições de emprego que exige ritmos acelerados, fazendo com que os colaboradores sintam um estresse devido à sobrecarga, e ao tentar administrar a operacionalização, somando com o medo da demissão, entre outros fatores que fragilizam a segurança e saúde mental (HAZAN, 2013).

É preciso considerar, ainda, que o tempo em excesso dedicado ao trabalho (intensidade, regimes de turnos, hora extra, banco de horas...) pode vir a ser prejudicial ao bem-estar dos indivíduos, afetando as relações interpessoais e a qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho, gerando o crescimento de patologias, como LER/DORT e o dos transtornos mentais que fazem parte da lista de doenças da Portaria nº 1.339/1999 do Ministério da Saúde e, muitas vezes, podem desenvolver ao quadro de fadiga patológica, e o Esgotamento Profissional (Síndrome de Burnout), identificado em estudos de Shanafelt (2002), Catlotto et al. (2006) e Dórea (2007).

A relação entre trabalho e saúde mental já tem sido objeto de estudo, há décadas, por pesquisadores das áreas de psicologia, sociologia, administração, entre outros. A partir dos trabalhos de Sivadon (1952) que mais se destacou na época quando usou pela primeira vez o termo "psicopatologia do trabalho". Dedicando grande parte do seu tempo para mostrar o valor terapêutico em doenças mentais causadas pelo trabalho, ele foi capaz de "reconhecer o trabalhador no doente mental".

Existe um tabu ao falar de saúde mental, onde o cansaço e a exaustão emocional são ignorados. Uma pesquisa feita em 2013 pelo instituto britânico de saúde mental Mind, descobriu que 90% das pessoas que pedem afastamento do trabalho tinham sintomas ligados ao estresse. No entanto, alegaram um outro problema físico, como se não pudesse estar incapacitada pelo real motivo. Os outros 10% que tiveram coragem de expor abertamente o que estava sentindo, foram levados a pedir contas ou foram demitidos.

E segundo estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS) no mundo cerca de 264 milhões de pessoas sofrem de depressão e ansiedade, isso gera um impacto na economia de cerca de US$1 trilhão de dólares em perdas por baixa produtividade. De acordo com esses dados, a saúde mental do trabalhador influencia diretamente na produtividade e qualidade, pois o temor de "não dar conta" ou cometer erros se torna aterrorizante, a fadiga se acumula e o desempenho inevitavelmente, diminui podendo ocorrer o desenvolvimento de doenças, com prejuízos à integridade física e psíquica do indivíduo.

Este estudo demonstra como um funcionário que desenvolve suas atividades de forma motivada gera benefícios, e que o olhar de um profissional da psicologia pode ajudar a trazer bons resultados para a organização, pois irá reconhecer os transtornos relacionados ao trabalho e, assim, garantir amparo adequado, e promover um ambiente com pessoas que venham a ter experiências positivas, podendo atender expectativas elevadas (GIL, 2011).

Diante do exposto, este estudo tem por objetivo geral conhecer a relação entre satisfação com a vida e o desconforto psicológico (estresse, ansiedade e depressão). Além disso, como objetivo específico busca comparar os níveis dessas variáveis entre colaboradores que possuem suporte psicológico de um profissional de psicologia na organização daqueles que não possuem esse suporte. Assim, foram elaboradas as seguintes hipóteses: (H1). A satisfação com a vida irá se relacionar negativamente com o desconforto psicológico (ansiedade, estresse e depressão); e (H2). Os colaboradores que possuem psicólogos no local de trabalho irão apresentar níveis elevados de bem-estar subjetivo, comparado aos colaboradores que não possuem psicólogo no local de trabalho; e, (H3). O desconforto psicológico será maior para os colaboradores que não possuem um psicólogo no local de trabalho comparado aqueles que possuem esse profissional. A seguir, será apresentado o referencial teórico que delineou o desenvolvimento desta pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Satisfação no trabalho

O tema “satisfação no trabalho” é complexo, e com o passar dos anos recebeu várias definições, pois, encontra-se em um nível abrangente de subjetividade, podendo variar entre pessoas de um determinado grupo, além de sofrer uma variabilidade ao longo do tempo, e medida em que determinadas circunstâncias ocorrerem (TAMAYO, 2001).

É possível encontrar na literatura, diversas abordagens para a satisfação no trabalho, porém, um dos primeiros autores a investigar o assunto foi Hoppok (1935). Para o autor, a satisfação no trabalho é uma manifestação do sentimento humano no ambiente de trabalho, podendo estar ligado tanto ao campo físico, quanto psicológico. Posteriormente, diversos outros investigadores buscaram se aprofundar na temática, um deles foi Vroom (1964), que utilizou os termos “satisfação” no trabalho e “atitudes no trabalho”, como sinônimos, e definiu satisfação como: “Percepções afetivas por parte dos indivíduos em resultado do trabalho que realizam”.

Para Chiavenato (2014), organizações bem-sucedidas são um excelente lugar para trabalhar, uma vez que podem ser gratificantes para as pessoas. De acordo com o autor, a satisfação estar relacionada com a qualidade de vida no trabalho. E o grau de satisfação no trabalho pode ajudar a atrair e reter talentos, mantendo um clima organizacional elevado e sadio, motivando e com conquistando o comprometimento do colaborador.

> O clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que os cerca. O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo, ou desagradável, agressivo, frio e alienante em outro extremo. (CHIAVENATO, 2010, p. 440)

Sendo assim, assegurar a satisfação dos colaboradores faz com eles produzem mais e melhor, diminui a rotatividade de colaboradores, aumenta engajamento da equipe, transforma o ambiente de trabalho, deixando-o mais leve. Zamberlan (2015), considera a satisfação um fator de grande importância, pois, existe uma busca contínua pelo aperfeiçoamento e pela modernidade no ambiente competitivo onde as organizações se encontram. E nesse meio, a motivação se insere como fator para otimizar o desempenho dos funcionários.

> Contar com colaboradores motivados e engajados faz toda a diferença nos resultados da empresa. Esses elementos são o combustível de uma equipe eficiente e produtiva, e, por conta disso, cada vez mais gestores têm buscado cuidar da qualidade do clima organizacional. Afinal, existe uma estreita relação entre ambiente de trabalho e produtividade. Ao promover mais qualidade de vida e satisfação para seus funcionários, você terá um time capaz de executar suas atividades com dedicação e entusiasmo. Trabalhadores satisfeitos vestem a camisa e contribuem para o sucesso da organização (MELLO, 2017 s/p).

O trabalho do indivíduo compreende várias formas de satisfazer suas necessidades, mas, ao questionar esse aspecto é possível constatar que algumas pessoas de fato estão, satisfeitas

com o trabalho que realizam. A satisfação é considerada um conjunto de sentimentos negativos ou positivos, através dos quais os funcionários analisam o seu trabalho (OLIVEIRA, 2013).

Além disso, ela é medida a partir de percepções que os funcionários expressam sobre a realização de seus valores quanto ao trabalho, e representada através da indicação do subordinado sobre o grau de cumprimento dos aspectos extrínsecos e intrínsecos. De acordo com Mello (2017), o bem-estar no trabalho é um estado mental positiva, formado pela articulação de três vínculos, que também são considerados positivos: envolvimento com trabalho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

A satisfação existe dentro das pessoas e se desenvolvem através das necessidades humanas. Todas as pessoas têm necessidades próprias, que podem ser chamadas de desejos, aspirações, objetivos individuais ou motivos. Necessidades de certa forma são basicamente semelhantes quanto a maneira pela qual fazem as pessoas organizarem seu comportamento para obter sucesso. Quando a pessoa entra numa organização, o interesse básico não é para o lucro, mas satisfazer as necessidades pessoais, nos quais não são encontrados no trabalho, atingindo as principais metas da existência, não se sentirá relação de troca sim de exploração.

As organizações têm diversas demandas referente ao cumprimento das normas de comportamento que regulariza, à execução do trabalho e dos processos organizacionais. Além disso, das expectativas e demandas impostas pela empresa com relação aos comportamentos espontâneos do empregado (KATZ; KAHN, 1974).

Logo, entende que o comportamento espontâneo tem ligação a consecução de funções organizacionais, as demandas no ambiente referem-se ao tratamento e oportunidades para as necessidades, para atingir os objetivos e expectativas da própria e no trabalho.

2.2 Saúde mental e satisfação no trabalho

De acordo com Spector (2010), desde o surgimento da psicologia organizacional, uma das suas principais atividades tem sido avaliar a satisfação dos funcionários no ambiente organizacional, visto que, a satisfação no trabalho é um fator extremamente importante para o desempenho da organização, e para a saúde de seus colaboradores.

Uma das primeiras e mais importantes contribuições para o estudo da satisfação no trabalho, foi a experiências de Hawthorne, em 1927, que enfatizou o bem-estar das pessoas, em um período em que as preocupações se voltavam para a estrutura e tarefas organizacionais (BERGAMINI, 2012).

Os primeiros estudos relacionados a satisfação no trabalho, ocorrem durante as primeiras décadas do século XX, e chamaram a atenção de pesquisadores do comportamento organizacional e de gestores empresariais. Inicialmente, a satisfação foi considerada um componente da motivação, levando os trabalhadores a apresentar indicadores comportamentais importantes para o interesse da organização, como: aumento da produtividade e do desempenho, redução de faltas no trabalho e maior permanência na empresa (SIQUEIRA, 2008].

Durante o século XX, a satisfação no trabalho passou a ser considerada uma característica de atitude. E assim, passou-se a exigir que as empresas tivessem mais responsabilidade social. A satisfação no trabalho adentra no século XXI, como um dos vários conceitos que abordavam a afetividade no ambiente de trabalho, ou seja, um vínculo afetivo entre o indivíduo e seu emprego, sendo apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, ao lado de comprometimento e envolvimento organizacional afetivo (SIQUEIRA, 2008).

Jacques (2007), relata que a inclusão da psicologia na área da saúde do trabalhador difundiu uma série de oportunidades de atuação para o profissional da área, uma delas, é o nexo causal entre o trabalho e o adoecimento. Essas possiblidades de atuação implicam diretamente em uma melhor compreensão do ser humano em suas diversas extensões.

> As teorias divergem quanto ao papel do trabalho no processo de doença mental, considerando-o como determinante ou como um fator desencadeante de uma estrutura pré-existente. Além disso, as doenças mentais têm uma etiologia multicausal na qual conjuntos de vários fatores interagem de forma complexa (JACQUES, 2007, p. 115).

Esses fatores contribuem para as dificuldades em estabelecer o nexo causal. Lima 2005 relata que, quadros depressivos de fadiga nervosa, síndrome do pânico, estado de estresse pós-traumático, transtornos relacionados ao alcoolismo, transtornos orgânicos de personalidade etc., tem se mostrado como quadros que se encaixam em alguns casos, nas classificações nosológicas comuns em manuais de psiquiatria (JACQUES, 2007).

Segundo Spector (2010), diversos estudiosos nas décadas de 80 e 90, identificaram a satisfação no trabalho através de duas visões: a atitude composta por componentes cognitivos e afetivos, onde o afeto no trabalho é visto com um indicador de satisfação; e o julgamento avaliativo, que são as experiências afetivas anteriores a satisfação no trabalho, onde antes de o indivíduo encontrar a satisfação em seu ambiente de trabalho, ele precisa vivenciar experiências afetivas. Sendo assim, os humores e emoções vividas no trabalho podem ser considerados a causa de satisfação ou indicadores desta.

Acerca desse assunto, Lévy Pierre (2010) menciona que, o que acontece aos trabalhadores, como eram tratados, e as características do ambiente influenciavam na qualidade de vida como um todo, envolvendo tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos.

> "Em princípio, as atividades de produção de bens e serviços deveriam ter por objetivo o enriquecimento do humano, o aumento de potência, no sentido que já demos a essa palavra. Por exemplo: aumentar as competências dos indivíduos e grupos, promover a sociabilidade e o reconhecimento recíproco, proporcionar as ferramentas da autonomia, criar a diversidade, variar os prazeres etc." (2010, p. 41).

Contudo, autores como Locke (1976) coloca a satisfação como um estágio emocional agradável, que resulta de algum trabalho e experiências, e definição que o impacto importante para o conceito. O homem tem como bagagem individual as crenças e valores, essas avaliações resulta em um momento emocional que produz satisfação desagradável levando à insatisfação. No entanto, a satisfação no trabalho variável de natureza, constituem em processo mental para avaliação de experiências que resulta em um estado agradável.

3 METODOLOGIA

3.1 Participantes

Refere-se a uma coleta de dados na forma quantitativa, pois objetivava obter resultados numéricos através de questionário, para conhecer os níveis de satisfação com a vida, estresse, ansiedade e depressão entre os colaboradores.

A análise foi feita do mês de julho de 2021 ao mês de outubro de 2021, com 105 colaboradores de redes públicas e privadas que responderam de forma voluntaria, com idades entre 18 e 53 anos (Média de idade = 27,45; DP = 8,47). Dos participantes, 34,3% são do sexo masculino e 65,7% são do sexo feminino. Em relação ao estado civil, a maioria dos participantes (55,6%) se declararam solteiros. Com relação à escolaridade, 34,3% têm o ensino superior; 26,9% tem superior incompleto; 22,2% tem pós graduação, enquanto 14,8% terminaram o ensino médio; 3,7% não terminaram o ensino médio, e 0,9% tem apenas o ensino fundamental. Em uma alta comparação com as pessoas da cidade em que os residem, em relação a classe social 47,2% se consideram de classe média; 42,6% de classe média baixa; 6,5% de média alta e 3,7% de classe alta.

Foram criadas questões em função de saber sobre a saúde mental dos participantes dentro e fora do ambiente de trabalho, onde: 66,7% fez ou faz acompanhamento com psicólogos (Psicoterapia); 20,45% fez ou faz acompanhamento psiquiátrico (Médico); 22,2% faz uso de

algum medicamento psiquiátrico. Por fim, em 43,5% das empresas, trabalha um profissional de psicologia e em 38% há acompanhamento/acolhimento psicológico.

3.2 Instrumentos e Procedimento

Para a realização da pesquisa, foi empregado como instrumento de coleta de dados por meio do *Google Forms*. O roteiro utilizado foi o seguinte: primeiro os participantes responderam um questionário sociodemográfico (idade, sexo e estado civil), além disso, foram solicitados a responder as seguintes escalas:

Escala de Satisfação com a Vida (ESV). Foi elaborada por Diener et al. (1985), adaptada para o contexto brasileiro por Gouveia et al. (2012). Esta medida é composta por 05 itens, distribuídos em quatro dimensões, a saber: o componente cognitivo do bem-estar subjetivo (por exemplo, na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal; se pudesse viver uma segunda vez, não mudaria quase nada na minha vida). A escala de resposta é do tipo Likert, variando entre 1 (Nada satisfeito) a 7 (Muito satisfeito).

Escala de Ansiedade, Estresse e Depressão (DASS - 21). Este instrumento é composto por 21 itens que avaliam a ansiedade, estresse e depressão no nível de emoção. A escala de resposta é do tipo *Likert*, variando de 0 a 4 pontos.

A pesquisa foi divulgada por meio das redes sociais e e-mails, a participação foi voluntária e todos os preceitos éticos foram respeitados. Apenas os participantes que concordaram com o estabelecido no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido prosseguiram na pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS DA PESQUISA

Os dados foram analisados por meio do programa estatístico SPSS (versão 21). No primeiro momento, foram realizadas estatísticas descritivas (média, frequência) para categorização da amostra. Em seguida, foram realizadas estatísticas inferenciais, a saber: correlação *r* de Pearson, o qual permite avaliar a relação entre duas variáveis e o teste *t* de *Student*, o qual permite comparar a média de dois grupos. A seguir, será apresentado a relação entre as variáveis.

Ao analisar a relação entre satisfação com a vida e estresse, foi observado uma correlação negativa significativa (r = -0,39; p < 0,001). Em seguida, a relação entre satisfação

com a vida e ansiedade também apresentou uma correlação negativa estatisticamente significativa (r = -0,43; p < 0,001). Por fim, a relação entre satisfação com a vida e depressão também foi uma correlação inversa (r = -0,57; p < 0,001).

Esses achados demonstram a relação inversa entre satisfação com a vida e desconforto psicológico no contexto laboral. Em outras palavras, a satisfação com a vida é um componente psicológico que representa a cognição, de modo que as pessoas que apresentam níveis elevados de satisfação com a vida, avaliam as suas experiências e a qualidade da sua vida como positivas (KIM et al., 2021). Em contrapartida, as pessoas com níveis elevados de desconforto psicológico (estresse, ansiedade e depressão), podem apresentar níveis mais baixos de satisfação com a vida. Desse modo, conhecer essa relação em uma amostra específica, na ocasião, colaboradores de uma organização, auxilia para compreender os fatores psicológicos das pessoas.

O próximo passo foi comparar os níveis de satisfação com a vida, estresse, ansiedade e depressão dos colaboradores que não possuem suporte psicológico nas organizações daqueles que possuem esse suporte. A partir da análise do Teste *t* de *Student* independente, o qual permite comparar as médias de dois grupos diferentes, foi observado que para a variável satisfação com a vida não houve diferença significativa entre as médias (Média dos colaboradores com suporte psicológico = 4,45) e (Média dos colaboradores que não possuem suporte psicológico = 4,69), [t (106) = -0,95; p > 0,05]. Para a variável estresse as médias também não foram significativas (Média dos colaboradores com suporte psicológico = 1,19) e (Média dos colaboradores que não possuem suporte psicológico = 1,33), [t (106) = -0,83; p > 0,05]. Em seguida, para a variável ansiedade não foi encontrada diferenças entre as médias (Média dos colaboradores com suporte psicológico = 1,02) e (Média dos colaboradores que não possuem suporte psicológico = 1,20), (t (106) = -1,07; p > 0,05]. Por último, também não foi verificada uma diferença significativa na variável depressão (Média dos colaboradores com suporte psicológico = 1,05) e (Média dos colaboradores que não possuem suporte psicológico = 1,07), (t (106) = -0,97; p > 0,05].

Esses achados demonstram que a presença do profissional de psicologia na organização não apresentou diferenças nas variáveis observadas no estudo. O psicólogo que atua na área organizacional apresenta diferentes funções, a saber: diagnóstico de clima e cultura organizacional, recrutamento e seleção, gerenciamento de conflitos, desenvolvimento pessoal, além do suporte psicológico (BORGES; ÁLVARO, 2015). Talvez, não houve diferenças entre as variáveis dado a multitarefa do psicólogo da organização e também a falta de especificidade de como ocorrem esse suporte psicológico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo conhecer a relação entre satisfação com a vida e o desconforto psicológico (estresse, ansiedade e depressão). Além disso, buscou comparar os níveis dessas variáveis entre colaboradores que possuem suporte psicológico de um profissional de psicologia na organização daqueles que não possuem esse suporte. Os principais resultados, limitações e contribuições do trabalho serão apresentadas a seguir.

Tendo como principais resultados a relação entre satisfação com a vida e estresse, ansiedade e depressão, apresentaram uma correlação inversamente proporcional. Logo demonstra a relação inversa entre satisfação com a vida e desconforto psicológico no contexto laboral. Em contrapartida, as pessoas com níveis elevados de desconforto psicológico, podem apresentar níveis mais baixos de satisfação com a vida, corroborando a primeira hipótese da pesquisa.

Ao comparar os níveis de satisfação com a vida, estresse, ansiedade e depressão dos colaboradores que não possuem suporte psicológico nas organizações daqueles que possuem esse suporte, não foi verificado diferença significativa nas variáveis. Talvez, não houve diferenças dado a multitarefa do psicólogo da organização e a falta de especificidade de como ocorrem esse suporte psicológico.

Apesar dos principais resultados, o estudo não está isento de limitações. Primeiro, a amostra utiliza ser de conveniência, isto é, não-probabilística, uma vez que não permite a generalização dos dados. Além disso, por ser um trabalho de recorte transversal, não pôde captar como ocorre a atuação do psicólogo organizacional para oferecer esse suporte psicológico nas empresas, de modo que, outras variáveis podem interferir nas variáveis do estudo. Por fim, foi um estudo correlacional que não permite causalidade, demonstrando apenas as relações bidirecionais entre as variáveis.

Apesar das limitações, o presente estudo pode contribuir como uma pesquisa de campo para a área de gestão de pessoas e para profissionais de administração e psicologia ao discutir a relação entre satisfação com a vida e o desconforto psicológico, uma vez que se sabe a importância que é ter a saúde mental como uma prioridade no ambiente organizacional com intuito de instaurar processos que irá tornar uma organização mais humanizada, oferecendo suporte psicológico a todos colaboradores para que saibam que estão trabalhando, mas sendo cuidados. Por último, em termos práticos, as medidas do estudo podem ser utilizadas como

instrumentos de rastreio nas organizações, recomendando a utilização delas para auxiliar, por exemplo, na análise anual de seus funcionários, objetivando avaliar o nível de bem-estar e felicidade do patrimônio humano da organização.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CARLOTTO, M. S., NAKAMURA, A. P., CÂMARA, S.G. **Síndrome de burnout em estudantes universitários da área da saúde.** Revista PSICO, Porto Alegre, v. 37, n°. 1, p. 57-62, jan./abr. 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. Editora Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DIENER E, EMMONS RA, LARSEN RJ, GRIFFIN S. The Satisfaction With Life Scale. **Journal of Personality Assessment**, 49: 71-5, 1985.

DIENER, E. et al. Intensity and frequency: **dimensions underlying positive and negative affect**. Journal of Personality and Social Psychology, v. 48, n. 5, p. 1253-65, maio. 1985.

DÓREA, Marcos Pereira Tavares. **Avaliação da síndrome de burnout no corpo discente de uma faculdade privada de medicina da região serrana do Estado do Rio de Janeiro**, 95f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.

HAZAN, EMF **A falta de estabilidade no emprego e o desemprego como fatores de risco para a saúde mental do trabalhador**. In JJ Ferreira & LO Penido (Org.), Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás (pp. 177-200). Goiânia: Cir Gráfica, 2013

HOPPOCK, R. Job satisfaction. New York: Harper and Brothers, 1935.

JACQUES, M. da G. **O elo causal na saúde mental/doença mental no trabalho: uma procura de psicologia.** Psicologia & Sociedade, v. 19, n. especial, p. 112-119, 2007.

KATZ, D.; KAHN, R. L. **Psicologia social das organizações** São Paulo: Atlas, 1974.

KIM, Eric S. et al. Life satisfaction and subsequent physical, behavioral, and psychosocial health in older adults. **The Milbank Quarterly**, v. 99, n. 1, p. 209-239, 2021.

LÉVY, Pierre. **A inteligência coletiva: Por uma antropologia do ciberespaço.** 6ª Ed. São Paulo: Edições Loyola, 2010.

LOVIBOND, S. H.; & LOVIBOND, P. F. Manual for the Depression, Anxiety, Stress Scales Australia. 1995. Disponível em: http://www2.psy.unsw.edu.au/dass.

MELLO, Francisco **Homem. Ambiente de trabalho e produtividade**, 2017. Disponível em: https://qulture.rocks/blog/ambiente-de-trabalho-e-produtividade/. Acesso em: 10/11/2021.

MIND. **O trabalho é a maior causa de estresse na vida das pessoas**. Disponível em: https://www.mind.org.uk/news-campaigns/news/work-is-biggest-cause-of-stress-in-peoples-lives/. Acesso em: 8 ago. 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Manual De Procedimentos Para Serviço Da Saúde: Doenças Relacionadas ao Trabalho**. Brasília, 2001.

RIBEIRO, Antônio de Lima**. Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SHANAFELT, T.D., et al. **Burnout and self-reported patient care in an internal medicine residency program**. Ann Intern. Med. v.136, n°.5, p.358-367. 2002.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008, 344p.

SIVADON, P. **Psychopathologie du travail. L'évolution psychiatrique**, No. 3, pp. 441-474, 1952.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

TAMAYO, Alvaro. **Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional**. Revista de Administração Contemporânea, v. 5, n. 3, p. 127-147, 2001.

VROOM, V. H.. **Work and Motivation**. New York, NY: John Wiley & Sons, 1964.

ZAMBERLAN, Luciano et al. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**. Ijuí, Ed. Unijuí, 2014.