

Universidade Católica de Pelotas

Gabriela Marques Giusti de Araujo

**O impacto dos vínculos parentais nos
relacionamentos interpessoais no ambiente de
trabalho**

Pelotas
2014

Gabriela Marques Giusti de Araujo

**O impacto dos vínculos parentais nos
relacionamentos interpessoais no ambiente de
trabalho**

Projeto de pesquisa apresentada ao Mestrado Profissionalizante em Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente da Universidade Católica de Pelotas como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Luciana Ávila Quevedo.

Pelotas

2014

AGRADECIMENTOS

A vida é feita de escolhas tanto conscientemente ou inconscientemente e são essas escolhas que podem tornar nossas vidas mais leves. Na minha trajetória só tenho agradecer as pessoas que estiveram ao meu lado e contribuíram para que esse sonho tornasse realidade.

À professora Dr^a Luciana Quevedo, que foi incansável na conclusão desse trabalho, na qual todo aprendizado passou pelo afeto, sem dúvida na mais pura transferência positiva, se tornou para mim uma grande líder, a qual vou seguir sempre. Não tenho palavras para agradecer o carinho, confiança e incentivo ao meu crescimento profissional.

A todos os bolsistas que participaram deste estudo, em especial a Lidiane, Laura, Larissa, Miriam e Mariana.

A instituição Santa Casa de Misericórdia de Pelotas que sempre esteve de portas abertas para realização dos meus projetos, acreditando no meu profissionalismo.

À minha colega de trabalho Viviam Maraninchi Alam que está sempre ao meu lado, suprimindo minhas ausências. As estagiárias Sabrina, Isadora, Patricia e Erika que auxiliaram para coleta de dados.

À banca, Dr. Ricardo Silva e Dr^a Lúcia Grigoletti por aceitarem avaliar meu trabalho.

Aos meus pais, minha irmã, minha vó e meu marido o meu maior agradecimento, por estarem sempre ao meu lado.

Sumário:

Parte I- Projeto	5
1 Identificação	6
2 Introdução	7
3 Objetivos	8
3.1 Objetivo Geral.....	8
3.2 Objetivos Específicos.....	9
4 Hipóteses	9
5 Revisão de Literatura	9
5.1 Estratégias de busca.....	17
6 Métodos	17
6.1 Delineamento.....	17
6.2 Amostra.....	17
6.3 Instrumentos.....	18
6.4 Definições das variáveis.....	20
6.5 Pessoal envolvido.....	21
6.6 Estudo-piloto.....	21
6.7 Logística.....	21
6.8 Processamento e análise dos dados.....	22
6.9 Divulgação dos Resultados.....	22
6.10 Considerações éticas.....	23
6.11 Cronograma.....	23
6.12 Orçamento.....	24
7 Referências	25
8 Anexos	30
ANEXO A - Instrumentos.....	31
ANEXO B – Consentimento Livre e Esclarecido.....	38
Parte II- Artigo	39

INDRODUÇÃO GERAL

Este trabalho está dividido em duas partes: a primeira referente ao projeto, com o título *O impacto dos vínculos parentais nos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho* e a segunda referente ao artigo resultante do projeto.

O projeto está subdividido em Identificação, Introdução, Objetivos, Hipóteses, Revisão de Literatura, Métodos, Referências e em anexo os instrumentos utilizados no estudo.

A segunda parte é o artigo *O impacto dos vínculos parentais nos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho* que será enviado para revista Temas em Psicologia.

Desta forma, busca-se responder os objetivos do estudo trazendo uma contribuição que possa auxiliar no entendimento deste tema.

1 IDENTIFICAÇÃO

Título: O Impacto dos Vínculos Parentais nos Relacionamentos Interpessoais no ambiente de Trabalho

Discente: Gabriela Marques Giusti de Araujo

Orientador: Prof^a. Dr^a. Luciana de Ávila Quevedo

Instituição: Universidade Católica de Pelotas (UCPel).

Centro: Centro de Ciências da Vida e da Saúde.

Curso: Mestrado Profissionalizante em Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente.

Data: Dezembro de 2014.

2 INTRODUÇÃO

Para que uma organização se desenvolva e conquiste espaço no mundo cooperativo, é necessário que se enfoque numa liderança de sucesso, pois ela talvez seja a vantagem competitiva mais importante que uma empresa pode ter.

Segundo Michael Maccoby¹ existem muitos estudos sobre a importância da liderança, dentro de um ambiente de trabalho, mas existe a tendência de perder de vista o fato de que há duas partes para a equação de liderança (líder e liderado). Para liderar é necessário não apenas ter um talento excepcional, mas também a habilidade de atrair seguidores, o que hoje, infelizmente, está se tornando cada vez mais difícil, pois a maior parte da literatura administrativa pesquisada pelo autor parece ignorar que os seguidores têm sua própria identidade e isso é o que torna essa relação tão complexa¹.

A dificuldade de relacionamento com a chefia é um dos determinantes da insatisfação no trabalho, devido às evidências de que a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido².

Diversos estudos definem a satisfação no trabalho como um estado emocional^{2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9}. Independentemente da concepção adotada de satisfação no trabalho, não há como negar que este aspecto interfere no processo saúde-doença e conseqüentemente no ambiente de trabalho e na vida pessoal dos trabalhadores.

A importância de estudos sobre este tema reside nas potenciais conseqüências negativas que poderão ser sentidas de ambos os lados dentro da relação de trabalho, pois a organização perde em produtividade e qualidade do serviço prestado, enquanto o trabalhador perde em saúde física e psicológica^{10, 11}.

O comportamento humano no ambiente de trabalho vem sendo amplamente estudado nos últimos tempos, destacando-se nos aspectos racionais e irracionais. Os racionais são os conscientes, que se referem à expectativa de ganhar dinheiro, status, promoções, as condições de trabalho e o ambiente de trabalho. Os mais influenciáveis, na maior parte do tempo, são as motivações irracionais, inconscientes, que estão além das nossas habilidades de controlá-las. Na maior parte do tempo, essas motivações

surtem de imagens poderosas e emoções do nosso inconsciente que projetamos nos nossos relacionamentos com o líder e com os colegas¹.

Sabe-se que o relacionamento com chefia no ambiente de trabalho é mais uma forma do indivíduo se relacionar (vincular-se) tanto conscientemente como inconscientemente. Freud, o fundador da psicanálise, foi o primeiro a oferecer alguma explicação de como funciona as motivações inconscientes dos seguidores¹.

Diversos autores defendem que essas primeiras relações são fundamentais para estruturação da personalidade, transcendendo a concepção Kleiniana de que o bebê se comportaria predominantemente em resposta às demandas do seu mundo interno¹². Dentre estes autores, destacam-se Sullivan, Winnicott, Bion, Fairbairn, Mahler, Spitz e os interacionistas Bowlby, Brazelton e Stern¹³.

Estudos em humanos e em modelos animais evidenciaram que, além dos aspectos constitucionais, o comportamento real dos pais no sentido de oferecer carinho e proteção sem restringir a autonomia é central no desenvolvimento da capacidade de lidar com situações adversas na vida adulta e na diminuição do risco para psicopatologia, além de possibilitar o estabelecimento de vínculos saudáveis^{14, 15}.

Esta pesquisa tem por objetivo, avaliar os funcionários do hospital Santa Casa de Misericórdia de Pelotas, buscando verificar se há associação entre percepção dos vínculos parentais e satisfação com a chefia e colegas no ambiente de trabalho, já que são escassos os estudos sobre o tema.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Verificar se há associação entre percepção dos vínculos parentais e satisfação com a chefia e com os colegas em funcionários do Hospital Santa Casa de Misericórdia de Pelotas.

3.2 Objetivos Específicos

- Verificar as características sociodemográficas, laborais e comportamentais de funcionários que apresentam satisfação com a chefia e com os colegas.
- Verificar a relação entre *burnout* e dificuldade com a chefia.

4 HIPÓTESES

- Funcionários que tiveram percepção de falta de afeto recebido pelos pais, na infância, terão mais dificuldade com seus chefes.
- Indivíduos com dificuldade com a chefia terão maior prevalência de *burnout*.

5 REVISÃO DE LITERATURA

Relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho x Satisfação no Trabalho

Muitas organizações se concentram principalmente nos lucros em curto prazo e dão pouca ou nenhuma atenção ao custo humano decorrente da forma com que os gestores atingem resultados financeiros. Se os líderes conseguem bons resultados, é possível que a hierarquia, da organização, não perceba ou então, não avalie e nem leve em consideração seu fracasso no sentido de incentivar os subordinados a trabalhar em equipe, dando apoio moral e tratar bem os outros¹⁶.

As atitudes e ações dos líderes de uma empresa exercem importante influência nas percepções e nos comportamentos dos funcionários. Muitas vezes indiretamente, quando fornecem recompensas por bons resultados aos subordinados o líder estabelece um relacionamento justo, elevando a moral e o desempenho do grupo¹⁷.

Portanto, é importante entender que a liderança não ocorre no isolamento, ou seja, não há líderes sem seguidores¹⁸. A liderança é uma interação entre dois ou mais

membros de um grupo e, frequentemente, envolve a estruturação ou a reestruturação de uma situação e as percepções e expectativas dos membros¹⁹.

Para entendermos melhor o processo de liderança não podemos esquecer que os seguidores possuem sua própria identidade, assim como o líder. Segundo Michael Maccoby¹, existem poucos estudos sobre seguidores na literatura da administração e quando abordados são sempre descritos em termos das qualidades de seus líderes, como respondedores de carisma e do carinho do líder. Para o autor¹ os seguidores são poderosamente dirigidos a seguir, como os líderes a liderar.

Os autores²⁰ verificaram que os afetos positivos dos líderes predizem a saúde dos seus liderados. Outras pesquisas empíricas demonstraram que variáveis como o estilo de gerenciamento autocrático e a despreocupação com necessidades, motivações e expectativas dos subordinados potencializam a experiência de estresse dos trabalhadores²¹.

Resultados de pesquisas ressaltam o impacto e importância das emoções no contexto de trabalho. Supervisores, por exemplo, podem usar as emoções para motivar seus empregados ou podem usá-las de uma forma negativa para gerar pressão para influenciar o comportamento de seus empregados²². Fischbach²³ observou uma coerência positiva entre a frequência de emoções positivas realizada pelos superiores e o engajamento pessoal dos empregados no trabalho. Em contraste, ele pode certificar-se que tal coerência entre emoções negativas de supervisores e o nível de satisfação, motivação, poder individual de concentração e desempenho profissional negativo dos empregados²².

Alem disso, pesquisas na área das emoções e conseqüências físicas provam que o comportamento de liderança dos supervisores é uma razão muito relevante para a ausência no trabalho devido a doenças. Ainda mais, resultados de pesquisa sobre a emoção mostra que emoções negativas como frustração e raiva podem influenciar as taxas cardíacas de uma forma negativa com possíveis conseqüências de aumento de stress ou pressão arterial, em contraste com emoções positivas como apreciação e reconhecimento²².

Desde aproximadamente o início da disciplina de comportamento organizacional, pesquisadores têm diligentemente documentado as características e efeitos positivos

de bons líderes. Ainda, por pelo menos 10 anos, o foco de outras literaturas tem sido o “lado negro” da liderança, que é, pobre e abusiva²⁴.

Liderança abusiva é definida como a percepção dos “subordinados” diante dos comportamentos hostis verbais e não verbais, excluindo contato físico de seus líderes²⁵. Abuso persistente no trabalho é relatado por 28-36% dos trabalhadores americanos²⁴.

Um líder que humilha, deprecia, mina e invade a privacidade do subordinado causa indiferença, hostilidade e vitimização dos subordinados no ambiente de trabalho. Essas percepções de mal tratamento interpessoal são então responsáveis pela necessidade dos subordinados ter um comportamento agressivo como uma forma de restaurar sua imagem social²⁴.

A hipótese de Inness²⁶ é de que aqueles empregados que acreditam terem sido tratados injustamente são aqueles motivados a restabelecer um senso de justiça e dignidade, e uma estratégia que eles podem usar para elevar sua auto-imagem é a agressão. Isto é, sentimentos de injustiça mostram-se ser um mecanismo através do qual a provocação (aqui, supervisão abusiva) pode influenciar respostas agressivas²⁴.

Uma consequência importante da liderança abusiva que afeta negativamente os relacionamentos interpessoais dentro e fora da organização, são os comportamentos agressivos dos subordinados. Hoobler e Brass (2006)²⁷ relatam que membros das famílias de subordinados abusados apresentam comportamentos agressivos daqueles subordinados no lar. Inness, Barling e Turner (2005)²⁶ abordam que subordinados abusados, agiam de forma agressiva não fisicamente “olho por olho”, tendo seus supervisores com alvo. Pesquisas têm mostrado que quando os trabalhadores sentem que eles são vítimas de mau tratamento interpessoal, têm probabilidade de reagir de forma agressiva²⁴. James P. Burton e Jenney M. Hoobler²⁴ encontraram indivíduos com altos níveis de narcisismo e que são funcionários com maior probabilidade de responder agressivamente quando interpretam o comportamento de seu líder como abusivo.

Assim, considerando que os líderes podem influenciar experiências positivas ou negativas de seus subordinados e que os afetos positivos, negativos e as realizações compõem o bem-estar no trabalho, portanto é possível esperar alguma associação entre satisfação no trabalho e dificuldade com a chefia²⁸.

Keashly, Trott and MacLean²⁹ estabeleceram que funcionários que tiveram experiência com supervisão abusiva também vivenciaram menos satisfação no trabalho.

A determinação da satisfação no trabalho e suas consequências na saúde do trabalhador nem sempre são claras. Alguns fatores podem atuar tanto como determinante quanto como consequência da satisfação, a exemplo do relacionamento com o líder. Em determinada situação, se este aspecto estiver negativo, ele pode gerar insatisfação no trabalho. Por outro lado, a insatisfação no trabalho pode gerar problemas de relacionamento no ambiente de trabalho³⁰.

Estudos realizados constataram que o relacionamento com a chefia e a carência de autoridade são associações estatisticamente significativas com a satisfação no trabalho^{9, 31, 32, 33, 34, 35, 36,37}.

Segundo Locke⁸ a satisfação no trabalho é um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e por tratar-se de um estado emocional, a satisfação possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação).

Apesar de Locke⁸ relatar que a satisfação no trabalho seja um fenômeno individual, ressalta que os fatores causais podem ser classificados em dois grandes grupos: eventos e condições do trabalho (trabalho propriamente dito, pagamento, promoção, reconhecimento, condições de trabalho, ambiente de trabalho); e agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização), assinalando que os fatores causais devem ser analisados em suas inter-relações.

Locke⁸ refere que a satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo como para a organização, afetando aspectos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador. Esses fatores podem aumentar o risco de *burnout* e absenteísmo, o que é extremamente preocupante, visto há consequências para profissionais, instituição, pacientes e população.

O comportamento abusivo de um líder está associado com a frustração do subordinado, bem como estresse, reatância, inutilidade e alienação no trabalho³⁸.

Diante dessas consequências citadas acima, por constatações da influência do líder no comportamento do subordinado e vice versa, precisamos entender melhor

como funciona o comportamento humano para saber lidar melhor com as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Por muitos tempo pensou-se que existia uma fórmula de separar os problemas pessoais do ambiente de trabalho e muitos gestores/chefias não admitiam que esses fatores influenciassem no trabalho. Hoje já se sabe que isso é impossível, que o indivíduo é um todo. É papel da chefia além de administrar o seu local de trabalho desenvolver gestão de pessoas e se preocupar com seu subordinado. O subordinado ao saber-se que está sendo cuidado será grato e fiel ao seu trabalho. O ser humano é movido de emoções e afeto. A chefia pode ignorar ou negar os problemas emocionais do seu subordinado, mas eles inconscientemente estarão permeados no clima de trabalho e nos relacionamentos interpessoais.

Podemos comparar o relacionamento de uma chefia com seu subordinado, com o relacionamento de uma mãe ou pai com um filho. Na qual uma chefia terá que ter muitas vezes a firmeza de um pai e ao mesmo tempo afeto de uma mãe.

Transferência x Importância dos vínculos parentais

Freud depois de praticar psicanálise por alguns anos intrigou-se ao perceber que seus pacientes, que eram de certo modo seus seguidores, estavam apaixonados por ele. Diante disso, percebeu que essa idealização dos pacientes não era devido as suas próprias qualidades pessoais, então concluiu que, as pessoas estavam se relacionando com ele como se ele fosse alguma pessoa importante do passado do paciente. Durante a terapia, as pessoas estavam transferindo experiências e emoções de seus relacionamentos passados para o presente. Para Freud, não há amor que não reproduza estereótipos infantis, o qual, explica porque escolhemos cônjuges como nossos pais.

Segundo Michael Maccoby¹, “transferência” foi uma das grandes descobertas de Freud, sendo um conceito de muita importância até os dias de hoje, mas que permanece pouco entendido fora das clínicas de psicanálises. Isso é ruim, porque a transferência explica muito sobre o comportamento diário das pessoas no ambiente de trabalho. O autor cita em seu artigo que um número de estudos tem mostrado que transferências positivas estão muito ligadas a produtividade. Suponha que um

empregado acredita que seu chefe o cuidará como um pai. Para assegurar que isso aconteça, ele fará esforços super-humanos para satisfazer esse chefe. Enquanto ele acreditar que essas expectativas transferidas estão sendo realizadas, ele continuará a trabalhar muito, para o benefício óbvio da organização como um todo. O problema é que nem todas as transferências são positivas. Um trabalhador pode ver seu chefe como alguém com quem tem que brigar.

O tipo de transferência que Freud observou pela primeira vez foi a transferência paternal, na qual os pacientes tinham experiências de amor incondicional pelo analista como um pai sábio, compreensivo e protetor. Em tais relacionamentos com Freud, os pacientes servilmente desistiam de seus pontos de vista e assumiam os dele como inquestionavelmente corretos. Transferência paternal tem sido tão prevalente em corporações tradicionais que são consideradas como um comportamento normal. Em pesquisas organizacionais, as pessoas descrevem seus chefes imediatos em invariáveis termos positivos, mesmo quando expressam algum tipo de desconfiança com a administração geral. De fato, a estrutura hierárquica de organizações tradicionais tem reforçado a transferência paternal. Em qualquer nível de hierarquia, os indivíduos têm um chefe que cuida e recompensa. Isso cria nos seguidores a vontade de obedecer a ordens – tanto na superavaliação do chefe quanto no fortalecimento de desejos de serem amados e protegidos na infância¹.

Numa pesquisa realizada por Michael Maccoby¹ mostra que trabalhadores em estruturas de negócios paternos veem seus chefes tipicamente da perspectiva de um garoto de 5 anos de idade que acredita que “o pai é que sabe melhor”. No livro “The Gamesman” escrito nos anos 70, o autor Michael Maccoby relata tipos diferentes de transferência paternal que poderiam ser encontrados nas empresas. Algumas pessoas viam seu chefe como mentor, o tipo de pai que introduz seus filhos em jogos e esportes; outros viam seus chefes como pais mandões cuja aprovação era raramente concedida. Talvez o pai-chefe ideal para muitas empresas fosse à figura de pai que dispensa pequenas doses de encorajamento, aprovação ou críticas construtivas como necessárias.

Muitas organizações tradicionais têm consciente ou inconscientemente encorajado a transferência paternal. Michael Maccoby¹ como consultor da equipe

executiva da AT&T Communications nos anos 80, analisou uma dinâmica de trabalho, na qual a transferência paterna fazia parte da cultura da empresa. A maioria dos vice-presidentes eram membros inquestionáveis dos presidentes de suas unidades e de vários CEOs que estavam fazendo movimentos estratégicos desastrosos – desistindo de telefonia celular, então, e perdendo bilhões em um esforço para competir com computadores. Ao invés de encorajar um debate saudável sobre o futuro da empresa, os chefes esperavam – e compensavam – a veneração da transferência. Relata que existia um vice-presidente que não permaneceu nessa empresa porque não compartilhava desta cultura. Embora sua divisão tenha produzido os melhores resultados em longo prazo, a equipe executiva não o apreciava, pois ele era um gerente fora do convencional para AT&T naquela época. Diferentemente dos outros, ele delegava responsabilidades, não precisava levar o crédito do sucesso de sua divisão e iniciava novos negócios.

Para melhor ou pior, transferência paterna tradicional pode criar seguidores mais leais do que qualquer outra forma de transferência – em grande parte porque tende a ser uma forma estável de projeção. De fato, alguns de nossos melhores líderes são mestres em manipular a transferência paterna de seus seguidores¹.

Essas imagens que nós projetamos da nossa infância são formadas pela cultura familiar em qual nós crescemos, um fato de muita importância hoje devido às mudanças estruturais das famílias, diferente do que foi por muito tempo considerado normal. Esses fatos começam a criar ambientes de trabalho onde as pessoas valorizam menos os líderes tradicionais.

Uma grande parte das gerações mais novas de empregados passou sua infância juntamente com seus irmãos com ambos os pais fora de casa trabalhando, o que significa que não estão acostumados com uma figura de autoridade tradicional, mostrando menos interesse em terem ou serem mentores, e mais interessados em desenvolver relações recíprocas com seus colegas de trabalho¹. Essa geração funciona melhor com regras e relações de autoridades mais claras, caso ao contrário, eles tendem a ignorar a autoridade¹.

Nem sempre as transferências vão trabalhar em favor do líder. Então é hora dos líderes encararem o fenômeno de transferência seriamente, aprendendo como administrar seus efeitos e usá-los em favor da organização.

A teoria psicanalítica propõe como base fundamental para a estruturação da personalidade de um indivíduo principalmente a qualidade da interação entre o recém-nascido e sua mãe. A ausência de pai, mãe, figuras cuidadoras constantes podem promover dificuldades na formação da personalidade. Uma mãe suficientemente equilibrada e amadurecida é essencial para atender as necessidades físicas e emocionais de seu bebê e, auxiliá-lo na construção de sua personalidade³⁹.

Sobre o comportamento social dos indivíduos, Klein⁴⁰ escreve:

Ao considerar, do ponto de vista psicanalítico, para entendermos o comportamento das pessoas no seu ambiente social, é necessário investigar como o indivíduo se desenvolve desde a infância até a maturidade. Um grupo – seja pequeno ou grande – consta de indivíduos num relacionamento recíproco; e, portanto, a compreensão da personalidade é o fundamento para compreender a vida social.

Em *Inibição, sintoma e angústia*, Freud⁴¹ escreveu: “O que acontece é que a situação biológica da criança, como feto, é substituída para ela por uma relação de objeto psíquico com sua mãe” (p. 162). E ainda: “Essa condição de extrema e prolongada dependência é determinante na formação da personalidade do ser humano” (p. 163).

Klein⁴² que nomeia este vínculo de “Relações de Objeto”, aprofunda seus estudos e enfatiza sua importância para a construção da personalidade: as relações entre o bebê e sua mãe, construídas principalmente no primeiro ano de vida, período de extrema plasticidade do recém-nascido que acabam estabelecendo desde muito cedo o modelo básico de como ele se relacionará consigo mesmo e com os outros, durante a sua vida.

Como podemos ver a forma que nos relacionamos na infância carregamos ao longo da nossa vida, repetindo modelos internalizados. Diante dessas constatações acredita-se que exista uma associação entre percepção dos vínculos parentais e dificuldade com a chefia no ambiente de trabalho, através do processo de transferência.

5.1 Estratégias de busca:

- **Pubmed- busca realizada por palavras:**

#1- Leadership styles: 440 resumos

#2- Leadership and subordinates: 129 resumos

#3- Paternalistic Leadership: 11 resumos

#4- Psychoanalytic and leadership and transference: 6 resumo

- **SCIELO- busca realizada por palavras**

#1- Satisfação no trabalho: 44 resumos

#2- Vínculos Organizacionais: 1 resumo

#3- Pais e bebê: 67 resumos

#4- Burnout: 149 resumos

#5- Liderança: 119 resumos

Para enriquecer a busca, foram analisadas as referências dos artigos selecionados.

6 MÉTODOS

6.1. Delineamento

Trata-se de estudo epidemiológico quantitativo descritivo, do tipo transversal, com profissionais do Hospital Santa Casa de Misericórdia de Pelotas.

6.2 Amostra

A amostra será de conveniência. Todos profissionais do Hospital Santa Casa de Misericórdia de Pelotas, serão convidados a participar do estudo. A escolha desse hospital deu-se pelo fato de ser o local de trabalho da principal pesquisadora a qual

reconhece a importância desse estudo para futuras intervenções, pensando na qualidade de vida das profissionais da saúde e no atendimento prestado aos clientes.

A amostra do presente estudo será obtida pelo Recursos Humanos do Hospital Santa Casa de Misericórdia de Pelotas. Serão incluídos todos os profissionais que aceitarem participar da pesquisa voluntariamente. Serão excluídos os aposentados por invalidez (vinte pessoas), licenciados sem remuneração (uma pessoa), médicos plantonistas (vinte quatro pessoas) e funcionários analfabetos. Os aposentados por invalidez são funcionários que tem seu contrato suspenso enquanto permanecem com a incapacidade para o trabalho, devido à gravidade da sua doença, são funcionários com muita pouca chance de retorno para suas atividades. A funcionária licenciada sem remuneração está cedida pela empresa para fazer parte do sindicato. A exclusão dos médicos plantonistas ocorreu por eles não estarem enquadrados dentro da estrutura funcional dos demais funcionários. Os funcionários analfabetos serão excluídos, devido os questionários serem autoaplicáveis.

O quadro de funcionários do Hospital Santa Casa de Pelotas pode se dividir em quatro grupos: enfermagem (enfermeiros, auxiliares e técnicos de enfermagem), administrativo, (escriturários, auxiliares administrativos, auxiliares de materiais, assistente administrativo, assistente operacional, agente operacional, administradores) apoio (serventes, auxiliares de serviços gerais, auxiliares de lavanderia, monitoras, auxiliares de laboratório, atendentes de farmácia) e outros (assistentes sociais, psicólogas, terapeuta ocupacional, jurídico, médicos, técnicos de segurança no trabalho, engenheiro). Totalizando uma amostra de 966 funcionários.

6.3 Instrumentos:

Como instrumento da pesquisa será utilizado um questionário elaborado para delineamento dos aspectos sociodemográficos, laborais, emocionais e de satisfação no trabalho (ANEXO A).

Para avaliar a satisfação com o trabalho, será utilizada a Escala de Satisfação no trabalho de Siqueira (1985)⁴³, sua medida original foi composta por 25 itens, associados a uma escala com amplitude de sete pontos, em que “1” correspondia a

“Totalmente insatisfeito” e “7” a “Totalmente satisfeito”. Na validação original, a autora encontrou uma estrutura fatorial distribuída em cinco fatores relacionados a dimensões específicas de satisfação do indivíduo com o seu trabalho, a saber: satisfação com a natureza do trabalho (alfa=0,82), satisfação com colegas de trabalho (alfa=0,86), satisfação com promoções (alfa=0,87), satisfação com a chefia (alfa=0,90) e satisfação com o salário (alfa=0,92). Essa solução constituída por cinco fatores teve um item (No meu trabalho atual sinto-me...com as preocupações exigidas pelo meu trabalho”) que não se incorporou a nenhum dos cinco fatores, totalizando no final 24 itens. A escolha dessa escala deu-se pelo fato de investigar o grau em que os indivíduos estão mais ou menos satisfeitos em relação a alguns aspectos de seu trabalho, entre eles relacionamento com a chefia, desfecho do presente projeto. Quanto maiores os escores obtidos, mais satisfeitos estarão os indivíduos em relação às dimensões avaliadas pela medida⁴⁶.

A percepção dos vínculos parentais será avaliada através do questionário *Parental Bonding Instrument* (PBI). O PBI é um instrumento auto-aplicável tipo *Likert* (0 a 3), com 25 perguntas em relação ao pai e à mãe, em que o sujeito responde o quão parecido aquele comportamento é com o comportamento dos pais até os seus 16 anos. Esse instrumento mede dois construtos: o primeiro, afeto, mais consistente e claramente bipolar (afeto, calor, disponibilidade, cuidado, sensibilidade *versus* frieza e rejeição), e o segundo, controle ou proteção (controle, intrusão *versus* encorajamento da autonomia)⁴⁴.

A Síndrome de *Burnout* será avaliada através da escala de *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Este instrumento avalia três dimensões da Síndrome de *Burnout*: exaustão emocional (nove itens); realização profissional (oito itens) e despersonalização (cinco itens). O sistema de pontuação varia de 1 a 5, isto é, 1 para nunca, 2 para algumas vezes ao ano, 3 para algumas vezes ao mês, 4 para indicar algumas vezes na semana e 5 para diariamente. Um nível baixo de *burnout* reproduz-se em escores baixos nas sub-escalas de “exaustão emocional” e “despersonalização” e escores elevados na “realização pessoal”. Um nível médio de *burnout* é representado por valores médios nos escores das três sub-escalas. Por último um nível alto de

burnout traduz-se em escores altos para as sub-escalas de “exaustão emocional” e “despersonalização”, e escores baixos na “realização pessoal”⁴⁵.

6.4 Definições das variáveis

- **Variável dependente:**

V.D.	Escala	Tipo de variável
Satisfação com chefia	Satisfação no Trabalho de Siqueira	Contínua

- **Variáveis independentes:**

V.I.	Escala	Tipo de variável
Idade em anos	----	Discreta
Sexo	----	Dicotômica
Filhos	----	Dicotômica
Estado Civil	----	Ordinal
Renda per capita	----	Contínua
Classe econômica	ABEP	Ordinal
Escolaridade	----	Ordinal
Sexo do chefe	----	Dicotômica
Local de trabalho	----	Nominal
Tempo no setor atual	----	Discreta
Tempo de trabalho na Santa Casa	----	Discreta
Função atual	----	Nominal
Horas de trabalho	----	Discreta
Trabalha em outro local	----	Dicotômica
Atividade física	----	Dicotômica
Toma medicação	----	Dicotômica
Tratamento psicológico/psiquiátrico	----	Dicotômica
Fumo	----	Dicotômica
Morou com os pais	----	Dicotômica
Idade que morou com os pais	----	Discreta
Melhor relação parental	----	Nominais
Burnout	MBI	Ordinal
Vinculo Parental	PBI	Politômica

6.5 Pessoal envolvido

Essa pesquisa será realizada pela mestranda, porém a coleta dos dados será realizada por duas alunas de graduação do curso de psicologia da Universidade Católica de Pelotas, para garantir a neutralidade devido ao fato de a pesquisadora ser funcionária da instituição.

6.6 Estudo-piloto

O estudo-piloto será realizado com um setor do Hospital Escola Fundação de Apoio Universitário, a escolha deste local deu-se por ser um hospital vizinho, com algumas dinâmicas parecidas com o hospital principal do estudo.

6.7 Logística

Primeiramente a principal responsável pelo estudo irá treinar duas alunas de graduação do curso de psicologia para realizar a coleta de dados no hospital Santa Casa de Pelotas.

Logo será marcado uma reunião com as chefias do hospital, para informar os dias que as bolsistas estarão aplicando os questionários e a importância do estudo. A pesquisa será aplicada durante uma semana em diferentes turnos (manhã, tarde, noite) na sala de treinamento do hospital. Uma das pesquisadoras irá com uma urna nos locais fora do hospital como cemitério e hemodiálise também em diferentes turnos. Os funcionários que estão afastados serão convidados, por telefone, para comparecer ao hospital nos dias em que estará sendo aplicada a pesquisa, caso exista alguma impossibilidade as aplicadoras irão à casa dos funcionários. Na sala de aplicação terá uma urna lacrada, na qual os funcionários depositarão seus questionários sem identificação, apenas na chegada assinarão uma ata de presença para controle da pesquisadora. Essa logística foi estabelecida devido ao funcionamento de outras pesquisas, de clima organizacional, ter dado certo e os funcionários já estarem acostumados com essa dinâmica.

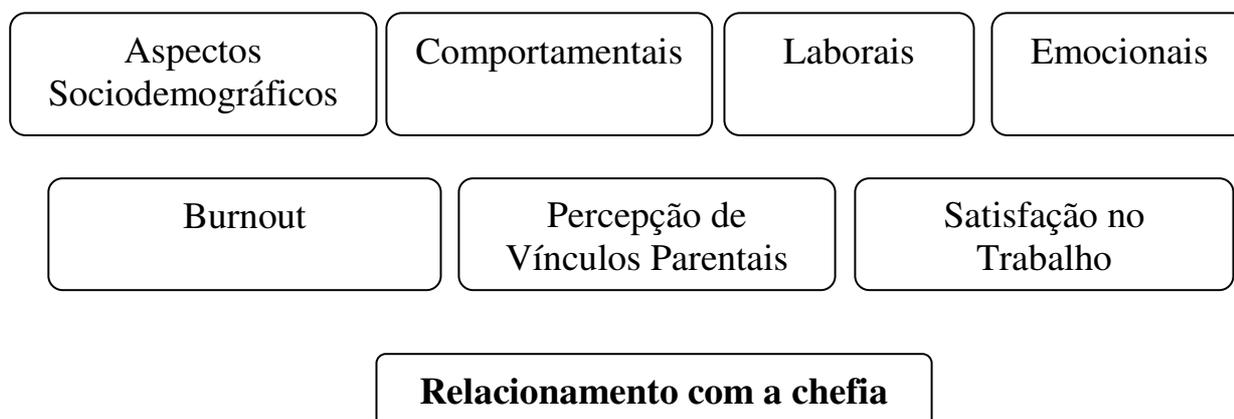
6.8 Processamento e análise dos dados

Os questionários serão codificados e digitados através da dupla digitação dos dados no programa Epi Info 6. As análises dos dados serão realizadas no pacote estatístico SPSS 13.0.

Será realizada uma análise univariada, para descrever as características da amostra e bivariada, para comparar as médias do desfecho com as variáveis de exposição (teste t e ANOVA).

As variáveis que forem consideradas possíveis fatores de confusão serão ajustadas através da regressão linear.

Figura 2 – Proposta inicial de modelo teórico de análise



6.9 Divulgação dos Resultados

Os resultados do estudo serão divulgados à comunidade científica através da produção de artigos sobre o tema e a administração do hospital através de relatórios descritivos. Conforme os resultados será realizado um trabalho de desenvolvimento de líderes, com objetivo de melhorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho e a qualidade de vida desses profissionais, conseqüentemente os atendimentos por eles prestados.

6.10 Considerações éticas

Neste protocolo de pesquisa são respeitados todos os princípios éticos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Saúde na Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012. As funcionárias receberão informações sobre os objetivos da pesquisa e assinarão um “Consentimento livre e esclarecido” (ANEXO B).

Será assegurado o direito a confidencialidade dos dados e o cuidado na utilização das informações nos trabalhos escritos. Os questionários serão identificados com números e não nomes, para garantir o sigilo dos participantes.

As intervenções realizadas não trazem nenhum risco significativo para a população estuda. Caso exista associação entre vínculos parentais e relacionamento com a chefia, será realizado um trabalho com as lideranças para compreender os princípios da transferência e enxergar seu funcionário como um todo, identificando que muitos problemas de relacionamento com elas tem haver com sua história pessoal. Os funcionários que apresentarem elevado índice de Burnout serão encaminhados para o serviço de Psicologia Organizacional do Hospital Santa Casa de Pelotas.

6.11 Cronograma:

Atividades	1*	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Revisão de Literatura	x	X	x	X	x	X	X	x	X	x	X	x	X	x	x	x	x		
Treinamento das escalas					x														
Estudo piloto					x	X													
Trabalho de campo 12 meses							x												
Codificação dos questionários								X	X	x	X	x	X	x	x	x	x		
Digitação dos dados								x	X	x	X	x	X	x	x	x	x		
Análise dos resultados																		x	X
Divulgação dos resultados																			X

* O mês 1 refere-se a Junho/13

6.12 Orçamento

Despesas de Custeio	Quantidade	Valor Individual (R\$)	Valor Total (R\$)
Material de Consumo			
Xerox dos questionários	1100	0,10	110
Seguro das entrevistadoras	2	20,00	40,00
Total (R\$) →			150,00

7 REFERÊNCIAS

1. Maccoby M. Why people follow the leader: the power of transference. *Harv Bus Rev.* 2004 Sep;82(9):76-85, 136.
2. O'driscoll MP, Beehr TA. Moderating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions. *J Soc Psychol.* 2000 Apr;140(2):151-9.
3. Begley TM, Czajka JM. Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *J Appl Psychol.* 1993 Aug;78(4):552-6.
4. Elovainio M, Kivimäki M, Steen N, Kalliomäki-Levanto T. Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: a multilevel analysis of job control and personality. *J Occup Health Psychol.* 2000 Apr;5(2):269-77.
5. Fraser TM. Work, fatigue, and ergonomics. In: *Introduction to industrial ergonomics: a textbook for students and managers (online)*. Toronto: Wall and Emerson, 1996. Available from: <http://www.wallbooks.com/source/fraser.htm>. Access in: 2003 fev 10.
6. Harris RB. Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaptation framework. *ANS Adv Nurs Sci.* 1989 Jan;11(2):12-28.
7. Henne D, Locke E. Job dissatisfaction: What are the consequences? *Int J Psychol.* 1985; 20(1):221-240.

8. Locke EA. What is job satisfaction? *Organizational Behaviour Human Performance*. 1969; 4(4):309-336.
9. Wright TA, Cropanzano R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *J Occup Health Psychol*. 2000 Jan;5(1):84-94.
10. França ACL, Rodrigues AL. *Estresse e trabalho: guia prático com abordagem psicossomática*. 1997; São Paulo: Atlas.
11. Paschoal T, Tamayo A. Validação da escala de estresse no trabalho. *Estud Psicol*. 2004; 9(1): 45-52.
12. Greenberg JR, Mitchell SA. *Relações objetais na teoria psicanalítica*. Porto Alegre: Artes Médicas; 1994.
13. Cramer BG, Palacio-espasa F. *Técnicas psicoterápicas mãe-bebê*. Porto Alegre: Artes Médicas; 1993.
14. Bretherton I. Bowlby's. Legacy to developmental psychology. *Child Psychiatry Hum Dev*. 1997 fall; 28(1): 33-43.
15. Enns MW, Cox BJ, Clara I. Parental bonding and adult psychopathology: results from US National Comorbidity Survey. *Psychol Med*. 2002 Aug; 32(6):997-1008.
16. Lubit R. O impacto dos gestores narcisistas nas organizações. *Rev Adm Emp* 2002 jul/set; 42 (3).
17. Lapierre, L. Imaginário, administração e liderança. *Rev Adm Emp* 1989 out/dez; 29(4):5-16.

18. Dorfman P. International and cross-cultural leadership. In B.J. Punnett & O. Shenkar (Eds.), *Handbook for international management research* 1996; (pp.267-349). Cambridge, MA: Blackwell.
19. Bass BM. *Handbook of leadership: theory, research and managerial applications*. New York: The Free Press.
20. Little LM, Simomons BL, Nelson DL. Health among leaders: positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and revenge. *Journal of Management Studies* 2007 March; 44(2), 243-260.
21. O' Driscoll MP, Beehr TA. Supervisor behaviours, role estressors and uncertainty as predictors of personel outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behaviour* 1994 March;15 (2),141-155.
22. Siebert-Adzic, M. Emotions and leadership. Reasons and impact of emotions in organizational context. *Work*. 2012;41 Suppl 1:5671-3. doi: 10.3233/WOR-2012-0915-5671.
23. Fischbach A. Viele Mythen, erste Befunde und offene Fragen. *Personalführung*. 2009 6, 36-47.
24. Burton JP, Hoobler JM. Aggressive reactions to abusive supervision: The role of interactional justice and narcissism. *Scand J Psychol*. 2011 Aug;52(4):389-98. doi: 10.1111/j.1467-9450.2011.00886.x. Epub 2011 Apr 19.
25. Tepper BJ. Consequences of abusive supervision. *Acad Manage J*. 2000 April;43(2):178-190. doi: 10.2307/1556375
26. Inness M, Barling J, Turner N. Understanding supervisor-targeted aggression: A within-person, between-job design. *J Appl Psychol*. 2005 Jul; 90(4):731-9.

27. Hoobler JM, Brass DJ. Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *J Appl Psychol.* 2006 Sep;91(5):1125-1133.
28. Sant'anna LL, Paschoal T, Gosendo EEM. Bem-estar no Trabalho: Relações com Estilos de Liderança e Suporte para Ascensão, Promoção e Salários. *RAC.* 2012 Set/Out; 16(5):744-764.
29. Keashly L, Trott V, MacLean LM. Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence Vict.* 1994 Winter; 9(4):341-57.
30. Marqueze EC, Moreno CRC. Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.* 2005; 30(112):69-79.
31. Sneed J, Herman CM. Influence of job characteristics and organizational commitment on job satisfaction of hospital foodservice employees. *J Am Diet Assoc.* 1990 Aug;90(8):1072-6.
32. Estefano EVV. Satisfação dos recursos humanos no trabalho: um estudo de caso na biblioteca central da Universidade Federal de Santa Catarina. 1996. Dissertação (Mestrado)- Programa de Pós-Graduação do Centro Tecnológico de Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
33. Peterson M, Dunnagan T. Analysis of a worksite health promotion program's impact on job satisfaction. *J Occup Environ Med.* 1998 Nov; 40(11):973-9.
34. Korunka C, Vitouch O. Effects of the implementation of information technology on employees strain and job satisfaction: a context-dependent approach. *Work and Stress.* 1999; 34(4):341-363.
35. Elovainio M, Kivimäki M, Steen N, Kalliomäki-Levanto T. Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: a multilevel analysis of job control and personality. *J Occup Health Psychol.* 2000 Apr; 5(2):269-77.

36. O'Driscoll MP, Beehr TA. Moderating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions. *J Soc Psychol.* 2000 Apr; 140(2):151-9.
37. Rego A. Percepções de Justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psic Teor Pesq.* 2001 Ago; 17(2):119-131.
38. Ashforth B. Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences.* 1997; 14:126-140.
39. Maciel RA, Rosemburg CP. A Relação Mãe-Bebê e a Estruturação da Personalidade. *Saúde e Sociedade.* 2006 Maio-Ago; 15(2):96-112.
40. Klein M. O sentimento de solidão. Rio de Janeiro: Imago, 1971.
41. Klein M. et al. Os progressos da psicanálise. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.
42. Freud S. Inibições, sintomas e ansiedade. In: *Obras completas.* Rio de Janeiro: Imago, 1976. V.20.
43. Siqueira MM. Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, DF, 1985.
44. Hauck S, Schestatsky S, Terra L, Knijnik L, Sanchez P, Ceitlin LHF. Adaptação transcultural para o português brasileiro do Parental Bonding Instrument (PBI). *Rev. Psiquiatria RS* 2006 maio/ago; 28(2):162-168.
45. Carlotto MS, Câmara SG. Propriedades psicométricas do Maslach *burnout* inventoty em uma amostra multiprofissional. *Estud. Psicol.(Campinas)*,2007; 24(3): 325-332.

ANEXOS

ANEXO A:

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS
MESTRADO PROFISSIONALIZANTE EM SAÚDE DA MULHER DA CRIANÇA E DO
ADOLESCENTE

Questionário

Instruções: Assinale com um X a resposta que represente a sua situação atual e complemente os dados solicitados.

1- Questionário n°: _____

2- Sexo: (0) Masculino (1) Feminino

3- Idade em anos: __ __

4- Estado Civil:

- (1) Solteira
- (2) Casada
- (3) Divorciada
- (4) Vive com companheiro (a)

5- Você tem filhos? (0) Sim (1) Não

6- Quantos? __ __

7- Quanto ganha cada pessoa na sua casa?

Pessoa 1: R\$ _____

Pessoa 2: R\$ _____

Pessoa 3: R\$ _____

Pessoa 4: R\$ _____

Pessoa 5: R\$ _____

Pessoa 6: R\$ _____

Pessoa 7: R\$ _____

8- Quantas pessoas moram nessa casa? _____

9- Na sua casa tem:

- a) TV a cores (0)Não (1) Sim- Quantas? _____
- b) Rádio (0)Não (1) Sim- Quantas? _____
- c) Banheiro (0)Não (1) Sim- Quantas? _____
- d) Automóvel (0)Não (1) Sim- Quantas? _____
- e) Empregada mensalista (0)Não (1) Sim- Quantas? _____
- f) Máquina de lavar (0)Não (1) Sim- Quantas? _____
- g) Videocassete e/ou DVD (0)Não (1) Sim- Quantas? _____
- h) Geladeira (0)Não (1) Sim- Quantas? _____
- i) Freezer (aparelho independente ou parte da geladeira duplex) (0)Não (1) Sim- Quantas? _____

n __ __

sexo __

idade __

estcivil __

filho __

quafi__

renda1__

renda2__

renda3__

renda4__

renda5__

renda6__

renda7__

moraca __

tv __

Radio __

Banho__

Auto __

Empr__

Maqlav__

Video__

Gela __

Freez __

10- Qual a escolaridade do chefe da família? (Chefe da família = pessoa de maior renda)

- (0) Analfabeto/ Fundamental 1 Incompleto
- (1) Fundamental 1 Completo / Fundamental 2 Incompleto
- (2) Fundamental 2 Completo/ Médio Incompleto
- (4) Médio Completo/ Superior Incompleto
- (8) Superior Completo

Eschef __

11- Qual a sua Escolaridade:

- (1) Ensino fundamental incompleto
- (2) Ensino fundamental completo
- (3) Ensino médio incompleto
- (4) Ensino médio completo
- (5) Ensino superior incompleto
- (6) Ensino superior completo
- (7) Especialização
- (8) Mestrado
- (9) Doutorado

Escol __

Com relação ao meu ambiente de trabalho

12- Meu chefe é:

- (0)Homem (1) Mulher

Sexche __

13- Meu local de trabalho atual é:

- (1) Enfermagem (Auxiliar de Enfermagem, Técnico de Enfermagem, Enfermeiro)
- (2) Administrativo (Escriturário, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Materiais, Assistente Administrativo, Assistente Operacional)
- (3) Apoio (Servente, Auxiliar de Serviços Gerais, Serviços Gerais, Auxiliar de Lavanderia)
- (4) Outro: _____

local __

14- Estou trabalhando nesse local há aproximadamente ____ em meses

loctrab __

15- Trabalho na Santa Casa há ____ em meses

trabsc __

16- Qual é sua função atual _____

função __

17- Quantas horas diárias estou trabalhando na Santa Casa _____

hortrab __

18- Trabalho em outro local (1) Sim (2) Não

outro __

Com relação sua saúde:

19- Você pratica alguma atividade física (1)Sim (2)Não

ativfi __

20- Você toma alguma medicação diariamente (1) Sim (2) Não

medic __

21- Qual medicação? _____

Quamed __

22- Você faz tratamento psicológico ou psiquiátrico? (0) Não (1) Sim

Tratpsi __

23- Você fuma? (0) Não (1) Sim Se sim quantos cigarros por dia? _____

Fumo __

Com relação sua vida pessoal

24- Você morou com seus pais (1) Sim (2) Não

Morou __

25- Até que idade você morou com seus pais? _____ anos

Idade __

26- Com quem você tinha melhor relação (1) Pai (2) Mãe (3) Outros _____

Relaç __

As perguntas a seguir desejam saber como você se sente no trabalho. Assinale apenas uma alternativa por questão.

1. Sinto-me emocionalmente decepcionado com meu trabalho

(1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana (5) Diariamente

Mbi1 __

2. Quando termino minha jornada de trabalho sinto-me esgotado

(1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana (5) Diariamente

Mbi2 __

3. Quando me levanto pela manhã e me deparo com outra jornada de trabalho, já me sinto esgotado

(1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana (5) Diariamente

Mbi3 __

4. Sinto que posso entender facilmente as pessoas que tenho que atender.

(1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana (5) Diariamente

Mbi4 __

5. Sinto que estou tratando algumas pessoas com as quais me relaciono no meu trabalho como se fossem objetos impessoais

(1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana (5) Diariamente

Mbi5 __

6. Sinto que trabalhar todo o dia com pessoas me cansa

(1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana (5) Diariamente

Mbi6 __

7. Sinto que trato com muita eficiência os problemas das pessoas as quais tenho que atender.

(1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana (5) Diariamente

Mbi7 __

8. Sinto que meu trabalho está me desgastando.

(1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana (5) Diariamente

Mbi8 __

9. Sinto que estou exercendo influência positiva na vida das pessoas, através de meu trabalho

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi9 ___

10. Sinto que me tornei mais duro com as pessoas, desde que comecei este trabalho.

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi10 ___

11. Fico preocupado que este trabalho esteja me enrijecendo emocionalmente.

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi11 ___

12. Sinto-me muito vigoroso no meu trabalho

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi12 ___

13. Sinto-me frustrado com meu trabalho

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi13 ___

14. Sinto que estou trabalhando demais.

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi14 ___

15. Sinto que realmente não me importa o que ocorra com as pessoas as quais tenho que atender profissionalmente.

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi15 ___

16. Sinto que trabalhar em contato direto com as pessoas me estressa

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi16 ___

17. Sinto que posso criar, com facilidade, um clima agradável em meu trabalho.

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi17 ___

18. Sinto-me estimulado depois de haver trabalhado diretamente com quem tenho que atender.

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi18 ___

19. Creio que consigo muitas coisas valiosas nesse trabalho.

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi19 ___

20. Sinto-me como se estivesse no limite de minhas possibilidades.

- (1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi20 ___

21. No meu trabalho eu manejo com os problemas emocionais com muita calma.

(1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi21 __

22. Parece-me que as pessoas que atendo culpam-me por alguns de seus problemas

(1) Nunca (2) Algumas vezes ao ano (3) Algumas vezes ao mês (4) Algumas vezes na semana
(5) Diariamente

Mbi22 __

Ainda em relação ao seu trabalho

No meu trabalho atual sinto-me...	Totalmente insatisfeito	Insatisfeito	Pouco Insatisfeito	Nem Satisfeito Nem Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Totalmente satisfeito	
1- Com o entendimento entre mim e meu chefe.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst1 __
2- Com a maneira como meu chefe me trata.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst2 __
3- Com a capacidade profissional de meu chefe.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst3 __
4- Com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst4 __
5- Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst5 __
6- Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst6 __
7- Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst7 __
8- Com o tipo de amizades que meus colegas demonstram por mim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst8 __
9- Com confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst9 __
10- Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst10 __
11- Com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst11 __

No meu trabalho atual sinto-me...	Totalmente insatisfeito	Insatisfeito	Pouco Insatisfeito	Nem Satisfeito Nem Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Totalmente satisfeito	
12-Com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst12 __
13-Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst13 __
14-Com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst14 __
15-Com o meu salário comparado ao custo de vida.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst15 __
16-Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst16 __
17-Com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst17 __
18-Com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst18 __
19-Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst19 __
20-Com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst20 __
21-Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst21 __
22-Com a variedade de tarefas que realizo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst22 __
23- Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst23 __
24- Com a capacidade de meu trabalho me absorver.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Pst24 __

Se você não teve contato com seus pais considere as perguntas abaixo com as pessoas que tiveram mais próximas de você.

Este questionário lista várias atitudes e comportamentos dos pais. Conforme você se lembra da sua MÃE/PAI até os seus 16 anos, faça uma marca no parêntese mais apropriado ao lado de cada afirmativa.

	Muito parecido	Moderadamente parecido	Moderadamente diferente	Muito diferente	
1-Falava comigo com uma voz meiga e amigável	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi1__
2-Não me ajudava tanto quanto eu necessitava	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi2__
3-Deixava-me fazer as coisas que eu gostava de fazer	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi3__
4-Parecia emocionalmente frio (a) comigo	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi4__
5-Parecia compreender meus problemas e preocupações	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi5__
6-Era carinhoso (a) comigo	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi6__
7-Gostava que eu tomasse minhas próprias decisões	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi7__
8-Não queria que eu crescesse	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi8__
9-Tentava controlar todas as coisas que eu fazia	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi9__
10-Invadia a minha privacidade	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi10__
11-Gostava de conversar sobre as coisas comigo	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi11__
12-Freqüentemente sorria para mim	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi12__
13-Tendia a me tratar como um bebê	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi13__
14-Parecia não entender o que eu necessitava ou queria	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi14__
15-Deixava que eu decidisse coisas por mim mesmo	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi15__
16-Fazia com que eu sentisse que eu não era querido	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi16__
17-Podia me fazer sentir melhor quando eu estava chateado	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi17__
18-Não conversava muito comigo	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi18__
19-Tentava me fazer dependente dele (a)	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi19__
20-Ele (a) sentia que eu não poderia cuidar de mim mesmo, a menos que ele (a) estivesse por perto	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi20__
21-Dava-me tanta liberdade quanto eu queria	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi21__
22-Deixava-me sair tão freqüentemente quanto eu queria	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi22__
23-Era superprotetor (a) comigo	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi23__
24-Não me elogiava	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi24__
25-Deixava-me vestir de qualquer jeito que eu desejasse	(1)	(2)	(3)	(4)	Pbi25__

ANEXO B: Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS MESTRADO PROFISSIONALIZANTE EM SAÚDE DA MULHER, DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

CONSENTIMENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DA PESQUISA SOBRE O IMPACTO DOS VÍNCULOS PARENTAIS NA RELAÇÃO COM A CHEFIA EM AMBIENTE HOSPITALAR.

A pesquisa que estamos lhe convidando a participar tem como objetivo avaliar os funcionários do hospital Santa Casa de Misericórdia de Pelotas, quanto a relação da percepção dos vínculos parentais e dificuldade com a chefia no ambiente de trabalho, já que são escassos os estudos sobre o tema.

Se você aceitar fazer parte deste estudo, terá que responder a um questionário auto-aplicável. Serão incluídos todos os profissionais que aceitarem participar da pesquisa voluntariamente.

Os dados fornecidos por você através dos questionários serão utilizados posteriormente para análise e produção científica. A equipe envolvida na pesquisa garante que a sua identidade permanecerá em sigilo.

É importante assinalar que esta pesquisa não apresenta nenhum tipo de risco à sua saúde nem ao seu emprego, apenas permitirá a identificação de sinais para alguns problemas de ordem psicológica. Conforme os resultados será realizado um trabalho de desenvolvimento de líderes, com objetivo de melhorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho e a qualidade de vida desses profissionais, consequentemente os atendimentos por eles prestados. Se os instrumentos aplicados detectarem sintomas de estresse elevados, você será orientado a procurar o serviço de psicologia do hospital Santa Casa de Misericórdia de Pelotas.

Você é livre para abandonar o estudo em qualquer momento e sem maiores prejuízos ou danos.

Em caso de dúvidas sobre o estudo, maiores informações poderão ser obtidas com a psicóloga coordenadora desse projeto Gabriela Marques Giusti de Ataujo, através dos números (053)81367555 ou (053)32844700 ramal 875, ou no Mestrado em Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente (2128-8404).

Declaração da Cliente:

Eu, _____, declaro que após tomar conhecimento destas informações, aceito participar da presente pesquisa. Além disso, declaro ter recebido uma cópia deste consentimento e que uma cópia assinada por mim será mantida pela equipe da pesquisa.

Declaração de Responsabilidade do Investigador:

Eu, _____, declaro ter explicado sobre a natureza deste estudo, assim como também me coloquei a disposição da cliente para esclarecer as suas dúvidas. A cliente compreendeu a explicação e deu seu consentimento.

Investigador responsável: _____

Data: ____/____/____

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE E COMPORTAMENTO
GONÇALVES CHAVES, 377 - 411 C
CEP: 96015-560
PELOTAS - RS - BRASIL

Pelotas, 13 de Março de 2015

Sr Editor: Temas em Psicologia

Estamos enviando o nosso manuscrito intitulado " O Impacto dos Vínculos Parentais nos Relacionamentos Interpessoais no ambiente de Trabalho." para apreciação da revista Temas em Psicologia. Estamos considerando que nosso manuscrito está de acordo com o escopo deste jornal. Em nome de todos os autores, garanto que não há conflitos de interesse entre os autores e a instituição onde o projeto foi desenvolvido. Todos os participantes assinaram termo de consentimento informado para a análise e publicação anônima de resultados da investigação. Além disso, os dados apresentados no nosso manuscrito recebeu a aprovação prévia dos autores. Por fim, os dados contidos no manuscrito submetido não foram previamente publicados ou mesmo apresentado em outros lugares e os autores asseguram que não será enviado a outra, enquanto estiver sob consideração por esta revista.

Muito obrigada pela sua atenção.

Luciana de Avila Quevedo
Autor Correspondente

Página de Título

Título: O Impacto dos Vínculos Parentais nos Relacionamentos Interpessoais no ambiente de Trabalho

Title: The impact to Parental Boding in Interpersonal Relationships at the work

Título: El impacto de los lazos parentales en las relaciones interpersonales en el trabajo

Título Abreviado: Vínculos parentais no trabalho

Autores:

Gabriela Marques Giusti de Araujo¹

Laura Espinosa²

Lidiane Aguiar Ferreira²

Luciana de Avila Quevedo^{1,3}

¹ Programa de Pós Graduação em Saúde da Mulher da Criança e do Adolescente, Universidade Católica de Pelotas

² Universidade Católica de Pelotas, Curso de Psicologia

³ Programa de Pós Graduação em Saúde e Comportamento, Universidade Católica de Pelotas

Autor Correspondente com corpo editorial:

Luciana de Avila Quevedo

email: lu.quevedo@bol.com.br

Endereço: Gonçalves Chaves, 377 sala 418 a

Telefone: (53) 21288404

Autor Correspondente com leitor:

Gabriela Marques Giusti de Araujo

email: gabrielamgiusti@hotmail.com

Endereço: Gonçalves Chaves, 377 sala 418 a

Telefone: (53) 21288404

Página de Título sem Identificação

Título: O Impacto dos Vínculos Parentais nos Relacionamentos Interpessoais no ambiente de Trabalho

Title: The impact to Parental Boding in Interpersonal Relationships at the work

Título: El impacto de los lazos parentales en las relaciones interpersonales en el trabajo

Título Abreviado: Vínculos parentais no trabalho

Resumo

O objetivo deste trabalho foi avaliar os funcionários do Hospital Santa Casa de Misericórdia de Pelotas, buscando verificar se há associação entre percepções de vínculos parentais e satisfação com a chefia e com os colegas no ambiente de trabalho através de um estudo transversal. Para avaliar o relacionamento com a chefia e com os colegas, foi utilizado a Escala de Satisfação de Trabalho de Siqueira, e a percepção dos vínculos parentais foi avaliada através do questionário Parental Bonding Instrument. Os questionários foram auto aplicados e a coleta de dados ocorreu no período entre abril e junho de 2014, numa amostra de 844 profissionais. Não foi encontrada relação entre ter recebido mais afeto ou controle na infância e satisfação com a chefia, porém, foi verificado que os funcionários que tiveram uma boa relação com pai e mãe estavam 2,1 (IC:95% 1,2; 3,9) vezes mais satisfeitos com seus chefes comparados com aqueles que tiveram melhor relação somente com o pai. Em relação à satisfação com os colegas de trabalho, permaneceram associadas as variáveis com quem teve melhor relação parental ($p= 0,046$), ter recebido cuidado paterno ($p= 0,025$) e não ter percebido controle paterno ($p=0,05$). Os resultados deste estudo sugerem que a forma como nos relacionamos na infância carregamos ao longo da nossa vida, repetindo modelos internalizados, inclusive no ambiente de trabalho.

Palavras chaves: Satisfação no Emprego; Relações Familiares, Liderança.

Abstract

The aim of this study was to verify the association between parental bonds perceptions and satisfaction with leadership and with colleagues in the workplace through a cross-sectional study with the staff of the Hospital Santa Casa de Misericordia de Pelotas. To evaluate the relationship with the leadership and colleagues, we used to Siqueira Work Satisfaction Scale, and the perception of parental bonds was assessed by Parental Bonding Instrument. The instruments were self-applied and the data was collected between April and June 2014, a sample of 844 professionals. No relationship was found between having received more affection or control in childhood and satisfaction with leadership, however, it was found that employees who have had a good relationship with father and mother were 2.1 (CI: 95% 1.2; 3, 9) times more satisfied with their bosses compared with those who had a better relationship with their father only. Regarding satisfaction with colleagues, remained associated better parental relationship ($p = 0.046$), having received parental care ($p = 0.025$) and missed parental control ($p = 0.05$). The results of this study suggest that the way we relate in childhood carry throughout our life, repeating internalized models, including in the workplace.

Keywords: Job Satisfaction; Family Relations, Leadership.

Resumen

El objetivo de este estudio fue evaluar a los empleados del Hospital Santa Casa de Misericordia de la ciudad de Pelotas, para verificar si existe una asociación entre la percepción de los lazos parentales y la satisfacción con el liderazgo y los compañeros de trabajo a través de un estudio transversal. Para evaluar la relación con los el liderazgo y los compañeros, se utilizó la Escala de Satisfacción en el Trabajo desarrollada por Siqueira; y la percepción de los lazos parentales se evaluó mediante un cuestionario Parental Bonding Instrument. Los cuestionarios se aplicaron y los datos fueron recogidos entre abril y junio de 2014, con una muestra de 844 profesionales. No se encontró relación entre haber recibido más afecto o control en la infancia y la satisfacción con el liderazgo, sin embargo, se encontró que los empleados que han tenido una buena relación con el padre y la madre fueron 2,1 (IC: 95%: 1,2; 3, 9) veces más satisfechos con sus jefes en comparación con los que tenían una mejor relación con sólo su padre. En cuanto a la satisfacción con los compañeros de trabajo, siendo las variables asociadas con la que tuvo mejor relación de los padres ($p = 0,046$), tener recibido cuidado de los padres ($p = 0,025$) y no tener recibido control de los padres ($p = 0,05$). Los resultados de este estudio sugieren que la manera en que nos relacionamos en la infancia llevan a lo largo de nuestra vida, repitiendo modelos interiorizados, incluso en el lugar de trabajo.

Palabras clave: Satisfacción en el trabajo; Relaciones familiares, liderazgo

O Impacto dos Vínculos Parentais nos Relacionamentos Interpessoais no ambiente de Trabalho

Introdução

Para que uma organização se desenvolva e conquiste espaço no mundo cooperativo, é necessário que se enfoque numa liderança de sucesso, pois ela talvez seja a vantagem competitiva mais importante que uma empresa pode ter.

Segundo Maccoby (2004), existem muitos estudos sobre a importância da liderança, dentro de um ambiente de trabalho, mas existe a tendência de perder de vista o fato de que há duas partes para a equação de liderança (líder e liderado). Para liderar é necessário não apenas ter um talento excepcional, mas também a habilidade de atrair seguidores, o que hoje, infelizmente, está se tornando cada vez mais difícil, pois a maior parte da literatura administrativa pesquisada pelo autor parece ignorar que os seguidores têm sua própria identidade e isso é o que torna essa relação tão complexa (Maccoby, 2004).

A dificuldade de relacionamento com a chefia é um dos determinantes da insatisfação no trabalho, devido às evidências de que a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido (O’driscoll & Beehr, 2000).

Diversos estudos definem a satisfação no trabalho como um estado emocional (O’driscoll & Beehr, 2000) (Begley & Czajka, 1993) (Elovainio, Kivimäki, Steen, Kalliomäki-Levanto, 2000) (Fraser, 1996) (Harris, 1989) (Henne & Locke, 1985) (Locke, 1969) (Wright & Cropanzano, 2000). Independentemente da concepção adotada de satisfação no trabalho, não há como negar que este aspecto interfere no processo saúde-doença e conseqüentemente no ambiente de trabalho e na vida pessoal dos trabalhadores.

A importância de estudos sobre este tema reside nas potenciais consequências negativas que poderão ser sentidas de ambos os lados dentro da relação de trabalho, pois a organização perde em produtividade e qualidade do serviço prestado, enquanto o trabalhador perde em saúde física e psicológica (França & Rodrigues, 1997) (Paschoal & Tamayo, 2004).

O comportamento humano no ambiente de trabalho vem sendo amplamente estudado nos últimos tempos, destacando-se nos aspectos racionais e irracionais. Os racionais são os conscientes, que se referem à expectativa de ganhar dinheiro, status, promoções, as condições de trabalho e o ambiente de trabalho. Os mais influenciáveis, na maior parte do tempo, são as motivações irracionais, inconscientes, que estão além das nossas habilidades de controlá-las. Na maior parte do tempo, essas motivações surgem de imagens poderosas e emoções do nosso inconsciente que projetamos nos nossos relacionamentos tanto com o líder e colegas de trabalho (Maccoby, 2004).

Sabe-se que o relacionamento com chefia e com os colegas no ambiente de trabalho é mais uma forma do indivíduo se relacionar (vincular-se) tanto conscientemente como inconscientemente. Freud, o fundador da psicanálise, foi o primeiro a oferecer alguma explicação de como funciona as motivações inconscientes dos seguidores (Maccoby, 2004). Assim pode-se pensar que o fenômeno transferencial esteja presente em todas as formas de relacionamento.

Transferência é o nome dado ao processo pelo qual são trazidos para o relacionamento atual sentimentos e conflitos originários da infância através das primeiras relações; nesse fenômeno psicológico, há um transporte de reações emocionais do passado, que são trazidas para o presente. Esse fenômeno pode resultar em ligações afetivas intensas, irracionais, que não podem ser explicadas com base em situações da vida atual (Marmor, 1981).

Diversos autores defendem que essas primeiras relações são fundamentais para estruturação da personalidade, transcendendo a concepção Kleiniana de que o bebê se

comportaria predominantemente em resposta às demandas do seu mundo interno (Greenberg & Mitchell, 1994). Dentre estes autores, destacam-se Sullivan, Winnicott, Bion, Fairbairn, Mahler, Spitz e os interacionistas Bowlby, Brazelton e Stern (Cramer & Palacio-espasa, 1993).

Estudos em humanos e em modelos animais evidenciaram que, além dos aspectos constitucionais, o comportamento real dos pais no sentido de oferecer carinho e proteção sem restringir a autonomia é central no desenvolvimento da capacidade de lidar com situações adversas na vida adulta e na diminuição do risco para psicopatologia, além de possibilitar o estabelecimento de vínculos saudáveis (Bretherton & Bowlby's, 1997) (Enns, Cox & Clara, 2002).

O presente estudo teve por objetivo, avaliar os funcionários do hospital Santa Casa de Misericórdia de Pelotas, buscando verificar se há associação entre percepção dos vínculos parentais e dificuldade com a chefia e com os colegas no ambiente de trabalho, visto que em tal instituição, muitos problemas que chegam no serviço de Psicologia Organizacional relacionados ao trabalho vão além dos conflitos profissionais, que muitas vezes funcionam como um gatilho, que despertam algum conflito inconsciente.

Métodos

Estudo transversal com os profissionais do Hospital Santa Casa de Misericórdia de Pelotas, considerado de grande porte na cidade e referência regional. A amostra foi de conveniência, todos profissionais do hospital foram convidados a participar do estudo no período de abril a junho de 2014, considerando uma população alvo de 966 funcionários. A escolha desse hospital deu-se pelo fato de ser o local de trabalho da principal pesquisadora a qual reconhece a importância desse estudo para futuras intervenções, pensando na qualidade de vida dos profissionais da saúde e no atendimento prestado aos clientes.

A amostra do presente estudo foi obtida pelo Recursos Humanos do hospital estudado. Foram incluídos todos os profissionais que aceitaram participar da pesquisa voluntariamente assinando um termo de consentimento livre e esclarecido. Foram excluídos os aposentados por invalidez (vinte pessoas), licenciados sem remuneração (uma pessoa), médicos plantonistas (vinte quatro pessoas) e funcionários analfabetos. Os aposentados por invalidez são funcionários que tem seu contrato suspenso enquanto permanecem com a incapacidade para o trabalho, devido à gravidade da sua doença, são funcionários com muita pouca chance de retorno para suas atividades. A funcionária licenciada sem remuneração está cedida pela empresa para fazer parte do sindicato. A exclusão dos médicos plantonistas ocorreu por eles não estarem enquadrados dentro da estrutura funcional dos demais funcionários. Os funcionários analfabetos foram excluídos, devido os questionários serem autoaplicáveis.

O quadro de funcionários do Hospital Santa Casa de Pelotas pode se dividir em quatro grupos: enfermagem (enfermeiros, auxiliares e técnicos de enfermagem), administrativo, (escriturários, auxiliares administrativos, auxiliares de materiais, assistente administrativo, assistente operacional, agente operacional, administradores) apoio (serventes, auxiliares de serviços gerais, auxiliares de lavanderia, monitoras, auxiliares de laboratório, atendentes de farmácia) e outros (assistentes sociais, psicólogas, terapeuta ocupacional, jurídico, médicos, técnicos de segurança no trabalho, engenheiro).

A coleta de dados foi realizada por duas alunas de graduação do curso de psicologia da Universidade Católica de Pelotas, para garantir a neutralidade devido ao fato de a pesquisadora ser funcionária da instituição. Primeiramente a principal responsável pelo estudo realizou um treinamento com as bolsistas para realizar a coleta de dados no hospital Santa Casa de Pelotas. Logo foi marcada uma reunião com as chefias do hospital, para informar o período que estava sendo aplicado os questionários e a importância do estudo. A pesquisa foi aplicada em diferentes

turnos (manhã, tarde, noite) na sala de treinamento do hospital. As pesquisadoras foram com uma urna móvel nos locais fora do hospital como cemitério e hemodiálise também em diferentes turnos. Os funcionários que estavam afastados foram convidados, por telefone, para comparecer ao hospital nos dias em que estavam aplicando a pesquisa. Na sala de aplicação tinha uma urna lacrada, na qual os funcionários depositavam seus questionários sem identificação, apenas na chegada assinavam uma ata de presença para controle da pesquisadora. Essa logística foi estabelecida devido ao funcionamento de outras pesquisas, de clima organizacional, ter dado certo e os funcionários já estarem acostumados com essa dinâmica.

Como instrumento da pesquisa foi utilizado um questionário elaborado para delineamento dos aspectos sociodemográficos, laborais, emocionais e de satisfação no trabalho. Para avaliar a satisfação com a chefia e colegas de trabalho foram utilizadas as subescalas satisfação com a chefia ($\alpha=0,90$) e satisfação com colegas de trabalho ($\alpha=0,86$) da Escala de Satisfação no trabalho de Siqueira (1985). Cada dimensão possui cinco itens, os quais foram respondidos individualmente através de uma escala de 7 pontos (1 = totalmente insatisfeito; 2 = muito insatisfeito; 3 = insatisfeito; 4 = indiferente; 5 = satisfeito; 6 = muito satisfeito; 7 = totalmente satisfeito). A análise dos resultados da escala se dá através do escore médio de cada dimensão (soma dos valores assinalados pelos respondentes em cada item dividido pelo número de itens - em cada uma das 5 dimensões). Em termos interpretativos, quanto maior o valor do escore médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação com aquela dimensão. Os valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação; valores entre 1 e 3,9 tendem a indicar insatisfação e aqueles entre 4 e 4,9 expressam um estado de indiferença - nem satisfeito, nem insatisfeito.

A percepção dos vínculos parentais foi avaliada através do questionário Parental Bonding Instrument (PBI). O PBI é um instrumento auto-aplicável tipo Likert (0 a 3), com 25 perguntas em relação ao pai e à mãe, em que o sujeito responde o quão parecido aquele comportamento é

com o comportamento dos pais até os seus 16 anos. Esse instrumento mede dois construtos: o primeiro, afeto, mais consistente e claramente bipolar (afeto, calor, disponibilidade, cuidado, sensibilidade versus frieza e rejeição), e o segundo, controle ou proteção (controle, intrusão versus encorajamento da autonomia) (Hauck et al., 2006).

Foi utilizada a classificação da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP) para avaliar o nível socioeconômico das famílias. Essa classificação é baseada no acúmulo de bens materiais e na escolaridade do chefe da família, classificando os sujeitos em cinco níveis (A B C D e E) (ABEP, 2003).

Os questionários foram codificados e digitados através da dupla digitação dos dados no programa Epi Info 6.0. As análises dos dados foram realizadas no pacote estatístico SPSS 13.0. Foi realizada uma análise univariada, para descrever as características da amostra e bivariada, para comparar as proporções entre o desfecho e as variáveis de exposição (qui-quadrado). Todas as variáveis que apresentaram um $p \leq 0,20$ foram ajustadas através da regressão logística.

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica de Pelotas (UCPel), de acordo com o parecer: 502.568, e os funcionários que responderam a pesquisa foi oferecido apoio psicológico e diante dos resultados será realizado um trabalho com as lideranças e liderados para compreender os princípios da transferência.

Resultados

O hospital Santa Casa de Misericórdia de Pelotas, é composto por 966 funcionários, mas 122 (12,6%) funcionários recusaram a participar do estudo. Assim, a amostra final foi de 844 funcionários com idade média de 38,2 ($dp = \pm 10,9$) anos. A prevalência de satisfação com a chefia foi de 77% (620) e de satisfação com os colegas foi de 86,1% (696). Desses, 79,9% (629) do sexo feminino; 57,3% (407) pertenciam à classificação socioeconômica A e B; e 56,5% (473) viviam com companheiro (TABELA 1). Em relação sua vida profissional a média de tempo que trabalhavam na instituição foi de 102,2 ($dp = \pm 116,3$) meses, 68,1% (560) trabalhavam até 6 horas diárias, 76,5% (639) trabalhavam em outro local, 76,4% (631) tinham uma chefia do gênero feminino (TABELA 2). Quanto à relação com seus pais, 97,4% (815) viveram com seus pais, 48,0% (398) tinham melhor relação com o pai e mãe, 37,5% (296) não apresentaram cuidado materno e 65,9% (445) tiveram controle materno, 40,7% (286) não apresentaram cuidado paterno e 67,4% (453) mostraram controle paterno (TABELA 3).

Na análise bivariada, a satisfação com a chefia foi associada ao tempo de trabalho no hospital ($p=0,037$) sendo que aqueles que estavam trabalhando até um ano ou aqueles que tinham de 11 a 15 anos de trabalho no local sentiam-se mais satisfeitos; às horas diárias trabalhadas ($p=0,006$), demonstrando que aqueles que trabalhavam mais horas se sentiam mais satisfeitos (TABELA 2), e à ter tido melhor relação na vida com ambos os pais ($p=0,018$) (TABELA 3). Quanto à satisfação com os colegas de trabalho, foi associada às horas diárias trabalhadas ($p=0,040$), sendo mais satisfeitos os que trabalhavam mais horas; melhor relacionamento com o pai e mãe ($p=0,046$), ter recebido cuidado materno ($p=0,006$) e cuidado paterno ($p=0,020$) e aqueles que não tiveram controle paterno ($p=0,032$). (TABELAS 2 E 3)

Após análise ajustada, àqueles que relataram ter tido uma melhor relação com a mãe e o pai durante a vida ($p= 0,045$). Sendo que aqueles funcionários que tiveram uma boa relação com

pai e mãe estavam 2,1 (IC:95% 1,2; 3,9) vezes mais satisfeitos com sua chefia no ambiente de trabalho comparados com aqueles que tiveram melhor relação somente com o pai (TABELA 4). Em relação à satisfação com os colegas de trabalho, permaneceram associadas as variáveis com quem teve melhor relação parental ($p= 0,046$), ter recebido cuidado paterno ($p= 0,025$) e não ter percebido controle paterno ($p=0,05$). Aqueles que tiveram uma boa relação com pai e mãe foram 3,7 (IC:95% 1,1; 12,5) vezes mais satisfeitos com os colegas em relação àqueles que tiveram melhor relação somente com o pai, Os funcionários que relataram ter recebido cuidado paterno de 0 a 16 anos foram 2,1 (1,1; 4,1) vezes mais satisfeitos do que aqueles que relataram não ter recebido e aqueles que relataram não ter controle paterno foram 1,9 (IC:95%: 1,0; 3,9) mais satisfeitos com os colegas. (TABELA 5)

Discussão

O presente estudo teve como objetivo verificar associação entre percepção dos vínculos parentais e satisfação com a chefia e com os colegas no ambiente de trabalho hospitalar. Não foi encontrada relação entre ter recebido mais afeto ou controle na infância e satisfação com a chefia, porém, foi verificado que os funcionários que tiveram uma boa relação com ambos (pai e mãe), sentiam-se mais satisfeitos com seus chefes. Pode-se pensar numa possível transferência positiva das relações parentais com o chefe no ambiente de trabalho.

A transferência positiva contém o tipo de expectativas e sentimentos que foram, um dia, dirigidos para pais bons, que eram, ao mesmo tempo, sentidos e percebidos como a principal fonte de força e segurança. Os funcionários têm uma tendência a investirem no líder com propriedades poderosas e onipotentes, semelhantes às que as crianças acham que os pais possuem, quando ainda responsáveis por elas e por seu cuidado. O funcionário sente-se desamparado e à mercê do líder; a crença no poder do líder permite-lhe sentir-se seguro na situação de perigo. Dentro de limites razoáveis, a transferência positiva, embora envolva expectativas irrealistas, constitui um dos ingredientes do relacionamento líder –liderado que tem um efeito benéfico no ambiente de trabalho. Lembrando que em excesso pode estabelecer uma relação regressiva, deixando os liderados excessivamente dependentes e apegados. (Tahka, 1988)

Por outro lado, a transferência negativa em intensidade adequada e bem canalizada, pode levar a diferenciação e crescimento do indivíduo em seu grupo de trabalho. Enquanto que o uso excessivo, sobrecarrega e distância o indivíduo de sua capacidade cognitiva necessária a realização e produtividade satisfatória da tarefa, como ocorre com frequência nas empresas familiares. Neste caso predomina sentimentos negativos, tais como a desconfiança, a inveja, o desprezo, a irritação ou até mesmo a raiva. Pode apresentar-se sob a forma de reserva geral, escassez de informações ou pouca disposição de cooperar com a instituição.

Diante dos dados encontrados, não se pode apenas responsabilizar o líder pelo bom relacionamento, pois existe a influência das primeiras relações afetivas. Para entendermos melhor o processo de liderança não podemos esquecer que os seguidores possuem sua própria identidade, assim como o líder. Segundo Michael Maccoby (2004), existem poucos estudos sobre seguidores na literatura da administração e quando abordados são sempre descritos em termos das qualidades de seus líderes, como respondedores de carisma e do carinho do líder. Não foi encontrado na literatura nenhum estudo quantitativo que tenha avaliado a relação entre vínculos parentais e relacionamento com o chefe, sendo este possivelmente o primeiro estudo que fez essa comparação.

Quanto à satisfação com os colegas de trabalho, verificou-se que os funcionários que tiveram uma melhor relação com ambos os pais, perceberam ter recebido cuidado e baixo controle paterno estavam mais satisfeitos com os colegas de trabalho. Um estudo mostrou que a transferência paterna tem sido muito prevalente em corporações tradicionais que são consideradas como um comportamento normal (Maccoby, 2004). O equilíbrio entre o cuidado (carinho e proteção) e o baixo controle paterno (sem restringir a autonomia), autoriza o filho para o mundo, possibilitando o estabelecimento de vínculos saudáveis e desenvolvimento da capacidade de lidar com situações adversas na vida adulta. (Bretherton & Bowlby's, 1997) (Enns, Cox & Clara, 2002).

Os resultados obtidos na pesquisa evidenciaram que, na amostra estudada, 79,9% eram do sexo feminino, realidade que se justifica através do contexto cultural, pois a enfermagem é caracterizada como uma profissão que representa para sociedade uma extensão do lar, de um feminino dócil, que cuida, nutre e educa (Moreira, 1999). Também é importante sinalizar que 76,5% trabalhavam em outro local e essa sobrecarga laboral, como mostram alguns autores, é um

dos fatores que leva a desencadear o estresse no trabalho e como consequência a dificuldade de relacionamento no próprio ambiente (Amaro, 1996) (Nascimento, 2001).

Pesquisas ressaltam o impacto e importância das emoções no contexto de trabalho. Chefias, por exemplo, podem usar as emoções para motivar seus empregados ou podem usá-las de uma forma negativa para gerar pressão para influenciar o comportamento de seus empregados (Siebert-Adzic, 2012). Fischbach (2009), observou uma coerência positiva entre a frequência de emoções positivas realizada pelos chefes e o engajamento pessoal dos empregados no trabalho. Em contraste, ele pode certificar-se que tal coerência entre emoções negativas de chefes e o nível de satisfação, motivação, poder individual de concentração e desempenho profissional negativo dos empregados (Siebert-Adzic, 2012). Em consonância com os resultados encontrados neste estudo, a prevalência de satisfação com a chefia foi de 77% e de satisfação com os colegas foi de 86,1%.

Algumas limitações devem ser consideradas. Primeiramente, deve-se ao delineamento transversal que impede de avaliar a relação causal, pois a percepção dos vínculos parentais podem sofrer alterações em funcionários que estão insatisfeitos com seus chefes e colegas. Em segundo lugar, deve-se considerar que a amostra foi captada em uma única instituição, impossibilitando a comparação dos dados com outro local e limitando a generalização dos dados.

Porém, cabe ressaltar, que os resultados deste estudo sugerem que a forma como nos relacionamos na infância carregamos ao longo da nossa vida, repetindo modelos internalizados de relações parentais, e nosso local de trabalho é mais um meio de relação interpessoal, pois passamos maior parte do nosso dia dentro das organizações de trabalho. Klein (1971), diz que para entendermos o comportamento das pessoas no seu ambiente social, é necessário investigar como o indivíduo se desenvolve desde a infância até a vida adulta.

Conclusão

Este estudo reforça a importância dos pais no desenvolvimento humano, e como pode refletir na vida adulta e em suas escolhas profissionais.

Hoje o maior diferencial das organizações são as pessoas e o que as diferenciam é a capacidade de lidar com as relações. Essa característica tão importante e ao mesmo tempo cada vez mais rara no potencial humano é adquirida na infância com os primeiros vínculos afetivos.

Considera-se imprescindível refletir e desenvolver estudos sobre esses comportamentos no ambiente de trabalho, pois as atitudes dos líderes podem também influenciar positivamente ou negativamente os relacionamentos entre os próprios colegas, portanto é possível esperar alguma associação entre vínculos parentais e satisfação com chefe e colegas de trabalho.

Referências

Amaro, H.J.F. (1996). Comportamentos Comunicacionais assertivos e burnout nos profissionais de enfermagem. *Rev Nursing*. 221, 7-16.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA, [ABEP],(2003). Dados com base no Levantamento Sócio Econômico (IBOPE). Site: www.abep.org acessado em maio de 2013.

Begley, T.M., & Czajka, J.M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *J Appl Psychol*. Aug; 78(4), 552-6.

Bretherton, I., & Bowlby's. (1997). Legacy to developmental psychology. *Child Psychiatry Hum Dev*. fall 28(1), 33-43.

Cramer, B.G., & Palacio-espasa, F. (1993). Técnicas psicoterápicas mãe-bebê. *Porto Alegre: Artmed*.

Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N., & Kalliomäki-Levanto, T. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: a multilevel analysis of job control and personality. *J Occup Health Psychol*. Apr; 5(2), 269-77.

Enns, M.W., Cox, B.J., & Clara, I. (2002). Parental bonding and adult psychopathology: results from US National Comorbidity Survey. *Psychol Med*. Aug 32(6), 997-1008.

Fischbach, A. (2009). Viele Mythen, erste Befunde und offene Fragen. *Personalführung*. 6, 36-47.

França, A.C.L., & Rodrigues, A.L. (1997). Estresse e trabalho: guia prático com abordagem psicossomática. *São Paulo: Atlas*.

Fraser, T.M. (1996). Work, fatigue, and ergonomics. In: Introduction to industrial ergonomics: a textbook for students and managers (online). *Toronto: Wall and Emerson*, 1996. Retrieved 10 fevereiro 2010, from: <http://www.wallbooks.com/source/fraser.htm>.

Greenberg, J.R., & Mitchell, S.A. (1994). Relações objetais na teoria psicanalítica. *Porto Alegre: Artes Médicas*.

Harris, R.B. (1989). Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework. *ANS Adv Nurs Sci*. Jan; 11(2), 12-28.

Hauck, S., Schestatsky, S., Terra, L., Knijnik, L., Sanchez, P., & Ceitlin, L.H.F. (2006). Adaptação transcultural para o português brasileiro do Parental Bonding Instrument (PBI). *Rev. Psiquiatria RS*. maio/ago 28(2), 162-168.

Henne, D., & Locke, E. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *Int J Psychol*. 20(1), 221-240.

Klein, M. (1971). O sentimento de solidão. *Rio de Janeiro: Imago*.

Locke, E.A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behaviour Human Performace*. 4(4), 309-336.

Maccoby, M. (2004). Why people follow the leader: the power of transference. *Harv Bus Rev*. Sep; 82(9), 76-85, 136.

Marmor, J. (1981). O médico como psicoterapeuta. In: Usdin G, Lewis JM. *Psiquiatria na prática médica*. Rio de Janeiro, Guanabara Koogan. 404-415.

Moreira, M.C.N. (1999). Imagens no espelho de Vênus: mulher, enfermagem e modernidade. *Rev. Latino Am. Enf*. 7(1), 55-65.

Nascimento, A.B.E. (2001). Síndrome de burnout. *Rev Psiquiatr Clin.* 28(6), 347-9.

O'driscoll, M.P., & Beehr, T.A. (2000). Moderating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions. *J Soc Psychol.* Apr; 140(2), 151-9.

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estud Psicol.* 9(1), 45-52.

Siebert-Adzic, M. (2012). Emotions and leadership. Reasons and impact of emotions in organizational context. *Work.* 41 Suppl 1, 5671-3. doi: 10.3233/WOR-2012-0915-5671.

Siqueira, M.M. (1985). Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo. Tese de doutorado. *Universidade de Brasília, Brasília, DF.*

Tahka, V. (1988). O relacionamento médico-paciente. *Porto Alegre, Artes Médicas,* 227p.

Wright, T.A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *J Occup Health Psychol.* Jan 5(1), 84-94.

Tabela 1- Características sociodemográficas da amostra e prevalência de satisfação com a chefia e colegas no ambiente de trabalho em um Hospital de Pelotas-RS.

	N (%)	Satisfação com chefia N (%)	p-valor	Satisfação com colegas N (%)	p-valor
Sexo*			0,180		0,909
Masculino	158 (20,1)	127 (81,9)		132 (85,7)	
Feminino	629 (79,9)	452 (76,5)		518 (86,5)	
Classe Econômica*			0,368		0,102
A+B	407(57,3)	351 (78,7)		396 (87,2)	
C	339 (41,3)	249 (77,1)		280 (85,9)	
D	11 (1,3)	7 (63,6)		5 (50)	
Idade			0,051		0,169
De 18 a 30	228 (27,0)	177 (80,5)		194 (86,6)	
De 31 a 37	206 (24,4)	158 (80,2)		177 (88,5)	
De 38 a 45	184 (21,8)	132 (76,7)		152 (87,9)	
46 ou mais	226 (26,8)	153 (73,2)		173 (82)	
Vive com companheiro*			0,794		1,000
Não	364 (43,5)	262 (77,1)		299 (86,2)	
Sim	473 (56,5)	353 (78,1)		391 (86,1)	
Total	844 (100)	620 (77,7)		696 (86,1)	

* Variáveis com *missing*

Tabela 2- Características laborais da amostra e prevalência de satisfação com a chefia e colegas no ambiente de trabalho em um Hospital de Pelotas-RS.

	N (%)	Satisfação com chefia N (%)	p-valor	Satisfação com colegas N (%)	p-valor
Tempo de trabalho no Hospital			0,037		0,714
Até 1 ano	189 (22,4)	156 (85,2)		158 (86,8)	
De 2 a 4 anos	198 (23,5)	140 (75,7)		159 (84,1)	
De 5 a 10 anos	172 (20,4)	124 (74,7)		143 (85,1)	
De 11 a 15 anos	84 (10,0)	65 (82,3)		74 (92,5)	
De 16 a 20 anos	86 (10,2)	57 (71,3)		66 (83,5)	
De 21 a mais anos	115 (13,6)	78 (74,3)		96 (87,3)	
Horas diárias trabalhadas no Hospital *			0,006		0,040
Até 6 horas	560 (68,1)	393 (74,7)		450 (84,9)	
7-8 horas	190 (23,1)	153 (83,2)		163 (87,2)	
9-12 horas	72 (8,8)	58 (85,3)		66 (94,3)	
Trabalha em outro local*			0,840		0,925
Não	196 (23,5)	470 (77,6)		529 (86,2)	
Sim	639 (76,5)	147 (78,6)		164 (86,8)	
Sexo do chefe *			0,806		0,582
Masculino	195 (23,6)	149 (78,4)		164 (85,0)	
Feminino	631 (76,4)	460 (77,6)		523 (86,90)	
Total	844 (100)	620 (77,7)		696 (86,1)	

* Variáveis com *missing*

Tabela 3- Características relacionadas aos vínculos parentais da amostra e prevalência de satisfação com a chefia e colegas no ambiente de trabalho em um Hospital de Pelotas-RS.

	N (%)	Satisfação com chefia N (%)	p-valor	Satisfação com colegas N (%)	p-valor
Viveu com os pais*			0,609		0,689
Não	22 (2,6)	17 (85,0)		17 (81,0)	
Sim	815 (97,4)	600 (77,6)		676 (86,4)	
Com quem tinha melhor relação*			0,018		0,049
Pai	98 (11,8)	64 (70,3)		70 (77,8)	
Mãe	300 (36,1)	212 (74,1)		250 (87,1)	
Mãe e Pai	398 (48,0)	314 (82,4)		341 (87,7)	
Outros	34 (4,1)	23 (74,2)		25 (78,1)	
Cuidado Materno*			0,273		0,006
Não	296 (37,5)	193(76,0)		210 (83,0)	
Sim	449 (62,5)	345 (79,9)		398 (90,5)	
Controle Materno*			0,533		0,733
Não	230 (34,1)	169 (76,8)		194 (86,2)	
Sim	445 (65,9)	337 (79,3)		378 (87,5)	
Cuidado Paterno*			0,156		0,020
Não	286 (40,7)	207 (75,3)		234 (84,2)	
Sim	416 (59,3)	318 (79,9)		367 (90,4)	
Controle Paterno*			0,568		0,032
Não	219(32,6)	161 (75,9)		195 (92,0)	
Sim	453 (67,4)	339 (78,3)		379 (85,7)	
Total	844 (100)	620 (77,7)		696 (86,1)	

* Variáveis com *missing*

Tabela 4- Análise ajustada da Satisfação com a chefia no ambiente de trabalho em um Hospital de Pelotas-RS.

	Satisfação com a chefia β (IC 95%)	p-valor
Sexo*		0,817
Masculino	1,0	
Feminino	1,1 (0,6; 1,8)	
Idade		0,999
De 18 a 30	1,0 (0,5; 1,8)	
De 31 a 37	1,0 (0,6; 1,9)	
De 38 a 45	1,0 (0,6; 1,8)	
46 ou mais	1,0	
Tempo de trabalho no Hospital		0,263
Até 1 ano	1,8 (0,8; 4,1)	
De 2 a 4 anos	1,0 (0,4; 2,1)	
De 5 a 10 anos	0,9 (0,5; 2,2)	
De 11 a 15 anos	0,5 (1,3; 0,5)	
De 16 a 20 anos	0,5 (0,7; 0,3)	
De 21 a mais anos	1,0	
Horas diárias trabalhadas no Hospital		0,104
Até 6 horas	1,0	
7-8 horas	1,5 (0,9; 2,5)	
9-12 horas	1,9 (0,9; 4,2)	
Com quem tinha melhor relação		0,045
Pai	1,0	
Mãe	1,1 (0,4; 3,2)	
Mãe e Pai	2,1 (1,2; 3,9)	
Outros	1,3 (0,7; 2,4)	
Cuidado Paterno		0,517
Não	1,0	
Sim	1,2 (0,7; 1,8)	

Tabela 5-Análise ajustada da Satisfação com os colegas no ambiente de trabalho em um Hospital de Pelotas-RS.

	Satisfação com colegas β (IC 95%)	p-valor
Classe Econômica		0,119
A+B	9,1 (1,1; 74,2)	
C	7,9 (0,9; 63,5)	
D	1,0	
Idade		0,692
De 18 a 30	1,4 (0,6; 3,0)	
De 31 a 37	1,4 (0,6; 3,2)	
De 38 a 45	0,9 (0,5; 2,0)	
46 ou mais	1,0	
Horas diárias trabalhadas no Hospital		0,217
Até 6 horas	1,0	
7-8 horas	1,4 (0,7; 2,9)	
9-12 horas	3,0 (0,7; 13,3)	
Com quem tinha melhor relação		0,046
Pai	1,0	
Mãe	1,2 (0,3; 4,4)	
Mãe e Pai	3,7 (1,1; 12,5)	
Outros	2,9 (0,9; 9,4)	
Cuidado Materno		0,877
Não	1,0	
Sim	1,0 (0,5; 2,0)	
Cuidado Paterno		0,025
Não	1,0	
Sim	2,1 (1,1; 4,1)	
Controle Paterno		0,050
Não	1,9 (1,0; 3,9)	
Sim	1,0	