

dependentes entre si, suportando o pressuposto de Siqueira e Padovam (no prelo). Observam-se índices positivos e significativos de correlação entre o suporte ofertado no ambiente social e as três dimensões de bem-estar no trabalho. Esses índices parecem indicar que bem-estar no trabalho guarda relações de associação positiva com a oferta de suporte no ambiente social, permitindo inferir que o apoio oferecido por integrantes da rede social do trabalhador fora do ambiente laboral se configura como um fator de promoção de seu bem-estar no contexto organizacional de trabalho. Enquanto satisfação no trabalho se configurou como a dimensão de bem-estar mais fortemente associada ao suporte social (emocional e prático), envolvimento com o trabalho se mostrou menos sensível a ele. Quadro 2

independentes:	Variáveis dependentes:		Dimensões de bem-estar no trabalho		Satisfação no trabalho
	dimensões de suporte social		R ² Modelo	F	
	Suporte Emocional	Suporte Prático	0,105	7,567**	
Comprometimento organizacional afetivo					
0,049	3,846*				
	0,042	2,383*			

Nota **p<0,01; *p<0,05

Três modelos de regressão linear múltipla pelo método enter informaram que suporte social influencia levemente as três dimensões de bem-estar no trabalho, com maior capacidade de explicação para satisfação no trabalho, seguida por comprometimento organizacional afetivo e, finalmente, por envolvimento com o trabalho. CONCLUSÕES

Tais resultados permitem concluir que o nível de bem-estar que o trabalhador vivencia no contexto de trabalho parece sofrer pouca influência do quanto ele percebe apoio no seu ambiente social. Os suportes prático e emocional disponibilizados por integrantes da rede social do trabalhador (familiares, amigos, vizinhos, etc) pouco contribuem para moldar o seu quadro de bem-estar no trabalho. Portanto, perceber a existência de pessoas do ciclo social com disposição para ofertar auxílio de ordem tangível, assim como acreditar que elas estariam dispostas a oferecer consolo, carinho, atenção e escuta para problemas pessoais parece não provocar impacto significativo sobre as sensações de bem-estar que o indivíduo vivencia no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

Berkman, L.F. (1995). The role of social promotion (Special issue: superhighways for disease). *Psychosomatic Medicine*, v. 57(3), 245-254..

Bowling, A. (1997). *Measuring health: A review of quality of life measurement scales*. Philadelphia: Open University Press.

Cassel, J.C.(1976). The contribution of the social environment to host resistance. *American Journal of Epidemiology*, v.104, 107-123.

Chiuzi, R. M. (2006). *As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.

Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38 (300-314).

Cohen, S. (2004). Social relations and health. *American Psychologist*, 59, 676-684.

Covacs, J.M.L.M. (2006). *Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepção de justiça*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.

Meleiro, A. & Siqueira, M.M.M. (2005). Os impactos do suporte do supervisor e de estilos de liderança sobre bem-estar no trabalho. *Revista de Práticas Administrativas*, v. 2, 89-102.

Padovam, V.A.R. (2005). *Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de justiça e suportes*. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo.

Rodriguez, M. S. & Cohen, S. (1998). Social support. *Encyclopedia of Mental Health*, v.3, 535-544, 1998.

Siqueira, M. M. M. & Padovam, V. A. R. (no prelo). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*.

Siqueira, M. M. M. (no prelo). Construção e validação da Escala de Percepção de Suporte Social. *Psicologia em Estudo*.

Siqueira, M.M.M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília.

Sluzki, C.E. (2003). *A rede social na prática sistêmica*. 2ª. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.

About the Author

Paulo Eduardo Ribeiro é graduado em Administração de Empresas e é Mestre em Psicologia da Saúde pela Universidade Metodista de São Paulo - Brasil. Mirlene M. M. Siqueira é graduada em Psicologia e é Doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Brasília - Brasil. Também é bolsista de Produtividade de Pesquisa do CNPq.