

A INFLUÊNCIA DO CLIMA DE SEGURANÇA SOBRE O BEM ESTAR NO TRABALHO E A CONFIANÇA DO EMPREGADO NA ORGANIZAÇÃO

The influence of the safety climate on well-being at work and the employee's trust in the organization

La influencia del clima de seguridad en el bienestar del trabajo y la confianza de los empleados en la organización

JOÃO ANSELMO DE OLIVEIRA⁴²

MARCOS AGUIAR DE SOUZA⁴³

Resumo: Os conceitos de clima de segurança, de confiança do empregado na organização e de bem-estar no trabalho formaram a base deste estudo, que visou entender as consequências da relação entre tais variáveis no ambiente de trabalho das organizações. A lógica aqui defendida, e que segue a orientação da literatura especializada sobre tais temas, é que (1) um trabalhador é mais produtivo quando o seu grau de confiança na organização é alto e (2) quando está em um ambiente de trabalho seguro. Além disso, (3) apresenta melhores indicadores de bem estar no trabalho em tal contexto. O estudo contribuiu para o diagnóstico do clima de segurança nas organizações, ao apresentar evidências iniciais de validade da Escala de Clima de Segurança. Participaram do estudo 249 trabalhadores pertencentes a diferentes organizações em diversos estados brasileiros, sendo 138 (55,4%) homens e 111 (44,6%) mulheres, com idade variando de 19 a 62 anos (média de 31,4 anos e desvio padrão de 9,21 anos). Dos participantes, 53 (21,3%) eram de organizações públicas, 166 (66,7%) de organizações privadas e 30 (12%) de organizações terceirizadas. Os participantes responderam a 4 instrumentos: o primeiro contendo dados socio demográficos (sexo, idade e tipo de organização), o segundo relativo ao clima de segurança, o terceiro utilizado com o objetivo de mensurar a confiança do empregado na organização e finalmente o quarto com o objetivo de mensurar o bem estar no trabalho. Os resultados indicaram índices estatísticos satisfatórios que recomendam o uso da escala de clima de confiança em investigações em amostras brasileiras. A técnica de modelagem de equações estruturais revelou uma influência positiva e significativa do clima de segurança sobre a confiança do empregado na organização e sobre o bem estar no trabalho. Os resultados do presente estudo contribuem para adoção de estratégias visando a obtenção tanto de um clima de segurança na organização como o bem-estar e a confiança no empregado na organização. O estudo indica ainda a necessidade de maiores investigações de modo a melhor compreender a relação entre segurança e bem-estar no trabalho.

Palavras chave: confiança do empregado na organização; clima de segurança do trabalho; bem-estar no trabalho.

Abstract: *The concepts of safety climate, employee trust in the organization and well-being at work formed the basis of this study, which aimed to understand the consequences of the relationship between such variables in the work environment of organizations. The logic defended here, and which follows the guidance of the specialized literature on such topics, is that (1) a worker is more productive when his level of trust in the organization is high and (2) when he is in a safe working environment. In addition, (3) presents better indicators of well-being at work in such a context. The study contributed to the diagnosis of the safety climate in organizations, by presenting initial evidence of the validity of the Safety Climate Scale. A total of 249 workers from different organizations in several Brazilian states participated in the study, 138 (55.4%) men and 111 (44.6%) women, aged between 19 and 62 years (mean age of 31.4 years and standard of 9.21 years). Of the participants, 53 (21.3%) were from public organizations, 166 (66.7%) from private organizations and 30 (12%) from outsourced organizations. Participants responded to 4 instruments: the first containing socio-demographic data (sex, age and type of organization), the second related to the safety climate, the third used to measure employee confidence in the organization and finally the fourth with the objective of measuring well-being at work. The results indicated satisfactory statistical indices that recommend the use of the confidence climate scale in investigations in Brazilian samples. The structural equation modeling technique revealed a positive and significant influence of the safety climate on employee trust in the organization and on well-being at work. The results of the present study contribute to the adoption of strategies aimed at achieving both a safety climate in the organization and the well-being and trust of the employee in the organization. The study also indicates the need for further investigations in order to better understand the relationship between safety and well-being at work.*

Keywords: *employee trust in the organization; workplace safety climate; well-being at work.*

42 Eng.º Civil-Unicamp, Pós-Graduado em Eng.ª de Segurança do Trabalho-FEI, Mestrando em Psicologia – UFRRJ. E-mail: joanselmo@uol.com.br. ORCID: 0000-0003-3576-7343.

43 Docente do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFRRJ e da UFRJ. Professor Titular da UFRJ. E-mail: maguiarsouza@uol.com.br.

Resumen: Los conceptos del clima de seguridad, confianza de los empleados en la organización y bienestar en el trabajo fueron la base de este estudio, que tuvo como objetivo comprender las consecuencias de la relación entre estas variables en el ambiente de trabajo de las organizaciones. La lógica aquí defendida y que sigue la orientación de la literatura especializada en tales temas, es que (1) un trabajador es más productivo cuando su nivel de confianza en la organización es alto y (2) cuando se encuentra en un ambiente de trabajo seguro. Además, (3) presenta mejores niveles de bienestar en el trabajo en tal contexto. El estudio contribuyó para el diagnóstico del clima de seguridad en las organizaciones, al presentar inicialmente evidencias de validez de la Escala de Clima de Seguridad. Participaron del estudio 249 trabajadores pertenecientes a diferentes organizaciones en diferentes estados brasileños, siendo 138 (55,4%) hombres y 111 (44,6%) mujeres, con edades entre 19 y 62 años (media de 31,4 años y desviación de 9,21 años). De los participantes, 53 (21,3%) eran de organizaciones públicas, 166 (66,7%) de organizaciones privadas y 30 (12%) de organizaciones de tercerizadas. Los participantes respondieron a 4 instrumentos: el primero con datos socio-demográficos (género, edad y tipo de organización), el segundo, relacionado con el clima de seguridad, el tercer instrumento utilizado con el objetivo de medir la confianza de los empleados en la organización y finalmente el cuarto con el objetivo de medir el bienestar en el trabajo. Los resultados indicaron índices estadísticos satisfactorios que recomiendan el uso de la escala de clima de confianza en investigaciones de muestras brasileñas. La técnica de modelado de ecuaciones estructurales reveló una influencia positiva y significativa del clima de seguridad sobre la confianza de los empleados en la organización y en el bienestar en el trabajo. Los resultados del presente estudio contribuyen para adoptar estrategias con miras a obtener tanto un clima de seguridad en la organización como bienestar y confianza en los empleados de la organización. El estudio también indica la necesidad de más investigaciones para comprender mejor la relación entre la seguridad y el bienestar en el trabajo.

Palabras clave: confianza de los empleados en la organización; clima de seguridad en el trabajo; bienestar en el trabajo.

1. Introdução

A estreita relação entre segurança, saúde e bem estar no trabalho vem sendo defendido em diversos estudos nos últimos anos. Pitt (2008) apesar de reconhecer tal relação, argumenta que a discussão sobre segurança no trabalho avançou consideravelmente, enquanto a saúde e bem estar venham recebendo menor atenção. Entretanto, é preciso valorizar a existência de um ambiente de trabalho saudável, definido como um ambiente livre de contaminantes negativos para a saúde e com riscos mínimos de segurança. Tal ambiente contribuirá para a sensação de bem-estar dos funcionários. A percepção de um clima de segurança na organização tem impacto positivo não só para o bem estar dos trabalhadores, mas também para a própria redução de acidentes. De acordo com Guastello (1992), empregados que percebem o ambiente de trabalho como seguros, além de relatarem índices mais baixos de ansiedade e estresse se envolvem em menor grau em acidentes de trabalho. É nesse sentido que o presente estudo se insere no contexto da segurança do trabalho, buscando ampliar o debate, na consideração de que se o comportamento humano tem sido apontado como causa da maioria dos acidentes no âmbito do trabalho, devem ser envidados esforços no sentido de obter melhor compreensão sobre aqueles fatores que podem conduzir a comportamentos seguros. Da mesma forma, se torna relevante considerar quais implicações, um ambiente seguro e saudável, tem sobre importantes

indicadores de QVT (qualidade de vida no trabalho). Assim, o objetivo principal é investigar se o clima de segurança influencia a confiança do empregado na organização e o bem-estar no trabalho.

1.1 Clima de Segurança

Clima de Segurança no Trabalho é o resultado do comportamento do trabalhador relativo ao ambiente de segurança do trabalho proposto pelo gestor da organização, em sua preocupação com a saúde e a qualidade de vida de seus colaboradores. Essa discussão termina ao incluir-se análises sobre o ambiente de trabalho e sobre a organização como um todo. Nesse sentido enfatiza-se o relacionamento entre colaboradores e a organização e entre colaboradores entre si (Portella, 2014). Em ambientes caracterizados por sensíveis graus de periculosidade, esse vetor, é fato gerador de alta probabilidade do surgimento de manifestações, nos colaboradores, tais como, estresse, ansiedade, depressão, insatisfação e outros fatores indesejáveis, os quais, como consequência, bloqueiam o desempenho das equipes de trabalho, ao seu contento ou de seus superiores para atingir o objetivo projetado pelo processo produtivo. Nesse contexto, entram em cena os profissionais responsáveis pelas áreas da psicologia, clínica, saúde e segurança do trabalho, os quais irão aferir as condições de satisfação do trabalhador em seu ambiente laboral, analisando as relações interpessoais que de acordo com Portella (2014) são resultado de um Clima de segurança, proposto pelo sistema gestor da

organização, que se irradia pela manifestação proativa dos trabalhadores e reflete-se sinergicamente aos demais elementos do grupo, gerando no ambiente de trabalho um ciclo contínuo de satisfação, confiança e de segurança. O clima de segurança pode ser entendido conforme Griffin e Neal (2000), como um fator global ou de ordem superior que envolve a percepção de atributos relacionados à segurança no trabalho e a prioridade relativa da segurança com outros objetivos concorrentes, como produtividade, velocidade de produção, entre outros. Para Zohar (2010), considerando que na organização o clima de segurança pode ser afetado por fatores concorrentes, é importante que as investigações tenham como base não somente a mensuração do clima de segurança, mas também a mensuração desses fatores. Obviamente, quando existem alguns aspectos do trabalho que concorrem com a segurança, há uma mensagem clara sobre o que deve ser priorizado. Na literatura, tradicionalmente a produtividade tem sido apontada como a principal concorrente do clima de segurança. Entretanto, conforme o objetivo do presente estudo, enfatizamos a qualidade de vida e a satisfação dos trabalhadores. Toda a preocupação do sistema gestor de segurança do trabalho é contrariar as estatísticas sobre materialização de riscos no trabalho ou comumente chamado de acidente de trabalho, incidente ou quase acidente, os quais mostram que o acidente de trabalho, na maioria das vezes, é decorrente de falha humana. O que não se mostra claro é que este fato pode estar relacionado a desvios do comportamento esperado no ambiente do trabalho, não só decorrente de imperícia, negligência, mas também devido a influência de fatores psicológicos. Se a busca por respostas ao fato ocorrido - acidente de trabalho - revelam, em sua maioria, através das investigações de acidentes de trabalho, que aspectos humanos no processo de trabalho tais como, atenção, concentração, personalidade, conhecimento, estão envolvidos, direta ou indiretamente, delinea-se daí um campo de ação profícuo para estudos conjuntos de Psicólogos e Engenheiros de Segurança do Trabalho, proporcionando-se para a Psicologia e Engenharia de Segurança do Trabalho, no que refere ao acidente de trabalho, um campo de estudos a ser desenvolvido e uma nova área de conhecimento a ser explorada. O significado prático e teórico do clima de segurança deriva de sua relação com comportamentos seguros dos trabalhadores em relação aos resultados de segurança como, por exemplo, nos acidentes e lesões, em uma ampla variedade de

configurações e amostras, tanto na cultura ocidental quanto na oriental, Cooper e Phillips (2004); Griffin, Neal e Hart (2000); Zohar (1980); Niskanen (1994), e portanto, o clima nas organizações tem, de fato, sido descrito como “a forma como fazemos as coisas por aqui agora”, ou as percepções “partilhadas” de políticas, práticas e procedimentos. Segundo Meliá *et al.* (2008); Hahn e Murphy (2008); Cooper e Phillips (2004); Zohar (1980) e Zohar (2010), como tal, o clima de segurança descreve um aspecto da organização que é influenciado pela forma como as pessoas se comportam, como pensam e se sentem sobre questões de segurança, assim sendo, o clima de segurança refere-se à percepção compartilhada dos trabalhadores sobre a segurança do seu ambiente de trabalho no contexto diário em que as tarefas são executadas, as quais resultam em vários fatores, incluindo a tomada de decisão da gestão, o cumprimento das normas de segurança da organização, expectativas, práticas de segurança, políticas e procedimentos que servem para comunicar o comprometimento com a segurança no trabalho. Para Conchie, Woodcock e Taylor (2016), o clima de segurança indica o nível de comprometimento dos empregados com a segurança e o quanto eles acreditam que os gestores também assim estão. Tal percepção, como entendem, Mearns *et al.* (2001) irá definir como a segurança é percebida em sua relação com o papel desempenhado na organização, fornecendo, dessa forma, uma fotografia em tempo real de como está o clima de segurança.

1.2 Confiança do empregado na organização

Ao delinear-mos sobre confiança, devemos entender que ela existe porque há uma manifestação comportamental que a faz aflorar do íntimo de um ser pensante. A psicologia do comportamento nos permite compreender e analisar as relações de emprego contemporâneas. Dessa assertiva, segundo Skinner (2011), o conceito de relação de confiança para o ambiente da segurança do trabalho em que esse construto é de suma importância para o bom desempenho dos funcionários e para a estabilidade produtiva da organização. A ideia básica é que o comportamento pode ser objetivamente estudado e alterado, identificando e manipulando as condições ambientais (ou estímulos) que imediatamente precedem e seguem um comportamento alvo. As condições antecedentes (que eu chamo de “ativadores”) sinalizam quando o comportamento pode alcançar uma consequência agradável (uma recompensa) ou evitar uma

consequência desagradável (uma penalidade) ou uma violação de contrato psicológico (Guest, 2016). Portanto, os ativadores dirigem o comportamento e as consequências determinam se o comportamento irá se repetir. Entendendo-se que o comportamento é resultado do meio ambiente podemos deduzir que ele é gerador do sentimento de confiança entre duas ou mais pessoas e que em um grupo motivado por situações ambientais onde o clima sugere condições de garantia de comportamento seguros, entende-se que uma gestão focada na confiança como ativador comportamental gera consequências entre os trabalhadores de uma organização, assim sendo, os conceitos de confiança são estudados em vários campos científicos e também são usados na vida diária para explicar vários padrões comportamentais. Da mesma forma na ciência organizacional o constructo confiança tem recebido atenção. Muitas definições existem para o constructo confiança, e são delineadas por diversos autores em variados compêndios. As definições de confiança se tornam relevantes para cenários específicos, mas parece que negligenciam a captura de sua natureza ampla. Nas organizações, a confiança institucionalizada é descrita como compreendendo três elementos-chave: ações específicas, individuais e firmes, intermediários e regulamentos (Zucker, 1986). Todos os três mecanismos são vistos como contribuindo para os níveis de confiança necessários para o intercâmbio econômico (Tan & Woodward, 2005). No entanto, cada mecanismo difere em sua capacidade de manter a confiança e as formas pelas quais a confiança pode ser construída e destruída. As características apresentadas dão suporte aos principais interessados nas organizações, mas também na sociedade. Confiança pessoal e do sistema é muitas vezes concedido a controladores de gestão. A confiança nos sistemas é bem diferente da confiança pessoal, pois há diferentes determinantes envolvidos. Em relação às influências de confiança no Controle Gerencial, parece que não foram realizados estudos empíricos conclusivos sobre até que ponto atributos diferentes suportam, para aumentar (ou diminuir) a confiança no controle do Gerenciamento versus a relação de confiança do parceiro de negócios. Portanto, é considerado crucial para entender quais são as dimensões que interagem, apoiando e mitigando a confiança entre parceiros de negócios e controle gerencial e suas relevantes ponderações para o nível de confiança global. Como medir a confiança é um assunto que, em primeiro lugar, deve considerar as

dimensões da confiança e as medidas que devem ser tomadas. A medida da confiança tem sido pesquisada em vários campos e tem havido um grande debate sobre como medidas tangíveis de confiança podem ser formadas e aplicadas. A confiança como uma decisão inclui: comportamento de confiança, sendo preocupado, confiável, competente, honesto, capaz de resistir ao oportunismo e à vontade se tornar vulnerável. Estas são de fato dependentes de características do agente. Essas características também são substituíveis em relações de confiança ou relacionamentos em que a confiança existe. A confiança definida como forma de ação descreve o resultado com base sobre a crença e decisão dos grupos de confiança. No entanto, esta categorização sugerida por Dietz e Hartog (2006), parece insuficientemente concebida em seu trabalho. Especialmente quando a confiança é uma decisão que inclui comportamento e que não é devidamente discriminada, ou seja, a “ação”, pois a “dimensão” da confiança parece ser relevante em todos os aspectos. O comportamento pode ser o resultado da crença na confiança e da decisão de confiança e de uma ação confiável, que foi claramente atribuída à decisão de confiança, conforme explicam (Dietz & Hartog, 2006). Portanto, pode-se, até certo ponto, supor que segundo Dietz (2006) a constituísse apenas como uma simplificação das dimensões para basear seu modelo e, assim, torná-lo operacional. Não vamos abordá-la. Outros projetos de pesquisa mais recentes e livros sobre confiança, como o trabalho de Busco et al. (2006); Osterloh e Weibel (2006); Sprenger (2007a, b); Tzafrir e Gur (2007); Ybarra e Turk (2009), também deixaram de mencionar essas formas de confiança. Isto pode estar relacionado com a publicação relativamente recente de Dietz (2006) e os diferentes focos desses autores. Antes Dietz, Hartog e Kenning (2002) desenvolveram uma outra maneira de categorizar a confiança através de dimensões em diferentes categorias. A confiança foi dividida em três diferentes campos: “confiança cognitiva, confiança na reputação e confiança baseada na experiência” (Kenning, 2002, pp. 14-15). Enquanto a confiança na reputação e a confiança baseada na experiência são apenas outra forma de categorizar dimensões de confiança; A confiança cognitiva pode ser parcialmente associada à definição de confiança como crença (Dietz & Hartog, 2006). Tzafrir e Gur (2007), desenvolvendo o trabalho de Cummings e Brommiley (1996), tentaram formar uma medida de confiança multidimensional. Esse é o enigma que envolve o

tema confiança e que tem despertado a atenção de pesquisadores ao longo das últimas três décadas (Özyilmaz, 2010). Esse interesse tem se manifestado em várias áreas do conhecimento, como ciência política, antropologia, sociologia, psicologia e economia (Cook; Levi & Hardin, 2009). Segundo afirmam Novelli, Fischer e Mazzon (2006), a confiança é investigada em uma perspectiva multidisciplinar que apresenta desafios teóricos e empíricos no campo do conhecimento das organizações. O estudo da confiança no âmbito organizacional tem crescido nos últimos anos (Dirks *et al.*, 2009). A ampliação das investigações pode ser atribuída aos benefícios da confiança para as organizações e ao reconhecimento de sua importância na vida econômica e social. Segundo Kramer (1999); Motlagh e Hariri (2013) a consideram uma forma de capital social no ambiente organizacional e relacionam seus efeitos construtivos, como a redução dos custos transacionais dentro das organizações, o aumento da sociabilidade espontânea entre os empregados e a facilitação de formas adequadas de deferência às autoridades organizacionais. Conforme declaram Caetano, Sousa e Lima (2007) a confiança nas organizações é apresentada como uma condição indispensável ao bem-estar dos colaboradores, além de proporcionar vantagem competitiva. Muita atenção tem sido dada para a forma como o indivíduo se relaciona com a organização, tendo em vista a possibilidade de que o trabalho resulte em benefício ou prejuízo para o indivíduo. Vários interesses podem ser elencados para justificar essa preocupação. Porém, a mais evidente, é que havendo uma boa relação entre indivíduo e organização, há uma maior probabilidade de a organização poder contar com trabalhadores, dedicados, engajados e que se empenharão na conquista das metas organizacionais, além de proporcionarem índices de satisfação mais elevados. Existe, assim, uma expectativa de que seja seguida uma norma de reciprocidade, segundo Oliveira e Tamayo (2008), que indica uma tendência de se tratar bem quem assim nos trata. Um dos construtos mais investigados na relação entre o indivíduo e a organização em que trabalha é a confiança, sendo assim, um fenômeno que facilita a relação, seja entre pessoas, entre a pessoa e a organização ou entre organizações, principalmente pela redução da incerteza. São amplas as evidências encontradas na literatura sobre a relação positiva entre confiança na organização e importantes fenômenos desejáveis no contexto do trabalho, merecendo

destaque, conforme os objetivos do presente estudo, o comportamento seguro no ambiente de trabalho (Conchie; Woodcock & Taylor, 2016). A confiança do empregado na organização é um fenômeno multinível que pode ser investigado em termos de indivíduo, grupo ou unidade maior (como as organizações) ou entre organizações. Nesse sentido, investigá-la na perspectiva do indivíduo em relação à sua organização de trabalho mostra-se útil à medida que permite o equilíbrio nas relações entre empregado e empregador, tendo em vista os novos modelos de gestão (Zanini; Lusk & Wolff, 2009). O fato de tratar-se de um fenômeno com diferentes níveis de análise, bem como o de ser investigado por várias áreas do conhecimento, tem levado não somente à ausência de consenso quanto à sua conceituação, como também à mensuração de diferentes dimensões (Watson, 2005). Mayer, Davis e Schoorman (1995), definem a confiança como: “A prontidão de uma parte em se colocar em situação vulnerável às ações de outro indivíduo ou organização”. O que se espera é que a pessoa em quem se confia realizará uma ação importante para aquele que confia, sem que haja qualquer tipo de controle que seja possível ser exercido. É uma relação entre duas pessoas: quem confia e aquele em quem se confia. Especificamente no contexto das organizações, a confiança do empregado é um dos pontos chaves para o seu sucesso. Tal prontidão baseia-se na expectativa de que a pessoa realizará uma ação importante para aquele que confia, independente da habilidade desta pessoa para controlar ou monitorá-la. O modelo proposto por esses autores é baseado na díade indivíduo confiante e depositário da confiança, sendo descritas as características dos componentes da díade. Em relação às características dos indivíduos, acredita-se na propensão para confiar como uma característica estável de personalidade. Quanto ao depositário da confiança, são destacados a competência profissional e o fator confiabilidade composto por habilidade, integridade e benevolência. Na perspectiva de Schockley-Zalabak, Ellis e Winograd (2000) a confiança organizacional é definida como as expectativas positivas que um indivíduo tem sobre a intenção e os comportamentos dos membros da organização, com base nos papéis organizacionais, relacionamentos, experiências e interdependências. A partir da abordagem cognitivista, Oliveira (2004) define a confiança do empregado na organização como as crenças a respeito de padrões éticos, credibilidade da comunicação, poder econômico da

organização e sua capacidade de reconhecer o desempenho do empregado, tanto financeira quanto profissionalmente. Essa definição e a medida correspondente coletada, dão consistência ao estudo. Demanda-se dessa assertiva que o presente estudo se empenhou no aprofundamento e busca de outras definições de confiança para que pudéssemos nos assegurar de que a conceituação utilizada no presente trabalho trará solidez teórica para o desenrolar da análise dos resultados emergentes nas coletas realizadas. Luhmann (1979) destaca que não se pode, de forma alguma, ignorar o fato de que uma relação de confiança é na verdade um engajamento no risco. A afirmativa pode levar a uma série de questionamentos principalmente na relação entre duas pessoas. Porém, no que se refere a relação do empregado com a organização, há uma avaliação constante sobre o nível dessa confiança, havendo de início alguns benefícios inclusive para quem confia, raramente indicando um caminho sem volta ou uma decisão que não possa ser revertida. No mesmo sentido, Newell e Swan (2000) entendem que: “a confiança tem sido definida, considerando-se dois aspectos centrais, ou seja, a necessidade de lidar com o risco e a incerteza; e a aceitação em se colocar em uma situação de vulnerabilidade”.

Os estudos sobre a confiança têm se direcionado tanto para os benefícios, como para os trabalhadores envolvidos em contexto organizacional satisfatório, no qual a organização cumpre com suas responsabilidades e promessas, para com os antecedentes da confiança, sendo destacado desde meados do século passado Blau (1964), que as organizações devem procurar desenvolver estratégias que as tornem confiáveis aos seus empregados. E apesar de serem citados estudos de tão longa data, o tema continua bastante atual. Yu *et al.* (2018) defendem que as recorrentes evidências dos benefícios que estão associados com a confiança do empregado na organização, principalmente no que se refere à produtividade e à qualidade de vida no trabalho, os estudos tendem a continuar ocupando papel de destaque no contexto das relações de trabalho na atualidade. Considerando que diferentes países possuem diferentes legislações trabalhistas, com menor ou maior garantia de direitos aos trabalhadores e mesmo às organizações, a confiança pode se tornar ainda mais importante para garantir que boas práticas trabalhistas sejam mantidas. Especificamente para fins do presente estudo, a confiança é analisada na sua relação com a norma de

reciprocidade, indicando que o trabalhador deve, em um contexto pautado pelo respeito, dignidade e pelo cumprimento das promessas mutuamente formuladas, ou seja, em um ambiente em que há confiança entre o empregado e a organização, apresentar índices de satisfação, engajamento e bem-estar também elevados. Assim, a probabilidade de engajamento em comportamentos seguros no trabalho também se torna maior. Vale citar novamente que o contexto organizacional acima referido deve se assemelhar, ao menos em parte, à empresa Raytheon:

Um ambiente reconhecidamente justo no tratamento tanto com outras organizações e como com o público interno. Uma organização capaz de inspirar a confiança em seus empregados, que respondem com satisfação, dedicação, comprometimento, enfim, com aqueles aspectos que são buscados pelas organizações. Uma organização que atrai novos empregados também comprometidos. Que contribuem para um sentimento de pertença e que fortaleça a identidade de seus trabalhadores (Gullo, 2018, pp. 281-306).

Entende-se então que o fortalecimento do capital humano, o gerenciamento de estratégias aplicadas nas atividades diárias, objetivando ajustar a organização a uma série de demandas advindas do mercado, estimulam a identificação dos caminhos que levam ao desenvolvimento de estratégias que tragam resultados positivos para a organização (Simiyu & Waithaka, 2015). Dessa forma precisamos ter ciência do impacto dos valores pessoais, variáveis sociodemográficas e valores organizacionais sobre a confiança do empregado na organização, para que a meta estratégica possa ser atingida.

1.3. Bem-estar no trabalho

O conceito de bem-estar tem um longo período de existência. Resulta do atendimento a importantes necessidades que as pessoas possuem e a realização de seus planos e metas por eles estabelecidas (Antonien & Räsänen, 2008). Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004) existem duas principais perspectivas no estudo do bem-estar. A primeira é denominada hedônica, tendo como foco a felicidade e definindo o bem-estar subjetivo em sua relação com o prazer e o desprazer. A segunda é denominada eudaimônica, estando voltada para o significado da autorrealização. Assim, o bem-estar é definido em função do grau

de satisfação que uma pessoa tem na sua vida em geral. Os cientistas sociais têm focado seus estudos no objetivo de definir o que leva as pessoas a avaliarem suas vidas de forma positiva. Assim, apontam a relação entre bem-estar e satisfação com a vida, necessitando ser avaliado pelo próprio indivíduo o que seria uma vida boa (Diener, 1984). Assim, o bem-estar subjetivo ou psicológico pode ser definido como um conceito amplo utilizado para descrever como as pessoas avaliam suas vidas em termos subjetivos, sendo considerados seus próprios critérios. Essas avaliações, independentemente de serem positivas ou negativas, envolvem julgamentos e sentimentos sobre satisfação com a vida, interesse e engajamento, reações afetivas como alegria e tristeza nos eventos que vivenciam na vida e satisfação com o trabalho, relacionamento, saúde, recreação, significado e propósito da vida e outros importantes domínios, que podem variar de indivíduo a indivíduo (Diener & Ryan, 2009). O bem-estar subjetivo pode ser definido como as avaliações cognitivas e emocionais que as pessoas fazem de suas vidas. Tais avaliações incluem reações emocionais, baixos níveis de humor negativo e alta satisfação. As experiências positivas presentes naqueles indivíduos que possuem índices elevados de bem-estar constituem um aspecto central para a psicologia positiva. Tais indivíduos têm uma vida recompensadora (Anttonen & Räsänen, 2008). Para Dolan, Peasgood e White (2008) diversos aspectos estão envolvidos na definição do bem-estar do indivíduo. Tais aspectos estão em constante interação podendo provocar efeitos adicionais. Também é importante considerar aspectos ambientais e sociais na concepção de bem-estar. Assim, o bem-estar pode ser considerado como uma ampla categoria que inclui a resposta emocional das pessoas, domínios específicos e um julgamento global da satisfação com a vida (Diener *et al.*, 1999). Fonte de realização para alguns, sustento ou ainda sofrimento para outros, o trabalho tem sido amplamente considerado não apenas como um domínio privilegiado para se considerar o bem-estar do indivíduo, mas também como um indicativo do seu bem-estar geral. De fato, o trabalho tem sido visto atualmente como fonte de realização e de uma identidade positiva para aqueles que estão satisfeitos com a profissão e a carreira que seguiram. Para Johnson, Robertson e Cooper (2018); Waddell e Burton (2006), o trabalho pode tornar as pessoas doentes ou felizes. O que acontece depende de quem você é, do que você faz e como você é tratado no trabalho.

O trabalho que é recompensador, envolve bons relacionamentos com os colegas e dá a oportunidade de alcançar um sentimento de realização e é um fator chave para o bem-estar psicológico. Comparado ao bem-estar considerado na vida em geral, o bem-estar no trabalho tem uma vida mais curta, estando diretamente relacionado a benefícios relacionados aos trabalhadores, como satisfação e qualidade de vida no trabalho, como para a própria organização, dada sua relação com a produtividade e o desempenho organizacional (Anttonen & Räsänen, 2008). Para Warr (2013) parece lógico que atualmente, os conceitos de saúde mental e de bem-estar passem a ter um papel cada vez mais importante no contexto de trabalho. O trabalho absorve grande parte da nossa vida adulta, constituindo-se como um dos principais determinantes da saúde e do bem-estar ou felicidade do indivíduo (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2011). Esta felicidade no contexto de trabalho torna-se benéfica não só para os trabalhadores, mas também para as chefias e para a organização como um todo. Além disso, como destacado por Flint-Taylor e Cooper (2014), outro fator que justifica a grande atenção dada ao bem-estar no trabalho é que a crise financeira tem produzido ambientes de trabalho menos seguros (no sentido de manutenção do emprego) e mais estressantes para muitos trabalhadores. O bem-estar no trabalho melhora na medida em que a segurança de permanência e das condições do trabalho aumentam, uma vez que pouca segurança implica em um nível elevado e intolerável de incerteza. Conforme a incerteza diminui, a ansiedade tende a ser também reduzida, gerando impacto positivo sobre a saúde dos trabalhadores (Kuhnert & Palmer, 1991). Donald *et al.*, (2005) argumentam que a alta produtividade dos empregados está fortemente associada com o bem-estar psicológico, e que tal lógica pode ser generalizada para diversas profissões. No mesmo sentido, Robertson e Cooper (2011) tem obtido resultados congruentes, mesmo em trabalhadores de diferentes organizações permitindo concluir pela relação direta entre bem-estar no trabalho e produtividade. Além da produtividade, o bem-estar no trabalho está fortemente associado a ausência de doenças (Wright *et al.*, 2009). A busca pelo bem-estar no trabalho passa, necessariamente, por esforços no sentido de promoção de um ambiente de trabalho que esteja associado a bom relacionamento com superiores, pares e subordinados, condições adequadas e seguras, e nível satisfatório de confiança na organização, entre

outros fatores. Cameron, Bright e Caza (2004) definem organizações que possuem tais características como organizações virtuosas. Seriam aquelas organizações nas quais a integridade, humanidade, compreensão e confiança são propagadas. Paz (2004) define bem-estar pessoal nas organizações como a satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos no desempenho de seu papel organizacional, e apresenta dois polos, os quais o indivíduo pode experimentar: a gratificação e o desgosto: a valorização do trabalho (reconhecimento pessoal, autonomia, expectativa de crescimento, suporte ambiental, recursos financeiros e orgulho) e o descontentamento seria o sentimento de mal-estar no indivíduo mediado por diferentes situações (desvalorização do trabalho, medo de não atender às exigências da organização, falta de habilidade para conseguir imprimir o seu estilo pessoal na execução de suas tarefas, falta de condições adequadas de trabalho para o alcance do desempenho esperado, percepção de injustiça salarial, e sentimento de frustração por pertencer à organização). Deve ser ressaltado que os indicadores de gratificação são aqueles que irão contribuir para que as empresas se mantenham no mercado com produtividade e bem-estar dos funcionários.

2. Método

2.1. Participantes

Participaram do estudo 249 trabalhadores pertencentes a diferentes organizações em diversos estados brasileiros, sendo 138 (55,4%) homens e 111 (44,6%) mulheres, com idade variando de 19 a 62 anos (média de 31,4 anos e desvio padrão de 9,21 anos). Dos participantes, 53 (21,3%) eram de organizações públicas, 166 (66,7%) de organizações privadas e 30 (12%) de organizações terceirizadas.

2.2 Instrumentos

O clima de segurança foi mensurado com a versão brasileira da Escala de Clima de Segurança de Hahn e Murphy (2008), em relação a qual foram buscadas evidências iniciais de validade para fins de realização do presente estudo. Trata-se de um instrumento unifatorial composto por seis itens em formato *Likert* de 5 pontos. A tradução da escala do inglês para o português e a tradução reversa foram realizadas por 8 pesquisadores em psicologia. Após isso, foram comparadas as versões originais e traduzidas do instrumento. Para mensuração da confiança do empregado

na organização utilizou-se a escala desenvolvida e validada por (Oliveira & Tamayo, 2008). Instrumento este que em forma reduzida e em conformidade com presente estudo é composto de 28 itens no formato *Likert* de 5 pontos, divididos em 5 fatores: Promoção do crescimento do empregado (5 itens), Solidez organizacional (5 itens), Normas relativas à demissão de empregados (6 itens), Reconhecimento financeiro e organizacional (5 itens) e Padrões éticos (7 itens). Para mensuração do bem-estar no trabalho foi utilizado o Inventário de Bem-estar no Trabalho - IBET-13 Siqueira, Orengo e Peiró (2014), composto por 13 itens divididos em dois fatores: satisfação no trabalho e envolvimento no trabalho.

2.3 Procedimentos

Os dados foram coletados de forma digital e utilizou-se a plataforma *Survey Monkey*. Optou-se em convidar estudantes trabalhadores de uma universidade privada com unidades em diversos estados brasileiros, entretanto a participação foi bastante limitada.

3. Resultados

Inicialmente foram realizados os procedimentos de análise fatorial exploratória dos dados obtidos com a versão brasileira da Escala de Clima de Segurança no Trabalho (Hahn & Murphy, 2008). Tal versão foi obtida a partir das discussões realizadas no grupo de estudo na Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Assim, Os 6 itens originais da escala foram consensualmente traduzidos para o português. A aplicação do instrumento aos participantes do estudo permitiu contar com o total de 249 respondentes. A análise fatorial exploratória dos principais eixos (KMO = 0,830; teste de esfericidade de Bartlett significativo ao nível de 0,001), com a utilização do SPSS 19 (*Statistical Package for the Social Sciences*) revelou uma estrutura unifatorial, como na versão original do instrumento. A confiabilidade composta, calculada com o uso do coeficiente Ômega foi de 0,813. Juntos os resultados atestam a adequação da Escala de Clima de Segurança para fins de estudos em amostras brasileiras. Foi então realizada a análise fatorial exploratória dos principais eixos. Foi obtido somente um fator, conforme o instrumento em sua versão original, sendo atingidos os valores recomendados pela literatura nos principais índices de ajuste do modelo (X^2/df / GFI/

AGFI/ CFI, RMSEA). Tal fator foi responsável por 44% da variância observada. Foram retidos os itens com carga acima de 0,30. A análise da consistência interna (alfa de Cronbach) foi de 0,801. Analisados em conjunto tais resultados indicam a adequação da Escala de Clima de Segurança para fins de investigação em contextos laborais brasileiros.

Tabela 1 - Versão brasileira da Escala de Clima de Segurança de Hahn e Murphy (2008).

Itens
1. Novos funcionários aprendem rapidamente que eles devem seguir boas práticas de saúde e de segurança
2. Os funcionários são informados quando não seguem boas práticas de segurança
3. Trabalhadores e gestores se empenham juntos para garantir as condições mais seguras possíveis
4. Não existem atalhos quando a saúde e a segurança do trabalhador estão em jogo
5. A saúde e segurança dos trabalhadores é uma prioridade para a gestão onde trabalho
6. Sinto-me à vontade para reportar problemas de segurança onde trabalho

Em seguida, a análise fatorial confirmatória do tipo máxima verossimilhança foi realizada com a utilização do software AMOS 19, sendo confirmadas as estruturas de ambos os instrumentos: Escala de

confiança do empregado na Organização e Escala de Bem-estar no Trabalho. Passou-se então a análise descritiva das variáveis do estudo, como consta na Tabela 1.

Tabela 2 - Média, mediana e desvio padrão dos participantes nas variáveis do estudo.

Variáveis	Média	Mediana	Desvio padrão
Envolvimento no trabalho	2,63	2,50	0,79
Satisfação no Trabalho	3,17	3,22	0,85
Promoção do crescimento do empregado	3,19	3,20	0,93
Solidez organizacional	3,33	3,40	0,73
Normas de demissão do empregado	3,18	3,17	0,50
Reconhecimento Profissional e Financeiro	2,90	3,00	0,86
Padrões éticos	3,61	3,71	0,70
Clima de Segurança	3,51	3,60	0,74

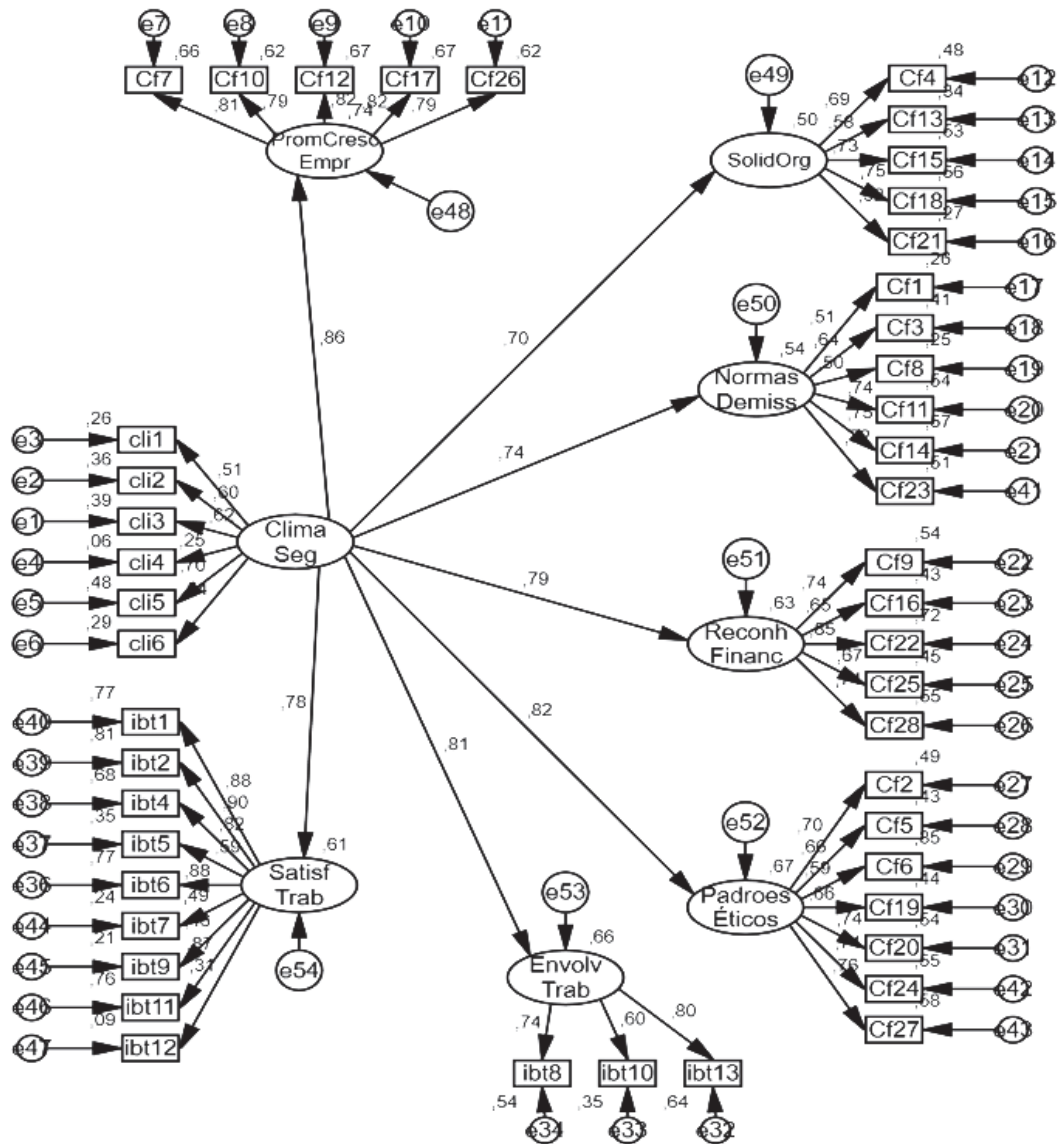
Em seguida, foi realizada uma análise correlacional com as variáveis do estudo. Tal análise foi realizada com o coeficiente de correlação linear de Pearson tendo em vista o teste de normalidade *Kolmogorov Smirnov* revelar se tratar de medidas paramétricas.

Tabela 3 - Cálculo do coeficiente de correlação linear de Pearson entre as variáveis do estudo.

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7
1. Envolvimento no trabalho	-	0,59**	0,43**	0,25**	0,13**	0,34**	0,27**
2. Satisfação no Trabalho	0,59**	-	0,63**	0,43**	0,31**	0,55**	0,55**
3. Promoção do crescimento do empregado	0,43**	0,68**	-	0,59**	0,33**	0,71**	0,64**
4. Solidez organizacional	0,25**	0,43**	0,59**	-	0,20**	0,51**	0,64**
5. Normas de demissão do empregado	0,13**	0,31**	0,33**	0,20**	-	0,29**	0,42**
6. Reconhecimento Profissional e Financeiro	0,34**	0,55**	0,71**	0,51**	0,29**	-	0,56**
7. Padrões éticos	0,29**	0,55**	0,64**	0,64**	0,42**	0,56**	-
8. Clima de Segurança	0,40**	0,55**	0,50**	0,37**	0,30**	0,50**	0,54**

Finalmente, foi realizada a análise de equações estruturais visando testar o modelo de influência do

clima de segurança sobre o bem-estar no trabalho e a confiança do empregado na organização.

Figura 1 – Modelagem de Equações Estruturais – teste do modelo proposto no estudo.**Tabela 4**

Índices	Valores ideais	Modelo sen ajuste	Modelo com ajuste
X ² /gl	Menor que 5,0	2,46	1,81
GFI	Acima de 0,9	0,74	0,81
AGFI	Acima de 0,9	0,71	0,79
CFI	Acima de 0,9	0,82	0,91
RMR	Abaixo de 0,05	0,06	0,04
RMSEA	Abaixo de 0,1	0,068 (0,065-0,072)	0,051(0,047-0,055)

Os resultados obtidos com a técnica de modelagem de equações estruturais revelaram então um modelo satisfatório da relação entre as variáveis, como hipotetizado no estudo. Assim, ao menos no que se refere aos dados do presente estudo, é possível discutir que o clima de segurança exerce influência

positiva significativa sobre a confiança do empregado na organização. Tal resultado está de acordo com o preconizado na literatura, conforme as argumentações presentes neste estudo. De fato, o clima de segurança é obtido a partir de um conjunto de indicadores que incluem, necessariamente, aspectos relativos

ao bem estar dos trabalhadores. Em todos os casos, observou-se uma influência positiva significativa ao nível de 0,01.

4. Conclusão

A presente pesquisa teve como objetivo principal avaliar a influência do Clima de Segurança sobre a confiança do trabalhador na organização. Para tanto, foi analisada a validade da Escala de Clima de Segurança no Trabalho para o contexto brasileiro, e em relação a qual, foram buscadas evidências iniciais para a sua aplicação na realização do presente estudo utilizando como critério a AFE (Análise Fatorial Exploratória) refletindo resultados os quais apresentaram comportamento razoável, conforme esperado. A importância do estudo sobre clima de segurança e a sua influência sobre a confiança do trabalhador foi, não somente, para atingir os objetivos organizacionais, mas também, mostrar sua importância e as suas consequências em relação à confiança dos empregados no ambiente laboral. Os estudos de validade e precisão das escalas demonstram por meio dos procedimentos utilizados, evidências que atestam as qualidades psicométricas do Clima de Segurança em uma Organização de Trabalho. As amostras coletadas em ambientes específicos, demonstraram comportamento homogêneo para os diferentes tipos de empresas com segmentos econômicos similares, para investimentos direcionados para segurança do trabalho, os quais poderão trazer para o sistema gestor da organização, incentivos, novas práticas e comportamentos seguros generalizados no ambiente de trabalho. Considerando a importância desse fenômeno no âmbito organizacional procurou-se explorar e conhecer a forma como o clima de segurança é um fator gerador de um ambiente seguro para uma relação de confiança entre o empregado e sua organização de trabalho. A relação entre pessoas e a organização constitui a perspectiva

intraorganizacional da confiança, de acordo com (Tzafrir & Dolan, 2004). Investigações que tratem especificamente da confiança nessa perspectiva ainda são escassas. Os valores pessoais, as variáveis sociodemográficas e os valores organizacionais representam, respectivamente, os níveis micro e macro de análise (Tamayo, 2005). Os valores organizacionais, componentes importantes da cultura organizacional, devem ser investigados como preditores da confiança. Os valores pessoais, por sua vez, indicam as metas preferenciais que orientam as escolhas dos indivíduos, afetando comportamentos e atitudes. Em se tratando das variáveis sociodemográficas, os indicativos da literatura ainda são conflitantes Von der Ohe e Martins (2010), requerendo, portanto, novas investigações. A identificação do impacto dessas variáveis pode revelar as principais motivações de empregados e das organizações que explicariam o vínculo da confiança. As análises revelaram para este estudo específico que as diretrizes de gestão de segurança do trabalho, são eficientes e consistentes para um respectivo ambiente de trabalho, quando o grau de confiança do trabalhador revela, que os compromissos com a saúde e a cultura de segurança, desenvolvidas pelo sistema gestor da organização, estão em conformidade com o que requer um sistema operacional salutar no ambiente de trabalho, em todos os níveis, mostrando que ele também é indicador e identificador do impacto dos valores pessoais, tais como variáveis sociodemográficas e valores organizacionais, produzindo um entendimento razoável sobre os constructos (clima de segurança e confiança), tão importantes em um ambiente organizacional. Novas pesquisas devem ser sugeridas também, com o intuito de delimitar os constructos, clima de segurança e confiança do trabalhador como estímulos em investimentos sobre segurança do trabalho que são de suma importância para as organizações e de forma geral para proporcionar ganhos em produtividade com qualidade.

Referências

- Albuquerque, Anelise Salazar & Tróccoli, Bartholomeu Tôrres (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: teoria e pesquisa**, 20(2), 153-164.
- Blau, P. M. (1964). **Exchange and power in social life**. New York: Wiley.
- Busco, C., Riccaboni, A. & Scapens, R. W. (2006). Trust for accounting and accounting for trust. **Management Accounting Research**, 1 (1), 11-41.
- Caetano, A. & Sousa-Lima, M. (2007). Importância do papel mediador da confiança nas organizações: relações de troca social e satisfação no trabalho. **Percursos da investigação em psicologia social e organizacional**, 3, 145-157.
- Cameron, Kim S., Bright, David & Caza, Arran (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. **American Behavioral Scientist**, 47(6), 766-790.

- Conchie, Stacey M., Woodcock, Helena E., & Taylor, Paul J. (2015). Safety and Productivity. **The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health**, p. 111.
- Cook, Karen S., Levi, Margaret & Hardin, Russel (2009). **Whom can we trust? How groups, networks, and institutions make trust possible**. Ed. Russell. Russell Sage Foundation.
- Cooper, M. Dominic & Phillips, Robin A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. **Journal of safety research**, 35(5), 497-512.
- Cummings, Larry L. & Bromiley, Philip (1996). The organizational trust inventory (OTI). **Trust in organizations: Frontiers of theory and research**, 302(330), 39-52.
- Dagenais-Desmarais, Véronique & Savoie, André (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. **Journal of Happiness Studies**, 13(4), 659-684.
- Dietz, Graham & den Hartog, Deanne N. (2006). Measuring trust inside organizations. **Personnel review**, 35(5), 557-588.
- Dirks, Kurt, T. Lewicki, Roy J. & Zaheer, Akbar. (2009). Repairing relationship within and between organizations: building a conceptual foundation. **Academy of Management Review**, 34(1), 68-84.
- Diener, Ed. (1984). Subjective well-being. **Psychological bulletin**, 95(3), 542.
- Diener, Ed *et al.* (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. **Psychological bulletin**, 125(2), 276.
- Diener, Ed & Ryan, Katherine (2009). Subjective well-being: A general overview. **South African journal of psychology**, 39(4), 391-406.
- Donald, Ian *et al.* (2005). Work environments, stress, and productivity: An examination using ASSET. **International Journal of Stress Management**, 12(4), 409.
- Flint-Taylor, Jill *et al.* (2014). Well-being in organizations. **Well-Being and Beyond: Broadening the Public and Policy Discourse**, p. 244, 2014.
- Griffin, Mark A. & Neal, Andrew (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. **Journal of occupational health psychology**, 5(3), 347.
- Guastello, S. J. (1992). Acidentes e Distúrbios de Saúde Relacionados ao Estresse: Previsão com Teoria da Catástrofe. In: Quick, J.C., Hurrell, J.J. & Murphy, L.M. (Eds.). **Trabalho e Bem-Estar: Avaliações e Intervenções para Saúde Mental Ocupacional** (pp. 262-269). Washington DC: Associação Americana de Psicologia.
- Guest, David E. (2016). Trust and the role of the psychological contract in contemporary employment relations. In: **Building trust and constructive conflict management in organizations**. Springer, Cham p. 137-149.
- Gullo, Louis J. (2018). Integrating Safety with Other Functional Disciplines. **Design for Safety**, p. 281-306.
- Hahn, S. E. & Murphy, L. R. (2008). A short scale for measuring safety climate. **Safety Science**, 46(7), 1047-1066.
- Johnson, Sheena & Robertson, Ivan; Cooper, Cary L. (2018). Well-being and employee engagement. In: **WELL-BEING**. Palgrave Macmillan, Cham. p. 31-42.
- Kramer, Roderick M. (1999). Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions. **Annual review of psychology**, 50(1), 569-598.
- Kenning, Peter (2002). **Customer Trust Management: ein Beitrag zum Vertrauensmanagement im Lebensmitteleinzelhandel**, Gabler Edition Wissenschaft Unternehmenskooperation und Netzwerkmanagement, Wiesbaden: Dt. Univ.
- Kuhnert, Karl W. & Palmer, Dale R. (1991). Job security, health, and the intrinsic and extrinsic characteristics of work. **Group & Organization Studies**, 16(2), 178-192.
- Luhmann, N. *et al.* (1979). **Trust and power: Two works by Niklas Luhmann** Wiley Chichester.
- Mayer, Roger C., Davis, James H. & Schoorman, F. David. (1995). An integrative model of organizational trust. **Academy of management review**, 20(3), 709-734.
- Mearns, Kathryn *et al.* (2001). Human and organizational factors in offshore safety. **Work and Stress**, 15(2), 144-160.
- Meliá, José L. *et al.* (2008). Safety climate responses and the perceived risk of accidents in the construction industry. **Safety science**, 46(6), 949-958.
- Michaelson, Juliet *et al.* New theories and policies for well-being: introduction. Well-being and beyond. **Broadening the public and policy discourse**. Edward Elgar/Sitra, Cheltenham/Northampton, p. 1-13.
- Motlagh, Farhad Shafiepour & Hariri, Mohammad Hassan. (2013). Determining the Relation of Social Capital with the Development of Organizational Trust and Job Attachment (the Case of the Nurses of the Non-Governmental Medical-Treatment Service Centers of Isfahan City). **International Review of Management and Business Research**, 2(2), 413.
- Niskanen, William A. *et al.* (1994). **Bureaucracy and public economics**. Books.
- Newell, Susan; Swan, Jacky (2000). Trust and inter-organizational networking. **Human relations**, 53(10), 1287-1328.
- Novelli, José Gaspar Nayme, Fischer, Rosa Maria & Mazzon, José Afonso (2006). Fatores de confiança interpessoal no ambiente de trabalho. **Revista de Administração-RAUSP**, 41(4), 442-452.
- Oliveira, Áurea de Fátima & Souza, Marcos Aguiar de (2014). Confiança do empregado na organização: o impacto dos valores pessoais e organizacionais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 14(2), 204-217.
- Osterloh, Margit & Weibel, Antoinette (2006). **Investition Vertrauen-Prozesse der Vertrauensentwicklung in Organisationen**. Gabler Edition, Wiesbaden, p. 39.
- Özyilmaz, Adnan, (2010). Vertical Trust in Organizations: A Review of Empirical Studies Over The Last Decade. **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7(13), 1-28.

- Paz, Maria das Graças Torres (2004). Poder e saúde organizacional. **Cultura e saúde nas organizações**, p. 127-154.
- Pitt, M. (2008). Health and safety and health and wellbeing. **Journal of Retail Leisure Property**, 7, 263–264. doi: 10.1057/rlp.2008.24.
- Portella, Gerardo (2014). **Gerenciamento de riscos baseado em fatores humanos e cultura de segurança**: Estudo de Caso de Simulação Computacional do Comportamento Humano. Elsevier Brasil.
- Reichers, A. E. & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. **Organizational Climate and Culture**, 1, 5–39.
- Rousseau, Denise M. (1990). Crenças normativas em organizações de captação de recursos: Vinculando cultura ao desempenho organizacional e respostas individuais. **Estudos grupo e organização**, 15(4), 448-460.
- Schneider, B. & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. **Personnel Psychology**, 36, 19–39.
- Schein, E. H. (1992). **Organizational culture and leadership**: A dynamic view. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. **Annual Review of Psychology**, 64, 361–388.
- Shapiro, Debra L., Sheppard, Blair H. & Cheraskin, Lisa (1992). Business on a handshake. **Negotiation journal**, 8(4), 365-377.
- Shockley-Zalabak, Pamela, Ellis, Kathleen & Winograd, Gaynelle (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. **Organization Development Journal**, 18(4), 35.
- Siqueira, M. M. M., Orengo, V., & Peiró, J. M. (2014). **Bem-estar no trabalho. Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 1, 39-51.
- Simiyu, M. & Waithaka, B. (2015). The Effect of Knowledge Management Factors on Implementation of Business Strategy among Commercial Banks: A Case of Banking Institutions in Chuka Town, Kenya. **European Journal of Business and Social Sciences**, 4(08), 260-284.
- Skinner, Burrhus Frederic (2011). **About behaviorism**. Vintage.
- Sprenger, Reinhard K. (2007). **Vertrauen führt**: Worauf es im Unternehmen wirklich ankommt. Campus Verlag.
- Tamayo, Álvaro (2005). Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. **Valores e comportamento nas organizações**, 1.
- Tan, Sulina Su Leen & Woodward, David G. (2005). The management accounting implications of trust: an analysis of three applications and specification of a possible research agenda. **Journal of Applied Accounting Research**.
- Tzafirir, Shay S. & Dolan, Simon L. (2004) Trust me: a scale for measuring manager-employee trust. **Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management**, 2(2), 115-132.
- Tzafirir, Shay S. & Gur, Amit. (2007). HRM: Practices and Perceived Service Quality: The Role of Trust as a Mediator. **Research & Practice in Human Resource Management**, 15(2).
- Vilela, Rodolfo Andrade de Gouveia, Mendes, Renata Wey Berti & Gonçalves, Carmen Aparecida H. (2007). Acidente do trabalho investigado pelo CEREST Piracicaba: confrontando a abordagem tradicional da segurança do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 32(115), 29-40.
- Von der Ohe, Hartmut & Martins, Nico (2010). Exploring trust relationships during times of change. **SA Journal of Human Resource Management**, 8(1), 9.
- Waddell, Gordon & Burton, A. Kim (2006). **Is work good for your health and well-being?** The Stationery Office.
- Warr, Peter (2013). Jobs and jobholders: Two sources of happiness and unhappiness. **The Oxford handbook of happiness**, p. 733-750.
- Watson, Marcia L. (2005). Can there be just one trust? A cross-disciplinary identification of trust definitions and measurement. **The Institute for Public Relations**, p. 1-25.
- Wright, Thomas A. *et al.* (2009). The role of employee psychological well-being in cardiovascular health: When the twain shall meet. *Journal of Organizational Behavior*: **The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, 30(2), 193-208.
- Weber, Jürgen (Ed.) (2008). **Das Advanced-Controlling-Handbuch**. John Wiley & Sons.
- Ybarra, Candace E. & Turk, Thomas A. (2009). The evolution of trust in information technology alliances. **The Journal of High Technology Management Research**, 20(1), 62- 74.
- Yu, Ming-Chuan *et al.* (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. **Sustainability**, 10(3), 864.
- Zanini, Marco Tulio F., Lusk, Edward J. & Wolff, Birgitta (2009). Confiança dentro das organizações da nova economia: uma análise empírica sobre as consequências da incerteza institucional. **Revista de Administração Contemporânea**, 13(1), 72-91.
- Zohar, Dov. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. **Journal of applied psychology**, 65(1), 96.
- Zohar, Dov. (2003). Safety climate: Conceptual and measurement issues. In J. C. Quick; L. E. Tetrick (Eds.), **Handbook of occupational health psychology** (pp. 123–142). American Psychological Association. doi: 10.1037/10474-006.
- Zohar, Dov. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. **Accident Analysis & Prevention**, 42(5), 1517-1522.
- Zucker, Lynne G. (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840-1920. **Research in organizational behavior**, 8, 53-111.