



University of  
Texas Libraries

REDIB  
Red Iberoamericana  
latindex

e-revist@s

Sumários.org

Centro Universitário Santo Agostinho



# revista fsa

[www4.fsnet.com.br/revista](http://www4.fsnet.com.br/revista)

Rev. FSA, Teresina, v. 17, n. 5, art.8, p. 157-182, mai. 2020

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2020.17.5.8>

DOAJ DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS

WZB  
Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung



## Bem-Estar Subjetivo e Saúde Mental como Preditores da Inveja Docente em Instituições de Ensino Superior Públicas

### Subjective Well-Being and Mental Health as Predictors of Teaching Envy in Public Higher Education Institutions

**Mary Dayane Souza Silva**

Doutorado em Administração na Universidade Federal do Pernambuco

Mestre em Administração na Universidade Federal da Paraíba

E-mail: [m.dayane.silva@gmail.com](mailto:m.dayane.silva@gmail.com)

**Antonio Roazzi**

Doutor em Psicologia do Desenvolvimento na University of Oxford, OX, Inglaterra.

Professor Titular na Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

E-mail: [roazzi@gmail.com](mailto:roazzi@gmail.com)

#### Endereço: Mary Dayane Souza Silva

Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas - Departamento de Ciências Administrativas - Av. dos Funcionários, s/n, 1º andar, sala D-1A, Cidade Universitária, CEP: 50740-580, Recife/PE, Brasil.

#### Endereço: Antonio Roazzi

Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas - Departamento de Ciências Administrativas - Av. dos Funcionários, s/n, 1º andar, sala D-1A, Cidade Universitária, CEP: 50740-580, Recife/PE, Brasil.

**Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues**

**Artigo recebido em 20/01/2020. Última versão recebida em 12/02/2020. Aprovado em 13/02/2020.**

**Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).**

**Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação**



## RESUMO

Entender a influência da inveja, Bem-Estar Subjetivo e Saúde Mental nas relações interpessoais, sociais e profissionais nas instituições de ensino tem se tornado de grande relevância. Este estudo teve por objetivo verificar se o bem-estar subjetivo e a saúde mental atuam como preditores da inveja em professores de Instituição de Ensino Superior Pública. A amostra foi composta por 101 mulheres e 75 homens, com idade média de 32,35 anos (DP = 5,144). A coleta dos dados ocorreu por meio de um questionário de autopreenchimento composto por questões sociodemográficas e de Escala Disposicional de Inveja (DES), Escala de Bem-estar subjetivo (EBES), e a Escala de Saúde mental - SF36. A correlação Pearson demonstrou que a inveja é positiva e moderadamente correlacionada com afeto negativo e negativamente com a satisfação com a vida, afeto positivo, vitalidade e saúde mental. Além disso, a análise de regressão múltipla mostrou que Afeto Negativo [ $F(1,174) = 35.36; p = .001$ ] e Satisfação com a Vida [ $F(1,173) = 6.068; p = .015$ ] são preditores de inveja. Os resultados sugerem que pessoas invejosas apresentam afetos negativos e possuem uma menor satisfação com a vida.

**Palavras-chaves:** Inveja. Bem-estarSubjetivo.Saúde Mental. Docente.InstituiçõesPúblicas.

## ABSTRACT

Understanding the influence of envy, Subjective Well-Being and Mental Health on interpersonal, social and professional relationships in educational institutions has become of great relevance. This study aimed to verify whether subjective well-being and mental health act as predictors of envy in teachers of a Public Higher Education Institution. The sample consisted of 101 women and 75 men, with an average age of 32.35 years (SD = 5.144). Data collection took place through a self-administered questionnaire composed of sociodemographic questions and those of the Disjunctive Scale of Envy (DES), the subjective Wellbeing Scale (EBES), and the Mental Health Scale - SF36. The Pearson correlation demonstrated that envy is positively and moderately correlated with negative affect and negatively with life satisfaction, positive affect, vitality and mental health. In addition, the multiple regression analysis showed that that Negative Affect [ $F(1,174) = 35.36; p = .001$ ] and Life Satisfaction [ $F(1,173) = 6.068; p = .015$ ] are predictors of envy. The results suggest that envious people have negative affects have less satisfaction with life.

**Keywords:**Envy.Subjective Well-being. Mental Health. Teacher.PublicInstitutions.

## 1 INTRODUÇÃO

A inveja é afetada, embora não necessariamente causada pela frustração, decepção, insatisfação e privação de algo. A privação real, de fato, pode não estimular a inveja, embora possa facilitar a sua expressão se esta já estiver presente (VECCHIO, 2005), demonstrando que os papéis que ela desempenha pesam muito nas relações sociais. Pois, o senso de realidade é moldado pela forma como atitudes, comportamentos e a ausência de satisfação são experienciados e gerenciados pelos indivíduos.

Apesar de sua importância, os esforços de pesquisa direcionados à inveja no local de trabalho são caracterizados por uma evidente limitação que enfraquece sua compreensão como resultado de um próprio desacordo conceitual. De fato, algumas pesquisas definem o ambiente como puramente hostil (MICELI; CASTELFRANCHI, 2007, SMITH; KIM, 2007, outros a diferenciam nas formas benignas e maliciosas (LANGE; CRUSIUS, 2015a, VAN DE VEM, ZEELENBERG; PIETERS, 2009), e outros como uma emoção uniforme impulsionada pela dor (COHEN-CHARASH; LARSON, 2017; TAI; NARAYANAN; MCALLISTER, 2012).

O invejar pode ser compreendido como um sentimento por algo desejável que outra pessoa possui e desfruta de ter (KLEIN, 1991). É uma emoção dolorosa e contraditória com base em uma experiência de falta e de comparação (MAIJALA *et al.*, 2000), um sentimento endêmico vivido a partir de situações de frustração na vida que normalmente envolve um desejo de ter o que o outro possui. Representada por uma falta de confiança, segurança em si próprio, de impotência frente ao outro, de inferioridade e de vivenciar uma situação de injustiça (PARROT; SMITH, 1993).

Algumas pesquisas examinaram o papel da inveja no trabalho e descobriram que há relação significativa com o desempenho do grupo, insatisfação no trabalho (THOMPSON *et al.*, 2015), autoestima (VECCHIO, 2005), envolvimento e propensão a deixar o trabalho (ERDIL; MÜCELDILI, 2014), falta de controle (VECCHIO, 2000), comportamentos agressivos, como angústia e coesão (DUFFY *et al.*, 2012), falta de paixão no trabalho (GHADI, 2018), entre outros. O invejoso sente ressentimento e angústia de si ou de aspectos seus como sendo maus, inferiores, pobres, imperfeitos, impotentes ou mesmo ausentes. Ao mesmo tempo em que deseja possuir o que é percebido como pessoalmente faltando para si em outro. Tal percepção discrepante é marcada pela visão permanente de que as distribuições de ativos e recursos são injustas, talvez não merecidas, apesar das considerações lógicas, essa visão pode influenciar o bem-estar e satisfação do indivíduo, principalmente em seu local de trabalho, aonde as relações sociais são mais frequentes.

Embora inúmeros autores, como: Diener e Seligman (2002), Melo (2007), Pavot e Diener (2009), Woyciekoski, Stenert e Hutz (2012), entre outros, tenham feito importantes contribuições à base de conhecimento sobre os determinantes da satisfação no trabalho, se fazia necessário, devido às ambiguidades conceituais, uma distinção mais clara entre o que deveria ser satisfeito (disposição afetiva) e quão feliz um indivíduo está com a vida dele. Assim, para lidar com os problemas, pessoas felizes iniciam pensamentos e comportamentos que são adaptativos e úteis, enquanto as pessoas infelizes lidam de maneiras mais destrutivas. O efeito sobre a saúde mental pode ser tanto positivo, proporcionando contato social, senso de esforço coletivo e identidade social, quanto negativo como fonte de estresse psicológico relacionado às demandas de trabalho e falta de apoio social no local de trabalho (CERCARELLI *et al.*, 2012).

Tanto o bem-estar subjetivo quanto a saúde mental são claramente estados perceptivos do sujeito, embora as pesquisas tenham buscado empreender cada vez mais esforços para entender se há influências na percepção de sentimentos invejosos, buscando explicar se estes estão por trás da formação dessas atitudes positivas e/ou negativas em relação ao bem-estar e a saúde. Bauer (2011) sugeriu que julgamentos de satisfação e insatisfação com o trabalho e com outros domínios da vida podem sim derivar do pensamento dos próprios indivíduos, seja estes positivos ou negativos, os quais poderiam influenciar o nível geral de bem-estar, satisfação no trabalho e problemas de saúde tanto físico quanto mental.

A partir desta visão, optou-se como *locus* de pesquisa o local de trabalho de docentes de ensino superior de instituições públicas por acreditar que é no contexto interno das universidades que as relações sociais ganham ainda mais significado por abranger o ambiente como parte constituinte da identidade docente, bem como responsável por nortear as formas de que são feitas, ser e se comportar, e de participar das atividades relacionadas com o trabalho e a organização. Além de possibilitar uma oportunidade de autorreflexão para acadêmicos, não somente sobre o seu próprio comportamento pessoal e profissional, mas considerar suas atitudes de convívio com outro do mesmo contexto social. Impulsionada pela hipótese de que estes influenciam diretamente o ambiente organizacional, interferindo em seu comportamento e relacionamento (estresse, sentimentos de inferioridade, entre outros), seu bem-estar (afetos negativos, positivos e sua satisfação/ ou não satisfação com o trabalho), e sua saúde (vitalidade e saúde mental).

Nesse sentido, o presente estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: O bem-estar subjetivo e a saúde mental atuam como preditores da inveja em professores de Instituição de Ensino Superior Pública? A contribuição deste trabalho é tentar preencher a lacuna, fornecendo novas evidências sobre a inveja no bem-estar subjetivo e na saúde mental

no local de trabalho docente, com fins de direcionar novas ações transformativas e estratégicas evitando-se sentimentos irrealistas de injustiça, percepções de justiça, confusão sobre a distribuição equitativa e justa dos ativos, estresse, depressão (NINIVAGGI, 2010), que possam vir exercer certa influência nas relações construídas e socializadas pelos indivíduos que integram o grupo e que, por sua vez, reflitam em condutas comportamentais prejudiciais individuais e/ou em ações indesejáveis pelos demais membros que venham a afetar seu bem-estar subjetivo no trabalho e, conseqüentemente sua saúde mental. E para tal, definiu-se como objetivo do presente estudo: verificar se o bem-estar subjetivo e a saúde mental atuam como preditores da inveja em professores de Instituição de Ensino Superior Pública.

Este artigo está organizado da seguinte forma: A próxima seção fornece uma breve revisão da literatura das temáticas de pesquisa. A seção três apresenta os procedimentos metodológicos adotados. Os resultados empíricos são mostrados na seção quatro, e as seções cinco e seis trazem as discussões e considerações finais, respectivamente, seguido das referências utilizadas.

## 2 REFERENCIAL, TEÓRICO

### 2.1 Inveja, Bem-estar Subjetivo e Saúde mental no Local de Trabalho

O foco deste artigo não é discutir a inveja patológica, mas a inveja comum. O tipo de inveja que é provável de afetar a maioria dos indivíduos no ambiente de trabalho e que pode ocorrer ao ouvir que um colega foi promovido ou que o outro foi felicitado por uma nova conquista profissional. No ambiente de trabalho, a inveja é uma emoção comum, engendrada por demandas de alta produtividade, competição por recursos limitados, oportunidades de promoções, comparações de desempenho, entre outros (STERLING; VAN DE VEM; SMITH, 2016). Assim, os locais de trabalho fornecem inúmeros gatilhos para o fomento da inveja, a exemplo, das avaliações e remuneração baseada em desempenho, além das próprias interações sociais, entre outras (SHAW *et al.*, 2009).

As pesquisas sobre a inveja no local de trabalho e seus resultados têm sido limitadas e concentradas predominantemente em sua natureza destrutiva, como a *schadenfreude* (SMITH *et al.*, 1996; VAN DIJK *et al.*, 2006), a sabotagem de colegas de trabalho (COHEN-CHARASH; MUELLER, 2007; O'NEIL; MUELLER, 2011), o comportamento não ético (GINO; PIERCE, 2009), na eficácia do trabalho do grupo (DUFFY; SHAW, 2000), entre outros. Apesar dessa visão destrutiva, existem estudos que evidenciam que a inveja também

pode ser funcional (COHEN-CHARASH, 2009, DUFFY, SHAW; SCHAUBROECK, 2008; TAI, NARAYANAN; MCALLISTER, 2012; VAN DE VEN, ZEELENBERG; PIETERS, 2009; VECCHIO, 1995) - uma inveja benigna que pode motivar o indivíduo invejoso a melhorar sua posição na organização para conseguir o que deseja, como um elemento motivador para um maior envolvimento comportamental com o trabalho (BOARDMAN; RACITI; LAWLEY, 2016).

As condutas prejudiciais podem ser compreendidas de maneira geral como um mecanismo no qual as pessoas podem encontrar justificativas para cometer atos antissociais sem se sentirem culpadas ou censuradas por isso, “desprendendo-se ou desengajando-se dos próprios padrões morais para cometer atos deliberadamente sem autocondenação” (IGLESIAS, 2008, p. 165), os quais podem ser manifestados ou ocultados em relação às conquistas de outros que integram o mesmo núcleo social. Tais ações podem até ser parcialmente inconscientes para os próprios indivíduos invejosos e seu comportamento pode ser condicionado pela inveja sem eles perceberem, pois quando a inveja é ativada em níveis inconscientes ou conscientes é experimentada como: dolorosa, angustiante e insatisfatória.

O invejoso, em meio à inveja inconsciente, vê o mundo e os outros como negativos, vazios, insatisfatórios, amargos, injustos e inatingíveis, ao criar um estado de sofrimento autoimposto, que é amargurado e sombrio (NINIVAGGI, 2010). A inveja apresenta-se em relação a muitos estados experienciais, emocionais e de espírito como: ansiedade, sofrimento, desejo, ódio, ressentimento, solidão, desgosto, psicose, motivação, autodestruição, culpa, entre outros (NINIVAGGI, 2010). Não sendo tão fácil de categorizar em parte porque, ao contrário de sentimentos como medo ou raiva que são acompanhados por reações específicas comuns à maioria dos indivíduos, por exemplo, os sentimentos invejosos são menos expressivos, identificável e indistinguível em termos de reconhecimento dos efeitos presente em seus comportamentos sobre outros (VIDAILLET, 2008).

Geralmente, a inveja é experimentada quando de acordo com Dogan e Vecchio (2001): deseja-se possuir objetos materiais ou atributos pessoais de outra pessoa; avalia-se inferiormente o valor de si baseado em uma comparação social com outro colega; sente-se infeliz com o que outro colega tem; e deseja-se que outros percam as vantagens ou não as tenha em primeiro lugar. A inveja penetra gradual e inevitavelmente no ambiente da organização, sendo frequentemente descrita como um "veneno". O que a torna tão tóxica é difícil de detectar no início, uma vez que se expressa de forma oculta, muitas vezes inconsciente e de maneira disfarçada. Por exemplo, pode manifestar-se sob a forma de agressividade em relação a uma

pessoa e, no entanto, é difícil saber com certeza que essa agressividade é causada pela inveja (VIDAILLET, 2008).

Esta surge em sujeitos que são levados a imaginar que podem ou devem estar no lugar de outra pessoa, mas não estão; assim, o lugar do outro passa a ser algo invejável (VIDAILLET, 2008). Em uma organização, esse “algo” pode ser um melhor salário (ou recompensa), poder ou *status*. As pessoas que encontram satisfação em sua carreira, que não são atormentadas por frustração inexpressiva e que aceitaram suas próprias limitações, provavelmente não sentirão inveja (GHADI, 2018). Indivíduos que, ao contrário, carecem de autoconfiança e veem os outros como seres completos que não possuem limitações, podem assumir características de uma pessoa invejosa, considerando que pode se sentir desapropriado e desvalorizado pela organização.

A pesquisa sobre a temática no local de trabalho é reforçada quando o objeto da inveja é relevante para o *status* social (CRUSIUS; LANGE, 2017; FISKE, 2010; LANGE; CRUSIUS, 2015b), uma vez que os indivíduos têm um forte desejo por tal *status* (ANDERSON, HILDRETH; HOWLAND, 2015), e quando o invejoso percebe que a pessoa invejada é semelhante a si (HENNIGER; HARRIS, 2015; SCHAUBROECK; LAM, 2004). As práticas de gestão na organização e, em particular, a forma como os processos são conduzidos, fornecem outras oportunidades de desencadear inveja entre os funcionários, a exemplo, de quando uma pessoa é promovida e não a outra, pois uma lacuna se abre entre duas pessoas auto-comparáveis (VIDAILLET, 2008).

Segundo Sias *et al.*, (2004), a promoção de um dos funcionários na organização para uma posição de autoridade formal em detrimento de outro se configura como uma das principais causas da deterioração da amizade no local de trabalho. Esse desgaste das relações entre indivíduos pode ser interpretado como uma manifestação de inveja. É importante notar, no entanto, que uma promoção não aciona sistematicamente a inveja, dois fatores parecem ter um papel decisivo frente a essa situação: altas expectativas de promoção e um alto nível de similaridade entre o indivíduo rejeitado e o promovido.

Os sentimentos de inveja vivenciados pelos sujeitos estão enraizados na ideia de que tudo o que o outro possui deve ser seu por direito. Indivíduos invejosos sentem-se privados daquilo que as pessoas invejadas possuem, e ver isso no outro causa o sofrimento insuportável (VIDAILLET, 2008). Sendo o que o outro possui o único objeto capaz de satisfazer o invejoso, o que explica o desejo de adquiri-lo para si mesmo ou privar o invejado do mesmo. Organizações que adotam práticas gerenciais e motivacionais, que se baseiam na exploração da inveja, desempenham um jogo perigoso. Quando a inveja é permitida em uma organização,

dificulta a fluidez relacional e os indivíduos são levados a negligenciar aspectos, como a criatividade ou a colaboração, que são essenciais à sua sobrevivência (VIDAILLET, 2008).

Para Vecchio (1995), o desafio consiste em permitir que os indivíduos superem situações que os levaram a duvidar de suas próprias competências e habilidades por meio da promoção da autonomia do emprego e da minimização das oportunidades de comparação no intuito de reduzir às probabilidades de surgimento da inveja. De acordo com Tomei (1994), a inveja no contexto organizacional deve ser gerenciada por meio de ações estratégicas implementadas nos níveis individuais e organizacionais, resumidas conforme podem ser observadas no Quadro 01.

**Quadro 01 – Estratégias adotadas para gerenciar a inveja**

<b>Nível Individual</b>	<b>Nível Organizacional</b>
<b>Não às práticas que conduzem</b>	<b>Não às práticas que conduzem</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• À busca do sucesso a qualquer preço</li> <li>• À estratégias de desvalorização</li> <li>• À estratégias de negação</li> <li>• À estratégias de idealização</li> <li>• À projeções</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ao individualismo</li> <li>• À estruturas fechadas</li> <li>• Aos modelos autoritários</li> <li>• Aos privilégios e ostentações</li> <li>• À polarização</li> <li>• À politização</li> <li>• À mentiras e boatos</li> </ul>
<b>Sim às práticas que conduzem</b>	<b>Sim às práticas que conduzem</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ao autoconhecimento</li> <li>• À autovalorização</li> <li>• À busca de excelência</li> <li>• À busca de lideranças</li> <li>• Ao senso de responsabilidade e reciprocidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À cooperação e equipes</li> <li>• À gestão participativa</li> <li>• À flexibilidade e autonomia</li> <li>• Aos programas salariais redondos</li> <li>• À negociação de conflitos</li> <li>• À avaliação de mérito e de potenciais</li> <li>• Ao sistema de informação</li> </ul>

Fonte: Adaptado de Tomei (1994).

A inveja enraíza-se em indivíduos que não conseguem se livrar de seus sentimentos de inferioridade; sentimentos que, em geral, podem ser percebidos como o lado negativo de um mundo que valoriza o sucesso acima de tudo. De uma perspectiva interpessoal e social, a proximidade física nos locais de trabalho provoca comparações que podem reforçar a inveja e, na medida em que está se estabelece com sobreposições experienciais tais como ciúme, rivalidade e competitividade, pode expressar-se em formas comportamentais complexas, como trapaça, roubo e, em último caso, agressão (NINIVAGGI, 2010).

Esses impulsos a base de inveja se tornam observáveis por meio de comportamentos de competição, rivalidade, "mentalidade de ganha-perde", entre outros. A principal responsabilidade das organizações não é tanto erradicar a inveja, mas limitar seus efeitos

potencialmente destrutivos, ao assumir um papel inativo, mas ainda assim significativo no desenvolvimento da inveja no local de trabalho, ao falhar em ver que certas situações podem estimulá-la. Ou, adotar uma postura importante na gênese da inveja, impedindo-a de se enraizar e se tornar tóxica e, até mesmo em casos extremos, podem desempenhar uma atuação muito mais ativa e destrutiva, ao promover e aguçar os sentimentos de inveja que existem entre os funcionários para promovê-la (VIDAILLET, 2008).

Assim, para superar a inveja é preciso abster-se de raciocinar em termos de superioridade ou inferioridade, ser capaz de compreender as suas próprias limitações, lidar com sentimentos ambivalentes e esclarecer as implicações de suas escolhas profissionais em termos de perdas e de oportunidades (VIDAILLET, 2008). A inveja contém elementos de possessividade, que exigem atenção por exibir um forte desejo de possuir e uma relutância em compartilhar, em parte, atribuída ao desejo de obter o que se acredita não ter, causada pela sensação de falta e pelo sentimento de que nunca poderá possuir o objeto invejado (NINIVAGGI, 2010). A questão é se a organização está disposta a reconhecer esse assunto e se será capaz de identificar quando ela surge, para entender o que a aciona no intuito de minimizar os seus efeitos potencialmente destrutivos.

A satisfação com o trabalho configura-se como preditor de realização pessoal e de felicidade com a vida (SUHAIL; CHAUDHRY, 2004). A existência de relações interpessoais de apoio resulta em níveis mais altos de bem-estar, ao passo que níveis mais baixos levam a suscetibilidade de estresse psicológico e doenças físicas (KIRANA; ROSEN; HATZICHRISTOU, 2009), entre outros. No campo organizacional, a pesquisa entre o BES e a variável trabalho permite observar que pessoas que apresentam pensamentos e comportamentos felizes podem ser consideradas adaptativas e construtivas, ao contrário de indivíduos menos felizes, que parecem se utilizar de estratégias destrutivas em suas relações (WOYCIEKOSKI; STENERT; HUTZ, 2012).

De acordo com Melo (2007), a relação trabalho/vida envolve as condições de trabalho, a própria satisfação com este, as características individuais e com a vida como um todo. O ambiente de atuação profissional permite ao indivíduo um status social e a realização pessoal, além de servir como ponte na busca por seus objetivos pessoais e profissionais. Dessa forma, a satisfação com o trabalho contribuiria para a melhoria de vida dentro e fora da organização ao influenciar atitudes, comportamentos e os relacionamentos sociais (GUIBEL; KLIJN, 2003).

O campo de estudo do bem-estar refere-se à análise científica da felicidade, sendo considerada a percepção dos sujeitos sobre suas próprias vidas (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; WOYCIEKOSK; STENERT; HUTZ, 2012). A palavra “felicidade” é

utilizada para denotar várias situações satisfatórias da vida. No sentido mais amplo, é um conceito que abrange tudo que é bom, o que permite associá-lo a termos como bem-estar ou qualidade de vida tanto individual quanto social (VEENHOVEN, 2012). Embora a satisfação com a vida esteja intrinsecamente relacionada a esta, ainda existe diferentes significados associados à felicidade, como aspectos da vida versus a vida como um todo, bem como o prazer passageiro versus a satisfação duradora.

Nesta perspectiva têm-se duas vertentes teóricas que discorrem sobre o bem-estar, cuja principal diferença entre as duas abordagens reside na sua concepção de felicidade. A primeira é a psicológica, em que a ênfase predominante é a visão eudaimônica de felicidade, voltada a sentimentos de propósito, auto-realização, crescimento pessoal, busca de serventia ou significado na vida (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PAVOT; DIENER, 2009). O bem-estar eudaimônico reflete elementos de uma vida boa que vai além da afeição agradável e da satisfação com a vida (TIBERIUS, HALL, 2010).

A segunda vertente é a subjetiva, em que predomina a visão hedônica da felicidade (busca pelo prazer e fuga da dor). Essa abordagem reflete uma ênfase em “sentir-se bem” e na predominância de experiências agradáveis a partir de uma avaliação positiva da vida como um todo (PAVOT; DIENER, 2009), atua sobre duas dimensões: afetiva ou emocional, composta por afetos positivos (prazer) e negativos (desprazer) e a cognitiva, relacionada com a satisfação com a vida (PAVOT *et al.*, 1991).

Essa subjetividade refere-se a uma experiência consciente do indivíduo a partir do auto-relato de si, baseado em seus padrões, valores e crenças sobre uma vida feliz, apesar de avaliar o afeto e a satisfação como domínios específicos da vida (MELO, 2007). Portanto, o bem-estar pode ser descrito como um construto correspondente à satisfação do indivíduo com áreas diferentes da vida como: relações familiares, saúde, educação, personalidade, socialização, trabalho e conhecimento pessoal (ALBUQUERQUE; SOUSA; MARTINS, 2010).

Embora elementos emocionais possam ser identificados tanto na hedônica quanto na eudaimônica, este estudo enfoca a primeira vertente na dimensão cognitiva dos aspectos racionais ou intelectuais no intuito de levantar e caracterizar aspectos do ambiente de trabalho dos indivíduos por meio da definição do bem-estar subjetivo relacionado com a satisfação, com a vida experienciada de forma global ou específica (ALBUQUERQUE *et al.*, 2006). Ao Englobar, em parte, o bem-estar subjetivo individual e os motivos que levam as pessoas a viverem de forma positiva as experiências da vida, suas aspirações passadas, comparações com outros, valores pessoais etc (GALINHA; RIBEIRO, 2005).

O bem-estar subjetivo (BES) é um dos temas abordado sobre a nova visão da Psicologia (ALBUQUERQUE; SOUSA; MARTINS, 2010). O conceito surgiu por meados da década de 70 como uma medida importante para a avaliação da saúde e do estilo de vida, tanto física como mental (GALINHA; RIBEIRO, 2005). Compreende os componentes afetivos e cognitivos que as pessoas consideram como satisfatório sobre sua própria vida (DIENER; SUH; SMITH, 1999). A avaliação de uma pessoa sobre sua vida refere-se tanto em termos cognitivos na medida em que uma pessoa julga e avalia de forma consciente sua satisfação com a vida como um todo ou faz um juízo avaliativo sobre aspectos específicos desta. Pode ainda apresentar-se em termos afetivos quando faz uma avaliação com base em situações experienciadas de maneira agradável ou desagradáveis em relação a certos aspectos da sua vida (DIENER; SUH; OISHI, 1997).

“O BES envolve uma ampla categoria de respostas cognitivas e emocionais sobre a satisfação com a vida do indivíduo, e pode vir a ter, como um de seus preditores, os valores humanos” (ALBUQUERQUE *et al.*, 2006, p. 136). O conceito expressa um juízo avaliativo em termos globais ou específicos da vida (GALINHA; RIBEIRO, 2005). Portanto, pode ser compreendido como a satisfação que os indivíduos atribuem a distintas áreas de sua vida, configurando-se assim como um construto multidimensional.

Diener, Suh e Oishi (1997) denominaram três características do bem-estar subjetivo enquanto campo de estudo. Em primeiro lugar, não foca apenas os estados emocionais indesejáveis, mas a visão do todo, focalizando nos pontos de diferenças entre pessoas ligeiramente felizes, moderadamente e extremamente felizes. Em segundo, pode ser definida em termos das experiências internas dos indivíduos, embora os critérios de saúde mental sejam determinados exteriormente, o BES é medido considerando-se a perspectiva do próprio indivíduo. E por fim, o BES enfatiza a relação de longo tempo e não apenas o momento, pois frequentemente o que pode vir a fornecer felicidade em um dado momento pode não ser suficiente para produzir o bem-estar subjetivo duradouro. Por exemplo, pode-se ter um trabalho feliz, mas estar insatisfeito com seu casamento, ou estar satisfeito com a vida conjugal apesar de possuir um trabalho infeliz.

Vários estudos foram realizados acerca do bem-estar subjetivo, buscando evidenciar suas possíveis relações com outras variáveis. Por exemplo, boas relações sociais favorecem alta felicidade e relacionamentos satisfatórios com outros (DIENER; SELIGMAN, 2002); alto nível de estresse causado pelo desemprego e acompanhado de baixa satisfação com a vida, gera um baixo nível de BES (DIENER *et al.*, 1999), as condições de trabalho desfavoráveis e a indisponibilidade de recursos contribuem para o surgimento do mal-estar (FISCHER; VAN DE

VLIERT, 2011), assim como as condições socioeconômicas (WOYCIEKOSKI; STENERT; HUTZ, 2012).

Entre os componentes que constituem o BES, a satisfação com a vida pode ser considerada como um construto distinto que avalia cognitivamente e de forma global a qualidade da vida como um todo ao assumir um julgamento valorativo desta (PAVOT; DIENER, 2009). Ao permitir que os sujeitos determinem seus próprios critérios de julgamento em relação a sua vida e os ponderem de acordo com suas escolhas, na medida em que tais atitudes afetam a forma como estes vivenciam seu estado de saúde (STRAUME; VITTERSO, 2014).

Portanto, sentir-se bem ou mal em domínios específicos da vida, tais como: engajamento, desempenho acadêmico, relacionamentos amorosos, relações familiares, entre outros, podem atuar como influenciadores em sua satisfação com a vida (PAVOT; DIENER, 2009). Mesmo quando estes domínios não se limitam a experiências afetivas, podem captar aspectos não afetivos da experiência, que são importantes para os indivíduos, como por exemplo, o sucesso da pessoa em atingir metas valorizadas. Embora esteja relacionada com o BES, atua parcialmente independente dos aspectos afetivos (STRAUME; VITTERSO, 2014).

Para Pavot e Diener (2009), a satisfação com a vida é um julgamento consciente e cognitivo que reflete as expressões de cada indivíduo quanto aos seus próprios critérios de satisfação existencial. Refere-se a um processo de julgamento no qual os indivíduos, a partir de um conjunto próprio de critérios, avaliam a qualidade de suas vidas (SHIN; JOHNSON, 1978). O significado que os sujeitos atribuem à felicidade e a satisfação com a vida difere comportamentos individuais, grupais, organizacionais e culturais (WOYCIEKOSKI; STENERT; HUTZ, 2012).

Embora possam existir algumas concordâncias sobre componentes relevantes para caracterizar uma “vida boa”, como saúde e relacionamentos bem-sucedidos, cada indivíduo pode atribuir um nível de importância diferente a estes (PAVOT; DIENER, 2009), pois os sujeitos têm seus próprios critérios de avaliação, o que, em alguns casos, pode se sobrepor em importância sobre os valores básicos. De acordo com Woyciekoski, Stenert e Hutz (2012), valores refletem o que as pessoas acreditam ser relevantes para si, ao invés de explicar como pensam na presença de variáveis sociais. Motivo de se buscar avaliar a vida dos indivíduos de forma completa em vez de apenas sua satisfação com domínios específicos, possibilitando assim que estes ponderem sua avaliação em termos de seus próprios valores, chegando a um julgamento global em relação a sua satisfação com a vida.

A avaliação global de uma pessoa sobre sua satisfação com a vida pode atuar como um importante preditor no julgamento geral deste indivíduo sobre sua saúde, considerando que ambos estão intimamente ligados, uma vez que em alguns casos a saúde pode ter um efeito causal no bem-estar, pois a incidência de satisfação em uma área da vida tende a se estender a outros aspectos do bem-estar subjetivo e, sobre certas circunstâncias o aumento da satisfação com a vida pode melhorar a saúde (STRAUME; VITTERSO, 2014).

Assim, torna-se necessário estar atento aos sinais emitidos pelo próprio corpo para não cair no sofrimento que determinados aspectos do trabalho podem impor. Uma vez que as características individuais, quando estruturam determinada forma de sofrimento tendo por base aquilo que lhe parece como mais conflitante e angustiante no ambiente trabalho, podem ser desencadeantes de problemas psíquicos. Neste sentido, o trabalho e as relações sociais estabelecidas podem levar à depressão, hipocondria, paranoia, histeria, absenteísmo, ente outros (SAMPAIO; GARCIA FILHO, 2015). Assim, as relações sociais no trabalho podem atuar como estruturador de modos específicos de sofrimento mental construídos durante a vida do sujeito e marcados pelos momentos significativos, positivos ou negativos que ele possa viver, e entre estes momentos está o trabalho.

Para Sampaio e Garcia Filho (2015) as condições de vida cristalizam-se na expressão corporal e busca transparecer isso por meio da satisfação/insatisfação, conforto/desconforto, dor/ausência de dor e prazer/ausência de prazer que deixam marcas, de modo crescente sobre a vida dos sujeitos e sobre as relações estabelecidas com outros.

Assim, o local de trabalho fornece recursos que podem colaborar beneficentemente para a vida profissional dos indivíduos, bem como permitir um melhor domínio dos relacionamentos socioprofissionais. Tais recursos de trabalho referem-se a aspectos do trabalho intrínsecos de alguém relacionado à tarefa (por exemplo, variedade de trabalho, autonomia, feedback) ou localizados num contexto de atuação mais amplo (por exemplo, oportunidades de aprendizagem, carreira e apoio social (BEHAM; DROBNIC, 2010). Bem como podem ocasionar sentimentos de hostilidade, sabotagens, fofocas, insatisfação tristeza, além de problemas de saúde como depressão, paranoia, estresse, doenças físicas como privação de sono, cansaço, entre outras.

### 3 METODOLOGIA

A presente pesquisa se caracteriza como uma finalidade exploratória e descritiva. Conforme Sampieri, Collado e Lucio (1991), a exploratória tem o intuito de realizar um

levantamento acerca das percepções do fenômeno estudado. Já a descritiva tem o intento de apresentar características de um fenômeno, população ou relações entre variáveis (GIL, 2008). Assim, a finalidade desta pesquisa é estudar as características de um grupo específico. Quanto à abordagem, se enquadra em uma pesquisa quantitativa realizada a partir de uma *surveyonline* com foco em estudar o mundo social como algo compreendido por elementos empíricos e concretos, que podem ser aferidos por métodos estatísticos e formulados com rigor acadêmico (BURREL; MORGAN, 1979; SOARES; CASTRO, 2012).

A amostra foi composta por 176 professores universitários de diferentes instituições de ensino superior públicas, que se prontificaram a colaborar com a presente pesquisa. Para a realização deste estudo utilizou-se três instrumentos de medida. Fez-se uso da Escala de Inveja Disposicional (DES) desenvolvida por Smith *et al.*, (1999) e validada no Brasil por Milfont e Gouveia (2009, a Escala de Bem-Estar Subjetivo, validada para o contexto brasileiro por Albuquerque e Tróccoli (2004), e a Escala de Saúde Mental - *Short Form Health Survey 36 - (SF-36)*. Com relação aos procedimentos de coleta, disponibilizou-se um *link* de acesso à pesquisa, no qual foi solicitado o aceite virtual do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) a todos os participantes. O tempo de resposta variou entre 7 e 10 minutos. Os procedimentos de análise dos dados foram submetidos ao programa SPSS versão 21 e inicialmente foram analisados de forma descritiva. Na sequência, as análises incluíram correlações entre variáveis e análises de regressão.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As características dos participantes estão resumidas na Tabela 01. A maioria da amostra era composta por mulheres (56,7%) com idades entre 30 e 38 anos – 58,4%; sendo metade dos sujeitos efetivos e a outra de substitutos, dos quais 94,9% atuam como T40 e pertencem ao curso de Administração (68, 5%).

**Tabela 01 – Dados sociodemográficos da amostra (n=176)**

	Variáveis	Frequência	Percentual	Percentual Válida	Percentual Acumulado
1. Idade	24-29a.	52	29,2	29,2	29,2
	30-38a.	104	58,4	58,4	87,6
	>38a.	22	12,4	12,4	100,0
2. Sexo	Masculino	75	42,1	42,6	42,6
	Feminino	101	56,7	57,4	100,0

3.	Vínculo	Efetivo	88	49,4	50,0	50,0
		Substituto	88	49,4	50,0	100,0
4.	Regime de Trabalho	T40	169	94,9	96,0	96,0
		T20	7	3,9	4,0	100,0
5.	Curso	Administração	122	68,5	69,3	69,3
		Computação	7	3,9	4,0	73,3
		Direito	9	5,1	5,1	78,4
		Educação	1	,6	,6	79,0
		Física				
		Engenharia Civil	3	1,7	1,7	80,7
		Física	8	4,5	4,5	85,2
		Letras	4	2,2	2,3	87,5
		Matemática	10	5,6	5,7	93,2
		Psicologia	10	5,6	5,7	100,0

A seguinte hipótese (H1) foi desenvolvida para esse estudo: Espera-se que a inveja tenha um impacto positivo na:

H1a: Satisfação com a vida;

H1b: Afeto Negativo;

H1c: Afeto Positivo;

H1d: Vitalidade;

H1e: Saúde mental.

Para testar as hipóteses, realizou-se uma análise de correlação *Pearson* e uma análise de regressão linear múltipla. Os valores médios das variáveis de pesquisa, seus desvios-padrão e matriz de correlação são fornecidos na Tabela 02.

**Tabela 02 – Média e desvio padrão das variáveis de pesquisa e matriz de correlação**

Variáveis	Média	Desvio Padrão	1	2	3	4.	5	6
1. Inveja	1,8374	,68628	1	,288**	-,332**	-,369**	-,224**	,411**
2. Vitalidade	1,9787	,75822	-,288**	1	,512**	,527**	,448**	-,443**
3. S Mental	2,2932	,87893	-,332**	,512**	1	,599**	,443**	-,718**
4. Sat. Vida	3,3303	,74578	-,369**	,527**	,599**	1	,560**	-,559**
5. Positivo Afeto	3,1214	,75255	-,224**	,448**	,443**	,560**	1	-,346**
6. Negativo Afeto	2,4387	,80966	,411**	-,443**	-,718**	-,559**	-,346**	1

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Os resultados revelaram que foi observada uma relação positiva significativa entre a inveja e afeto negativo em  $p < 0,00$ . Assim, a hipótese de H1b foi suportada. A variável inveja obteve uma associação levemente negativa com “Satisfação com a vida” ( $r = -0,369$ ;  $p < 0,01$ ), “Vitalidade” ( $r = -0,288$ ;  $p < 0,01$ ) e “Saúde mental” ( $r = -0,369$ ;  $p < 0,01$ ). Também foi possível verificar uma relação positiva de baixo nível entre inveja e “Afetos positivos” ( $r = -0,224$ ;  $p < 0,01$ ). Portanto, a hipótese H1a, H1c e H1d não foram suportadas.

A regressão hierárquica foi utilizada para testar as hipóteses. Inicialmente, o bloco de variáveis de controle foi introduzido no modelo, seguido pelas variáveis independentes e moderadoras apropriadas. A Tabela 03, a seguir, apresenta o sumário do modelo proposto.

**Tabela 02 – Sumário do Modelo**

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado	Desvio Padrão Estimado	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,411 <sup>a</sup>	,169	,164	,62744	,169	35,362	1	174	,000
2	,444 <sup>b</sup>	,197	,188	,61850	,028	6,068	1	173	,015

a. Preditores: (Constant), Negativo.Afeto

b. Preditores: (Constant), Negativo.Afeto, Sat. Vida

Os resultados mostram que o modelo 1 foi significativo ( $r^2 = 0,169$ ;  $F = 35,36$ ;  $p < 0,00$ ). De acordo com o modelo, houve uma relação positiva significativa entre inveja e afeto negativo ( $R = 0,411$ ,  $p < 0,00$ ). Podem-se afirmar que o modelo é significativo e que o modelo 1 é explicado pela variável independente. Assim, o resultado demonstra que a dimensão afeto negativo tem um impacto estatístico significativo na inveja. Diante estes dados, confirma-se a hipótese H1b.

A variável satisfação com a vida, posteriormente incluída no modelo, aumentou as intenções de rotatividade em 18,8%. Pode-se considerar que este modelo seja um bom ajuste, pois o valor de  $r^2$  se encontra próximo de 1, indicando que existe uma forte relação entre as variáveis. Portanto, ao realizar a análise de regressão, pode-se afirmar que a correlação existente entre as variáveis é positiva moderada ( $r = 0,411$ ) para o primeiro modelo e que o valor de ( $r^2 = 0,169$ ) e  $r^2_a = (0,164)$  não são muito diferentes.

O mesmo pode ser observado para o segundo modelo, onde  $r = 0,444$  e os valores de ( $r^2 = 0,169$ ) e  $r^2_a = (0,164)$  próximos, sendo que o maior valor de  $r^2$  ajustado corresponde ao modelo em que são consideradas as duas variáveis explicativas, afetos negativos e satisfação com a vida. Este valor permite afirmar que 18,8% ( $r^2_a = 0,188$ ) da variabilidade da inveja é

explicada por este modelo. Assim, confirma-se a hipótese H1a de que a satisfação com a vida tem uma associação com a inveja.

Com o intuito de identificar e quantificar a correlação entre os indicadores deste estudo, inicialmente determinou-se o coeficiente de correlação *Pearson*. A partir deste foi possível identificar que inveja possui uma moderada correlação negativa com a satisfação com a vida, afetos positivos, vitalidade e saúde mental e positiva com afeto negativo. A partir disso, foi proposto o modelo de regressão para prever a inveja. Assim surgiram todas as demais análises seguintes. Dentre estas análises, destaca-se a análise de Regressão, onde foi plausível testar a hipótese da existência de regressão entre as variáveis do modelo, chegando à conclusão de que existe a regressão entre as variáveis dependentes e as predictoras pela tabela ANOVA, ao nível de significância de 5%.

A partir da matriz de correlações entre as variáveis em estudo, verificou-se que a inveja revelou uma correlação negativa e de modo significativo com os fatores (afetividade positiva, satisfação com a vida, vitalidade e saúde mental). Pode-se afirmar, ainda, que a afetividade negativa contribui positivamente e de modo significativo em relação à inveja.

Smith et al. (1999) ao estudarem a associação empírica entre inveja disposicional e os resultados individuais de saúde mental em uma amostra de universitários, identificaram que medidas de inveja autorreferidas se correlacionavam negativamente com a autoestima e positivamente com a incidência de depressão. Em pesquisas realizadas por Smith et al., (1996) a inveja disposicional foi correlacionada negativamente com a autoestima, e positivamente com depressão. Assim como no estudo realizado por Gold (1996) no qual a inveja foi significativamente associada ao bem-estar psicológico, sentimento depressivo e ansiedade. O que, por sua vez, pode induzir a comportamentos ressentidos e hostil (DUFFY, *et al.*, 2012) para o objeto de sua inveja (HILL; DELPRIORE; VAUGHAN, 2011).

Constatou-se ainda que as variáveis, vitalidade, saúde mental e afetos positivos, influenciam negativamente e significativamente a inveja. Para Huh e Lee (2018), a inveja atua como um mecanismo psicológico que pode ligar a relação entre problemas psicológicos e saúde, os autores destacam ainda a necessidade de focar em características individuais, relacionados à inveja para evitar sofrimentos emocionais. Pois, pessoas otimistas e mais felizes tendem a se engajar melhor em comportamentos saudáveis (VEENHOVEN, 2008).

Pode-se afirmar, em relação aos modelos preditivos, que existe uma relação entre a inveja e afetos negativos evidenciada no primeiro modelo, embora o segundo modelo (afetos negativos e satisfação com a vida) tenha se mostrado mais adequado e significativo. As instituições públicas necessitam definir métodos que ajudem a reduzir a inveja e os afetos

negativos, que têm grande potencial de minar a satisfação com a vida nesses locais de trabalho. Um ponto de partida para fazer isso é medir ambos e seus principais determinantes entre todos os colaboradores da organização. Embora a inveja seja algo difícil de definir e de reconhecer por parte daqueles que a possuem, as organizações devem olhar efetivamente para as emoções negativas que a envolvem.

Na segunda regressão hierárquica tentou-se perceber se a variável afeto negativo e satisfação com a vida são melhores preditores da inveja. Assim, foi verificado que os fatores (Afeto negativo) e o fator (satisfação com a vida) explicam uma parte significativa da variância, sobretudo a inveja. Essa relação entre a inveja e satisfação com a vida tem sustentação no estudo Sterling, Van de Vem e Smith (2016) ao indicarem que a inveja pode aumentar a satisfação sentida quando o objetivo é reduzir o *status* do objeto de sua inveja. Nessa percepção, é conceitualmente viável que a inveja traga alguns ganhos, mesmo sendo uma emoção humana dolorosa no curto prazo, podendo servir de motivador a alcançar mais no futuro, embora o artigo não encontre evidências de que a inveja seja benéfica (por exemplo, como um futuro motivador).

Embora a variabilidade da variável inveja não seja inteiramente explicada pelos afetos negativos e satisfação com a vida, existindo outros fatores que não foram identificados neste estudo, pode-se afirmar que, em média, uma variação das variáveis afetos negativos e satisfação com a vida provocam uma variação de inveja. Ou seja, os resultados obtidos indicaram que afetos negativos e satisfação com a vida são um importante preditor no desenvolvimento de sentimentos de inveja.

O trabalho de Porath e Pearson (2012) corrobora com essa afirmação, uma vez que para os autores as emoções negativas influenciam negativamente os comportamentos dos funcionários, levando ao baixo desempenho, comprometimento e esforço, impedindo o desenvolvimento organizacional. Logo, as organizações precisam pensar em incentivos para lidar com as emoções negativas e com as perdas organizacionais que elas ocasionam no ambiente de trabalho. Na perspectiva de Ghadi (2018), a inveja no ambiente de trabalho é percebida conceitualmente como uma emoção desagradável manifestada por meio de reações como: hostilidade, agressividade, inferioridade e outros comportamentos violentos em relação às relações interpessoais.

Por fim, o artigo oferece duas contribuições. A primeira valida que os professores têm uma correlação moderada entre a inveja e afetos negativos, embora a inveja seja um sentimento desconfortável e as pessoas tentem se livrar das emoções desagradáveis que sentem. A segunda mostra que afetos negativos e satisfação com a vida são preditivos de inveja, indicando no um

ponto de partida para se medir os níveis de inveja e seus principais determinantes entre todos os membros da organização.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo pode fornecer contribuições significativas para a literatura. Acredita-se que esses achados possam fornecer informações significativas e relevantes às instituições públicas repensarem a forma como impulsionam a competitividade, necessidade de diferenciação e reconhecimento, *status quo* entre os docentes. Embora as instituições públicas não sejam diretamente as responsáveis pelos problemas relacionados a um ambiente que fomenta a inveja, conseqüentemente levam a uma piora no bem-estar subjetivo e na saúde mental; são indiretamente responsáveis por induzir uma produtividade, competitividade por editais de fomento, distribuições de recursos para programas, entre outros fatores que atuam sobre o contexto de professores universitários.

Assim, as instituições públicas necessitam definir métodos que ajudem a reduzir a inveja e os afetos negativos que têm grande potencial de minar a satisfação com a vida nesses locais de trabalho e potencializa problemas de saúde tanto mental quanto física. Um ponto de partida para fazer isso é medir ambos e seus principais determinantes entre todos os colaboradores da organização. Embora a inveja seja algo difícil de definir e de reconhecer, por parte daqueles que a possuem, as organizações devem olhar efetivamente para as emoções negativas que a envolvem e sua relação em termo de que tipo de satisfação e problemas de saúde esteja implicado nessa relação. Uma vez que a satisfação pode estar relacionada com a inveja em uma perspectiva de insucesso, de realização pelo dano infringido, ou até mesmo na felicidade do fraco do outro. Além de que a presença de emoções negativas induz a não satisfação e depressão, que por sua vez podem direcionar a sabotagens e retaliações para aliviar o sentimento de impotência, raiva, insatisfação, estresse e dor gerados pelo ato que deu origem ao sentimento.

A limitação básica do presente estudo é a realização da pesquisa em um pequeno grupo amostral pouco representativo da população de professores de universidades públicas. Portanto, novos estudos podem ser realizados com grupos de amostragem maiores, incluindo diferentes categorias de servidores públicos. Assim, como sugestão de estudos futuros a ser pensado objetivando superar essas limitações, indica-se a realização de uma pesquisa longitudinal, por exemplo, para corroborar e/ ou ampliar os principais resultados aqui encontrados.

Contudo, a presente pesquisa indica que quanto mais presente for a percepção dos docentes acerca da existência de inveja, cujo um dos objetivos seja a diminuição e sabotagem de outros colegas, maiores serão os sentimentos negativos, a exemplo de raiva, tristeza, angústia, entre outros, e conseqüentemente menores serão os reportes de satisfação com a vida e saúde mental, sendo que estes correspondem não só aos relacionamentos estabelecidos consigo mesmo e com outras pessoas, mas envolve outros aspectos referentes ao ambiente de trabalho, como a participação em órgãos colegiados, a busca de recursos para seus projetos, as demandas oriundas de órgãos reguladores/avaliadores, participação em comissões, processos, pareceres, entre outras funções, as quais intensificam ainda mais possíveis desentendimentos, brigas de ego, conflitos e, por vezes, retaliações disfarçadas de burocracia.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, F. J. B., SOUSA, F. M; MARTINS, C. R. Validação das escalas de satisfação com a vida e afetos para idosos rurais. **Psico**,v. 41, n. 1, p. 85-92, 2010.

ALBUQUERQUE, F. J. *et al.* Valores humanos básicos como preditores do bem-estar subjetivo. **Psico**, v. 37, n. 2, p. 131-137, 2006.

ALBUQUERQUE, A.S; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo [Development of a subjectivewell-beingscale]. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 20, n. 1, p. 53-64, 2004.

ANDERSON, C; HILDRETH, J. A. D.; HOWLAND, L. Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature. **Psychological Bulletin**, n. 141, p. 574–601, 2015.

ANDERSON, *Cet al.* The local-ladder effect: social status and subjective well-being. **Psychological Science**, n. 23, p. 764–771, 2012.

BAUER, J. A. **The Role of Discrete Emotions in Predicting Counterproductive Work Behavior**. A thesis submitted the degree of Masters of Arts Department of Psychology College of Arts & Sciences University of South Florida, p. 1-122, 2011.

BEHAM, B; DROBNIC, S. Satisfaction with work-family balance among German office workers. **Journal of Managerial Psychology** v. 25 n. 6, p. 669-689, 2010.

BOARDMAN, D; RACITI M. M; LAWLEY, M. (2016). **Exploring the influence of envy on service engagement**. The service industries journal.doi.org/10.1080/02642069.2016.1186659.

BURRELL, G.; MORGAN, G. Sociological paradigms and organizational analysis. **London:** Heinemann Educational Books.1979.

CERCARELLI, R *et al.* Reducing Alcohol-Related Harm in the Workplace: **An Evidence Review: Full Report**, Victorian Health Promotion Foundation, Melbourne.p. 1-24. ISBN: 978-1-921822-32-2.2012.

COHEN, S *et al.* Emotional style and susceptibility to the common cold. **Psychosomatic Medicine**, 65, 652–657, 2003.

COHEN-CHARASH, Y. Episodic envy. **Journal of Applied Social Psychology**, 39, 2128-2173, 2009.

COHEN-CHARASH Y; LARSON ECAAn emotion divided: Studying envy is better than studying ‘benign’ envy and ‘malicious’ envy. **Current Directions in Psychological Science** v. 26, n. 2, p. 174-183, 2017.

COHEN-CHARASH, Y; MUELLER, J. S. Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? **Journal of Applied Psychology**, n. 92, p. 666–680, 2007.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. Métodos de pesquisa em administração. 12 ed., Porto Alegre: AMGH Editora.2016.

CRUSIUS, J.;LANGE, J. How do people respond to threatened social status? Moderators of benign versus malicious envy. In R. H. Smith, U. Merlone, & M. K. Duffy (Eds), *I Envy at Work and in Organizations: Research, Theory, and Applications* (pp. 85–110). **New York, NY: Oxford University Press.**2017.

CUKIER, R. Psicossociodrama da inveja: atire a primeira pedra se você puder. **Revista Brasileira Psicodrama**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 13-33, 2011.

DIENER, E *et al.* If, Why, and When Subjective Well-Being Influences Health, and Future Needed Research. **Applied Psychology: Health and Well-Being**, 9(2), 133–167 doi:10.1111/aphw.12090. 2017.

DIENER, E; SELIGMAN, M.E.P. **Very happy people.** **Psychological Science**, v. 13, n. 1, p. 81-84, 2002.

DIENER, E; SUH, E; LUCAS, R. E.; SMITH, H. Subjective well-being: Three decades of progress. **Psychological Bulletin**, n. 125, p. 276-302, 1999.

DIENER, E.; SUH, E; OISHI, S. Recent findings on subjective well-being. **Indian Journal of Clinical Psychology**, v. 24, n. 1, p. 25-41, 1997.

DUFFY, M. *Ket al.*A social context model of envy and social undermining. **Academy of Management Journal**, v. 55, n. 3, p. 643–666, 2012.

DUFFY, M. K.; SHAW, J. D.; SCHAUBROECK, J. Envy in organizational life. In. R. Smith (Ed). *Envy: Theory and research.* **New York:** Oxford University Press. pp.167-189, 2008.

DUFFY, M. K.; SHAW, J. D. The salieri syndrome consequences of envy in groups. **Small Group Research**, v. 31, n. 1, p. 3-21, 2000.

ERDIL, O; MUCELDILI B. The effects of envy on job engagement and turnover intention .10th International strategic management conference. envy. **Journal of research in personality**. doctoral dissertation, Bar-Ilan University, Ramat-Gan, Israel.2014.

FISCHER, R; VAN DE VLIERT, E.Does Climate Undermine Subjective Well-Being? A 58-Nation Study. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 37, n. 8, p. 1031-1041, 2011.

FISKE, S. T. Envy up, scorn down: How comparison divides us. **American Psychologist**, n. 65, p. 698–706, 2010.

GALINHA, I; RIBEIRO, J. L. P **História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. Psicologia, Saúde&Doenças**,v. 6, n. 2, p. 203-214, 2005.

GHADI, M. Y. Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. **Management Research Review**, v. 41, n. 12, p.1438-1459. Doi.org/10.1108/MRR-06-2017-0185. 2008.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas. 2008.

GINO, F.; PIERCE, L. **Dishonesty in the name of equity. Psychological Science**, n. 20, p. 1153-1160, 2009.

GOLD, B.T. Enviousness and its relationship to maladjustment and psychopathology. **PersIndividDif**, n. 21, p. 311-321, 1996.

GUIBEL, B. F. L; KLIJN, T. P. **Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de laprovincia de concepción, Chile.Ciencia y Enfermería** .Ix n. 2, p 57-66, 2003.

HENNIGER, N. E.; HARRIS, C. R. Envy across adulthood: the what and the who. *Basic and Applied Social Psychology*, n. 37, p. 303–318, 2015.

HILL. SARAH E.; DELPRIORE, DANIELLE J.; VAUGHAN, PHILLIP W. The cognitive consequences of envy- Attention, Memory & Self-regulatory depletion. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 101, n. 4, p. 653-665. Doi 10.1037%2Fa0023904.2011.

HUH, M. Y; LEE, W. K. The Relationship between Attachment Instability and Mental Health: Mediating Role of Dispositional Envy. **International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience**, v. 20, n. 1, 1-6. ISSN 1522-4821.2018.

IGLESIAS, F. Desengajamento moral. In. Bandura, A.; Azzi, R. G.; Polydoro, S. (Org.), **Teoria social cognitiva: conceitos básicos**. Porto Alegre: Artes Médicas, p. 165-176, 2008.

KIRANA, P. S; ROSEN, R; HATZICHRISTOU, D. Subjective well-being as a determinant of individuals' responses to symptoms: a biopsychosocial perspective. **The International Journal of Clinical Practice**, v. 63, n. 10, p.1435-1445, 2009.

KIM, S; O'NEILL, J. W; CHO, H. "When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior", **International Journal of Hospitality Management**, v. 29, n. 3, p. 530-537, 2010.

KLEIN, M. *Envy and Gratitude and Other Works 1946-1963*. London: The Hogarth Press and the Institute of Psycho-Analysis. 1975.

LANGE, J. WEIDMAN A. C; CRUSIUS, J. The Painful Duality of Envy: Evidence for an Integrative Theory and a Meta-Analysis on the Relation of Envy and Schadenfreude. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 114, n. 4, p. 572-598, 2018.

LANGE, J., CRUSIUS, J.; HAGEMEYER, B. The Evil Queen's dilemma: Linking narcissistic admiration and rivalry to benign and malicious envy. **European Journal of Personality**, n. 30, p. 168–188. doi:10.1002/per.2047.2016.

LANGE, J.; CRUSIUS, J. **Dispositional envy revisited**: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, n. 41, p. 284–294. doi:10.1177/0146167214564959.(2015a).

LANGE, J; CRUSIUS, J. The tango of two deadly sins: The social-functional relation of envy and pride. **Journal of Personality and Social Psychology**, n. 109, p. 453–472. doi:10.1037/pspi0000026.(2015b).

MEDEIROS, E. *Det al.* An ungrateful disposition: Psychometric properties of the Dispositional Envy Scale in Brazil. *Paidéia (Ribeirão Preto)*. Advance online publication. doi:10.1590/1982-43272665201605.2016.

MELO, S. C. A. **Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho**: um estudo com idosos que trabalham. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia. 2007.

MICELI, M.; CASTELFRANCHI, C. **The envious mind**. **Cognition and Emotion**, v. 21, n. 3, p. 449-479. doi.org/10.1080/02699930600814735.2007.

MILFONT, T. L; GOUVEIA, V. V. A capital sin: Dispositional envy and its relations to wellbeing. **Revista Interamericana de Psicología**, v. 43, n. 3, p. 547-551, 2009.

NINIVAGGI, F. J. Envy theory: perspectives on the psychology of envy. **Rowman & Littlefield Publishers, Inc.** Lanham, Maryland, p. 01-391. ISBN 978-1-4422-0576-5.2010.

O'NEILL, O. A; MUELLER, J. S. **Demography, emotional expressivity, and undermining in a female-dominated organization**. **Academy of Management Proceedings**, n. 1, 1-6, 2011.

PARROT W.G.; SMITH R.H. Distinguishing the experiences of envy and jealousy. **Journal of Personality and Social Psychology**. v. 64, p. 906-920, 1993.

PORATH, C. L.; PEARSON, C.M. "Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status", **Journal of Applied Social Psychology**, v. 42, n. 1, p. 326-357, 2012.

PAVOT, W; DIENER, E. Review of the satisfaction with life scale. In: Diener, E. (ed.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*. Social Indicators Research, series 39, **Springer Science Business Media**, p. 101-117. DOI 10.1007/978-90-481-2354-4 5. 2009.

PAVOT, W; DIENER, E. The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. **The Journal of Positive Psychology**, v. 3, n. 2, p. 137–152, 2008.

PAVOT, W., DIENER, E., COLVIN, R.; SANDVIK, E. Further Validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the Cross-Method Convergence of Well-Being Measures. **Journal of Personality Assessment**, v. 57, n. 1, p. 149-161, 1991.

SAMPAIO, J. J. C; GARCIA FILHO, C. Saúde mental: política, trabalho e cuidado. Ed: **EdUECE**, Fortaleza - CE, p. 1-313. ISBN: 978-85-7826-303-4.2015.

SAMPIERI, R. H; COLLADO, C. F; LUCIO, P. B. (2006) **Metodologia de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill.

SCHAUBROECK, J.; LAM, S. K. **Comparing lots before and after**: Promotion rejectees' invidious reactions to promotees. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, n. 94, p. 33–47. 2004.

SHAW, J. D *et al.* Employee-organization exchange relationships, HRM practices, and quit rates of good and poor performers. **Academy of Management Journal**, v. 52, n. 5, 1016–1033, 2009.

SHIN, D. C; JOHNSON, D. M. Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. **Social Indicators Research**, n. 5, p. 475–492, 1978.

SIAS, P. *Met al.* Narratives of workplace friendship deterioration, **Journal of Social and Personal Relationships**, v. 21, n. 3, p. 321–340, 2004.

SMITH, R. H.; KIM, S. H. Comprehending Envy. **Psychological Bulletin**, v. 133, n. 1, p. 46–64, 2007.

SMITH R. H *et al.* **Dispositional envy**. *Personality and Social Psychology Bulletin*, n. 25, p. 1007-1020, 1999.

SMITH, R. *Het al.* Envy and schadenfreude. **PSPB**, v. 22, n. 2, p. 158-168, 1996.

SOARES, V. B; CASTRO, D. C. **Ou isto ou aquilo?** a integração entre pesquisa qualitativa e quantitativa em estudos organizacionais no Brasil. Curitiba, PR, ENEO. 2012.

STERLING, C; VAN DE VEN, N; SMITH, R. H. **The two faces of envy**: Studying benign and malicious envy in the workplace. In: Smith. R.H.; Merlone, U.; & Duffy, M. K. (Eds.). *Envy at Work and in Organizations: Research, Theory, and Applications*. Oxford: Oxford University Press. (pp. 57-84). Doi: 10.1093/acprof:oso/9780190228057.003.0003.2016.

STRAUME, L. V.; VITTERSO J. **Well-Being at Work: Some Differences Between Life Satisfaction and Personal Growth as Predictors of Subjective Health and Sick-Leave.** J Happiness Stud. V. 16, n. 1, p. 149-168, 2014.

SUHAIL, K.; CHAUDHRY, H.R. Predictors of subjective wellbeing in an eastern Muslim culture. **Journal of Social and Clinical Psychology**, v. 23, n. 3), p. 359-376, 2004.

TAI, K *et al.* Envy as pain: rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. **Academy of Management Review**, v. 37, n. 1), p. 107–129, 2012.

TIBERIUS, V.; HALL, A. Normative theory and psychological research: Hedonism, eudaimonism, and why it matters. **Journal of Positive Psychology**, n. 5, p. 212–225, 2010.

TOMEI, P. A. **Invejanasorganizações**. São Paulo: Makron Books, 1994.

THOMPSON; GLASO, L.; MARTINSEN, O. The relationships between envy and attitudinal and behavioral outcomes at work”, **Scandinavian Journal of Organizational Psychology**, v. 7, n. 1), p. 5-18, 2015.

VAN DE VEN; N. ZEELENBERG, M.; PIETERS, R. **Leveling up and down: the experiences of benign and malicious envy.** Emotion, v. 9, n. 3, p. 419-429, 2009.

VAN DIJK; W. *Wet al.* **When people fall from grace: reconsidering the role of envy in schadenfreude.** Emotion, v. 6, n. 1, p. 156–160, 2006.

VECCHIO, R. P. **Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied.** Cognition and Emotion, v. 19, n. 1, p. 69–81, 2005.

VECCHIO, R. P. **Employee jealousy and envy.** International Journal of Stress Management, n. 7, p. 161–179, 2000.

VECCHIO, R. P. **It’s not easy being green: Jealousy and envy in the workplace.** Research in Personnel and Human Resources Management, n. 13, p. 201–244. 1995.

VEENHOVEN, R. Happiness, also known as life satisfaction and subjective well-being..In: Kenneth C. Land, Alex C. Michalos, and M. Joseph Sirgy (Eds.) **Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research. 2012 Dordrecht, Netherlands: Springer Publishers.** (pp 63-77). Doi: 10.1007/978-94-007-2421-1\_3.(2012).

VERDIANI, G. M. S. Um estudo sobre a inveja no ambiente organizacional. 2006. **Dissertação** (Mestrado em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente), Centro Universitário de Araraquara, Araraquara.2006.

VIDAILLET, B. **Workplace envy.** Ed. Palgrave Macmillan, UK, p.1- 183, 2008.

VRIES, M. F. R. K. A inveja, grande esquecida dos fatores de motivação em gestão. In. Chanlat, Jean-François (coord.). **O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas.** São Paulo: Atlas.1996.

WOYCIEKOSKI C; STENERT, F; HUTZ, C. S. Determinantes do Bem-Estar Subjetivo. **Revista Psico**, v. 43, n. 3, p. 280-288, 2012.

**Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:**

SILVA, M. D. S; ROAZZI, A. Bem-Estar Subjetivo e Saúde Mental como Preditores da Inveja Docente em Instituições de Ensino Superior Públicas. **Rev. FSA**, Teresina, v.17, n. 5, art.8, p. 157-182, mai. 2020.

Contribuição dos Autores	M. D. S. Silva	A. Roazzi
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X